

Socialitzant

Col·loquis de l'acció social a Catalunya

La lluita femenina per la igualtat: una aproximació a un nou model laboral

Dossier del debat:

**‘L’apoderament de les dones, una eina
per al lideratge i l’emprenedoria’**

Índex

1. Pròleg	
Igualtat laboral, un repte de país	5
2. Introducció	
No es neix empresària però, malgrat tot, s'arriba a ser-ho	6
3. Una bretxa que no s'escurça encara	
La bretxa salarial se situa en el 26%, el punt més àlgid des de l'inici de la crisi	8
L'empatia i l'èmfasi en el retorn social, claus a les empreses liderades per dones	9
4. El repte de la conciliació	
Per què les dones inverteixen més temps que els homes a la llar?	11
5. Entrevista a Ada Parellada	
“Hi ha una cosa que em dol de les dones: la seva renúncia immediata”	13
6. Entrevista a Glòria Aubert	
“La crisi ha fet retrocedir els drets de les dones i ha aprofundit les bretxes de discriminació”	16
7. Quatre projectes liderats per dones que són exemples d'èxit	
I. L'educació, l'eina d'apoderament d'Ixmucané	19
II. L'acció directa, la millor lluita de les dones de la PAH	19
III. La dona gitana des de les “Veus Gitanes”	20
IV. Femmefleur o com millorar la vida de les dones	21
8. Referències	22

Granollers, 1 de juny del 2017.

© Mar Barberà, Judit Domènech, Cristina Garde.

Igualtat laboral, un repte de país

No hi ha res que pugui fer tant per la dignitat de les persones que viure del propi treball. Del fruit del propi esforç. Sense dependre de cap altra persona, ni de cap institució, ni de la benevolència o caritat d'algú.

Per això, la dignitat i la igualtat en l'accés al treball, en les condicions laborals i les remuneracions són la clau de volta d'una societat digna i justa. On tots els ciutadans i ciutadanes tinguem les mateixes oportunitats, els mateixos drets i també els mateixos deures davant la societat.

Les dones cobrem entre un 16% i un 26% menys de salari que els homes. Altres dades a tenir en compte: la gran majoria de persones que treballen a temps parcial (75%) són dones. Aquestes manifesten que no ho fan com a tria, sinó perquè no han trobat altre lloc de treball, o no tenen possibilitat de conciliar els horaris familiars amb els laborals. D'altra banda, durant molt de temps es va atribuir els salaris inferiors a la menor formació de les dones. A hores d'ara, aquest argument ja no serveix. El 60% dels estudiants que surten de les universitats són noies, i els resultats acadèmics de les noies són superiors als dels nois en tots els nivells formatius. Després de molts anys d'avenços incontestables i de clares conquestes de les dones en el món laboral i que cal reconèixer, la bretxa salarial, més gran que mai, és un repte pendent arreu del món.

Com també ho és la manca de dones als llocs de presa de decisions. Als consells d'administració, a les juntes directives, a les conselleries. Malgrat ser majoria les dones que es llicencien a les universitats, a mida que els nivells professionals pugen, les dones van desapareixent. I fins i tot en els àmbits de treball són majoria, però no passen d'un 20% de mitjana en els espais directius. I la manca de dones als espais directius implica la manca d'una mirada de gènere que ajuda a prendre mesures en matèria d'igualtat laboral, beneficiosa tan per a dones com per a homes.

I és igualment preocupant la manca de dones en els àmbits tecnològics i de la societat de la informació, que són els cridats a ser el motor de canvi i innovació del món laboral i del conjunt de la societat.

Els països on aquestes desigualtats són menors són aquells que entenen la cura de les persones dependents com a assumptes comunitaris que assumeix el conjunt de la societat (Luxemburg, Itàlia, Bèlgica, Eslovènia, Suècia..). Són aquells que destinen recursos públics a la cura dels infants, persones grans i dependents, de manera que dones i homes disposin del temps necessari, suficient i igual per destinar a la vida laboral i personal. També, naturalment, d'una vida amb creixement personal, social, participatiu.

L'assumpció repartida dels treballs no remunerats és la clau de la igualtat d'oportunitats a l'hora d'aconseguir un lloc de treball, però també de la projecció de la carrera professional, de l'oportunitat de formar-se i reciclar-se, d'accedir a millors llocs de treball. Aquest és un camí que ens porta a un món no ideal però sí més just, en el que dones i homes treballen per igual amb un salari igual. Perquè la desigualtat salarial, molt especialment en les escales salarials més baixes, no només situa avui les dones al llinar o dins la precarietat, sinó que les aboca a la pobresa al final de la seva vida.

En aquest moment en què plantem els pilars de la nova societat que volem, treballem ja, des de la cooperació amb empreses, ens locals i sindicats, en els plans d'igualtat a les empreses i les institucions, en la formació de les persones responsables de la gestió dels recursos humans que han d'obrir la porta a la Igualtat. Sense oblidar els serveis públics que necessitem i volem per garantir el dret al treball de totes i tots, en igualtat de condicions salarials i horàries. Per poder crear la riquesa que volem redistribuir, amb la certesa que un paisatge laboral igualitari avui és el millor horitzó de dignitat per demà. •

Mireia Mata
Directora general d'Igualtat.

No es neix empresària però, malgrat tot, s'arriba a ser-ho

Si has nascut dona tens menys probabilitats de posar en marxa un negoci al llarg de la teva vida. Aquesta afirmació –que sona provocativa– es pot contrastar fàcilment quan es consulta l'enquesta de població activa de treballadors per compte propi: el nombre d'empresaris dobla el d'empresàries. La conclusió ràpida i superficial ens faria pensar que les diferències biològiques entre homes i dones en són l'explicació. Si bé és cert que mai podrem delimitar exactament quina part de les nostres diferències es deuen a l'anatomia i quina a la sociologia, el que sí que podem afirmar és que moltes d'aquestes diferències són construïdes a mesura que la família, l'escola, els amics i els mitjans de comunicació exerceixen la seva influència en nosaltres. Amb poques paraules, les diferències no només són les que 'vénen de fàbrica'.

D'aquesta manera, allò que podríem anomenar *entorn* ens va emmotllant a mesura que creixem. Durant els primers cursos de primària, els infants ja han après què és l'adequat en les nenes i què en els nens. Aquesta influència dels estereotips de gènere és subtil, poderosa i penalitza els qui volen sortir d'allò que és prescriptiu. A més, posa les primeres pedres en el despertar de les vocacions professionals i, per tant, en la tria d'estudis.

D'altra banda, la iniciativa privada constitueix la via més directa per accedir al poder econòmic dins el sistema capitalista de lliure mercat. Si al llarg de la història, les dones han quedat al marge de les dinàmiques del poder, no és estrany comprovar que la seva presència entre els càrrecs de responsabilitat de les empreses o dins el col·lectiu de l'empresariat és minoritària. El fet és que la major part dels estudis publicats sobre emprenedoria que adopten la perspectiva de gènere es limiten a comparar les empreses creades pels homes amb les creades per les dones. Aquestes comparacions es realitzen a partir de paràmetres i indicadors basats exclusivament en principis de racionalitat econòmica (dimensió, creixement, beneficis... en definitiva, el que es coneix com a compliment). La norma en emprenedoria és invisiblement masculina, amb la qual cosa les empresàries constitueixen l'excepció.

En comparar les empreses de les dones amb les dels seus contraparts, elles acostumen a aparèixer en inferioritat de condicions. Que aquesta sigui la vara de mesura de l'èxit vàlida segons l'opinió de les empresàries constitueix, per se, un tema d'estudi. A més, cal afegir que les diferències no només són quantitatives sinó també qualitatives: les empreses de dones

Les dones no neixen amb menor intenció d'emprendre sinó que el procés de socialització les porta a menors nivells d'autoeficàcia.

creixen menys que les creades per homes, guanyen menys, són més petites, predominen en els serveis i són més intensives en mà d'obra que no pas en capital. En resum, la pràctica totalitat dels treballs publicats en aquest tema parteixen de la diferència biològica o sexual entre l'empresariat... i com que el sexe és difícilment modificable, el que l'acadèmia afirma implícitament és que la bretxa de gènere en emprenedoria és natural i irreversible.

L'estudi que un equip d'investigadores de la UVic-UCC i la UB acaba de publicar a l'*International Journal of Gender and Entrepreneurship* destaca la importància de la identitat de gènere dels individus a l'hora de prendre la decisió de posar en marxa un negoci, i desmenteix que el fet de ser dona o home sigui una variable determinant. La recerca apunta que la figura de l'empresariat és una construcció social. Que més que néixer, l'empresariat es fa, i que aquesta és una ocupació que tradicionalment ha estat vetada a les dones. La prova n'és el fet que no hi ha cap tret de l'estereotip de gènere femení que identifiqui la persona emprenedora. La majoria de les característiques són masculines o andrògines.

En conseqüència, la dona percep que socialment no s'espera d'ella que posi en marxa

una empresa. I si malgrat tot contempla la possibilitat de fer-ho, veu que ha de contradir l'estereotip naturalment assignat al seu sexe, és a dir, ha de sortir de la normalitat. Aquesta és una explicació plausible de la bretxa de gènere en la creació d'empreses: les dones no neixen amb menor intenció d'emprendre sinó que és el procés de socialització el que les porta a menors nivells d'autoeficàcia per als negocis.

D'aquí la importància de visibilitzar dones que han creat un negoci, doncs això farà que l'estereotip de gènere de la persona emprenedora s'acosti a trets més inclusius per a elles. •

Més que néixer, l'empresariat es fa, i aquesta és una ocupació que tradicionalment ha estat vetada a les dones.

Dra. Anna Pérez-Quintana
Membre del Grup de Recerca Emprèn i
Directora de la Unitat d'Igualtat de la UVic-UCC

La bretxa salarial se situa en el 26%, el punt més àlgid des de l'inici de la crisi

El salari mitjà dels homes és de 27.477 euros i el de les dones de 20.324 euros i, per tant, ells cobren de mitjana 7.000 euros més l'any

La bretxa salarial entre homes i dones és una llosa que Catalunya fa molt de temps que arrossega i que no para de créixer. Els rols de gènere, les tradicions i una greu crisi econòmica han tingut, i segueixen tenint, un fort impacte en la situació de la dona en el mercat de treball.

Segons l'informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones* que el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies va fer públic el passat febrer de 2017, el cas català es caracteritza per uns nivells d'educació femenins superiors als masculins però, en canvi, unes taxes d'activitat i d'ocupació més baixes, una taxa de parcialitat més elevada i una concentració en determinades branques d'activitat i ocupacions, que acaba comportant una menor retribució del treball femení.

D'entrada, els homes treballen més que les dones. Ho fan el 62,6% de les dones en edat laborable, és a dir, dels 16 als 64 anys, treballen, enfront del 71% dels homes. La taxa d'atur també és més alta en les dones: un 15,9% enfront del 13,9%.

En aquest sentit, el salari mitjà dels homes és de 27.477 euros i el de les dones de 20.324 euros, la qual cosa significa que els homes cobren de mitjana 7.000 euros més a l'any que les dones. Així, la bretxa salarial entre sexes se situa actualment en un 26% a Catalunya, un repunt que supera fins i tot els nivells del 2008, quan la diferència de salaris entre homes i dones va ser del 24,4%. L'estudi també revela que la diferència és encara més gran quan es tracta de feines amb baixes remuneracions, on la bretxa arriba al 42,6%.

L'edat, la formació i el sector d'activitat també determinen en gran mesura les diferències salarials per sexe. Malgrat que la bretxa es dona en tots els trams d'edat, les diferències són més elevades a mesura que les persones són més grans. En funció de la formació, les diferències de salari són majors en els nivells formatius inferiors. I per últim, les feines més feminitzades acostumen a ser les que tenen menors salaris. Concretament, les dones tenen un major pes en el sector serveis (55,7%), especialment, en el grup de sanitat i serveis

socials, activitats culturals i esportives i altres serveis, el comerç al detall i l'educació. Per contra, en la indústria no arriben a representar un terç dels ocupats i en la construcció són menys del 10%.

Les dones només ocupen un 20% dels alts càrrecs

Un altre fet que contribueix a augmentar i perpetuar la bretxa salarial és que hi ha menys dones que treballen en ocupacions que requereixen un major nivell de qualificació. És a dir, hi ha poques dones treballant en els alts càrrecs i, per tant, fa que els seus sous siguin, de mitjana, inferiors que els dels homes. Tal com recorda la secretària general d'Igualtat, Mireia Mata, "les dones ocupen només un 20% dels alts càrrecs". Tanmateix, el 60% dels titulats universitaris són dones.

La Llei d'Igualtat espanyola, del 2007, afecta a unes 4.000 empreses catalanes i obliga a assolir una presència equilibrada de dones i homes del 40-60%. Aquesta quota ja s'hauria d'estar complint. Així mateix, l'Estat també va promoure el Codi de Bon Govern del 2015 que exigia que a partir del 2020 almenys un 30% dels consells d'administració siguin dones.

A més a més, tots els partits polítics catalans van firmar el 2015 una llei pròpia, que és una de les més progressistes d'Europa. Tanmateix, el Tribunal Constitucional va tombar part de la normativa, perquè considera que envaeix competències de l'Estat, en concret, els articles que fan referència a la igualtat de gènere a la feina, l'assetjament sexual i la figura del responsable sindical d'igualtat, entre altres.

Les xifres de l'Observatori Dona, Empresa i Ecomonia precisen encara més l'actual bretxa entre homes i dones. Segons el darrer informe *Dones en els consells d'administració de les empreses a Catalunya*, les dones ocupen tan sols un 4,5% de les direccions generals, un 8,2% dels consells d'administració i un 11% dels càrrecs estratègics.

Tanmateix, les dones sí que tenen interès en emprendre. Dins el programa integral del foment a les persones emprenedores que impulsa el Departament d'Empresa i Coneixement, hi van participar 11.652 dones d'un total de 22.907 participants. Això implica que el 50,8% eren dones. La major part dels projectes creats per les dones són de comerç a l'engròs, d'hosteleria i en activitats professionals, científiques o tècniques. A més, una gran part es constitueixen com a autònomes.

Segons les dades de l'informe executiu de Catalunya, 2015 del Projecte Global Entrepreneurship Monitor, les dones emprenedores lideren projectes empresarials potencials o naixents més que els homes. En canvi, en creació de noves empreses, en projectes que ja es troben en la fase inicial (TEA), en les empreses consolidades i en les que s'abandonen són majoria homes. •

L'empatia i l'èmfasi en el retorn social, claus a les empreses liderades per dones

"Hi ha almenys quatre característiques que diferencien el lideratge femení del masculí", sosté la directora de l'Observatori Dona, Empresa i Ciutadania, Anna Mercadé. D'entrada, assegura, les dones lideren equips on tots els membres participen de la presa de decisions. L'experiència de projectes empresarials com la cooperativa Femmefleur, així ho corrobora. En canvi, tal com recorda Mercadé, les empreses tradicionals tenen estructures més piramidals.

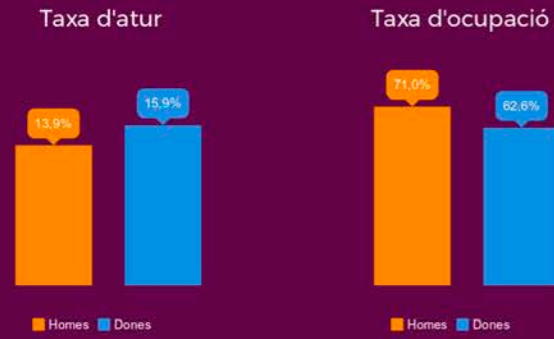
També és cert —i les dades ho confirmen— que les dones tenen especial interès per les empreses que emfatitzen l'àmbit social. "Les dones són més sensibles i conformen equips més humans. Per això, en part, també

creen empreses amb lògiques de cooperació, d'ecologia, on es busca ajudar la societat", assegura Mercadé.

Per aquest mateix motiu, afirma la directora de l'observatori, per a les dones no són tan importants les condicions econòmiques com el benestar al lloc de treball, on es cerca fomentar les relacions socials. "Les dones creen empreses *transformacionals*, és a dir, que estan pel canvi de la societat. Per contra, les estructures tradicionals creen un lideratge a través del qual l'empresa pugui obtenir un rèdit, un compte de resultats", afirma. És per això que hi ha moltes més dones a l'administració, l'educació o la sanitat que en altres àmbits. •

Cràfic 1 **Bretxa de gènere en el mercat de treball**

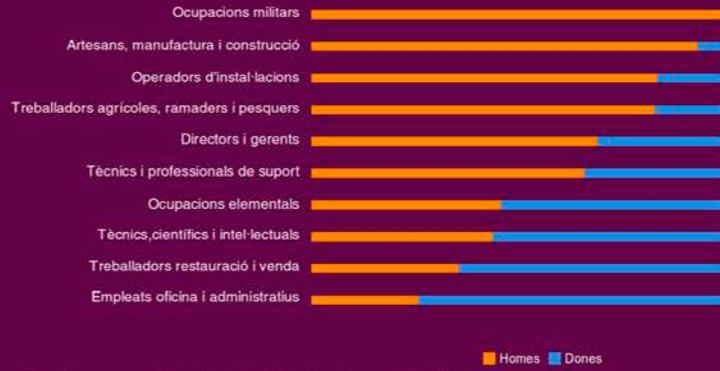
4t trimestre 2016



Font: Enquesta de Població Activa. (4t trimestre 2016)

Cràfic 2 **Població ocupada per grup ocupacional i sexe**

4t trimestre 2016



Font: Enquesta de Població Activa. (4t trimestre 2016)

Cràfic 3 **Guany mitjà per hora, per sexe i edat**

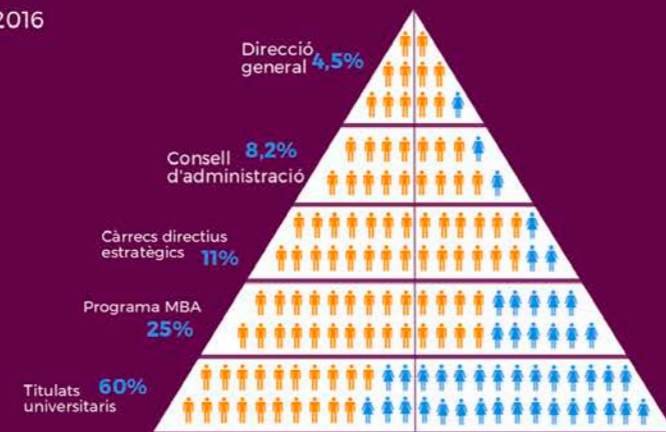
2014



Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE (2014).

Cràfic 4 **Piràmide de la trajectòria professional per sexes**

2016



Font: Observatori Dona Empresa Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona (2016)

Per què les dones inverteixen més temps que els homes a la llar?

Les dones treballadores dediquen gairebé dues hores més que els homes a les tasques domèstiques, segons l'Idescat

Les dones inverteixen més temps a la llar? Per què és així? Amb aquestes preguntes de partida, la Cambra de Comerç de Barcelona va elaborar a principis d'any l'informe *Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura de persones no remunerat a Catalunya*. Els resultats, obtinguts a partir de l'Enquesta de l'ús del temps de l'Idescat del 2010-2011, constataren que, efectivament, les dones que treballen dediquen més temps a la llar que els homes.

En concret, segons les dades de l'institut d'estadística, hi ha una diferència d'una hora i 40 minuts entre les primeres i els segons. En canvi, a la feina, són els homes qui dediquen més temps: una hora més que les dones. "La majoria de dones que tenen fills i una parella redueixen la seva dedicació al treball pel bé dels fills. No cal oblidar que les empreses penalitzen la maternitat: o no et contracten o has de reduir les teves expectatives de creixement", assegura taxativa la directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia, Anna Mercadé.

Les xifres així ho demostren. Les taxes de contractes a temps parcial són molt més altes en dones que en homes: un 21,6% enfront del 8%, segons les darreres xifres del Departament de Treball. En canvi, l'índex de temporalitat és més alt en homes que en dones, però la diferència no és tan aclaparadora.

Les dades de la Cambra de Comerç de Barcelona també revelen que, mentre que la carrera professional dels homes a partir dels 30 anys s'enlaira, la de les dones es replega. "Les empreses tradicionals han estat liderades per homes i, per això, les han creat adaptades als seus cicles de vida, als seus horaris, a la seva visió del món, a la seva manera de manar i de relacionar-se amb els altres", sosté Mercadé.

La jardineria i les reparacions, les tasques domèstiques on els homes destaquen

I, de quina manera es distribueixen les activitats dedicades a la llar? En totes les activitats les dones hi dediquen molt més temps que els homes, excepte en dues: la jardineria i l'atenció dels animals i la construcció i les reparacions. Així, les dones inverteixen molt més temps a la neteja de la roba i de l'habitatge, a preparar el menjar, a atendre els fills, a fer la compra i a

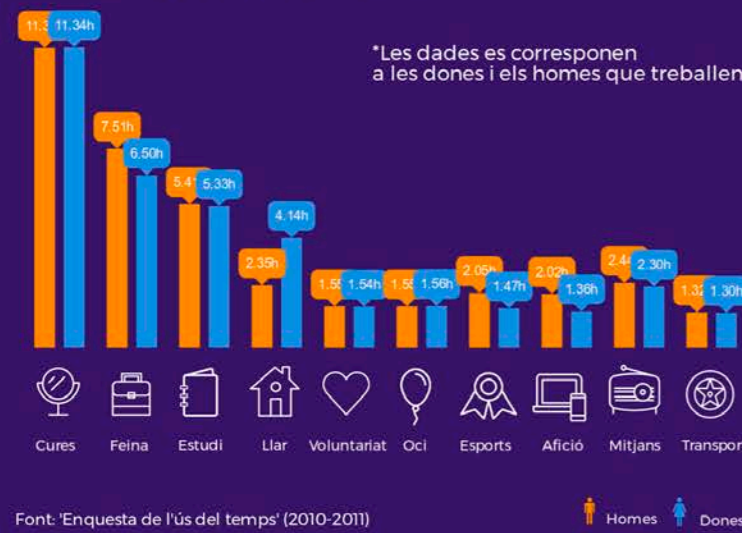
ajudar a la gent gran. Només en el pagament de factures i altres gestions, la distribució és pràcticament igualitària.

Val a dir, però, que l'informe de l'Observatori Dona, Empresa i Economia també constata que amb la crisi, el temps dedicat a la feina ha disminuït sobretot entre els homes. En canvi, les dones no han patit la recessió a la feina amb la mateixa intensitat i això ha significat que han pogut reduir una mica el temps que dediquen a la llar. Per aquest motiu, en l'estudi s'afirmava que "s'està produint un lent reequilibri en la distribució de les tasques de la llar".

Quant costa la feina domèstica de les dones a la societat?

Per últim, l'estudi, que vol posar en valor la tasca a llar que fa la dona, també quantifica quan costa a la societat en euros tota aquesta activitat sovint invisibilitzada i mai remunerada. Les dones aporten, segons l'informe, el 67% del treball domèstic, el que suposa 33.345 milions d'euros, enfront de només el 33% els homes, que suposa 16.612 milions d'euros. •

Cràfic 5 **La feina i la llar**



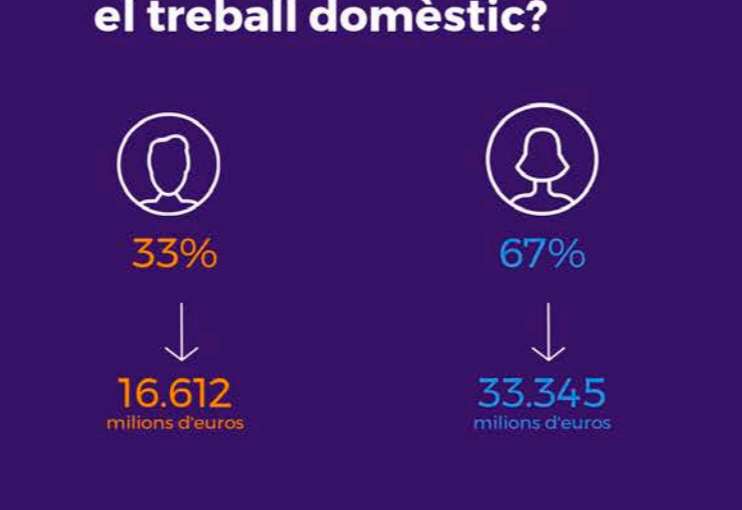
Cràfic 6 **Com es divideixen les feines de casa?**



Cràfic 7 **Més contractes parcials**



Cràfic 8 **Quant costa el treball domèstic?**



«Hi ha una cosa que em dol de les dones: la seva renúncia immediata»

Ada Parellada | Xef del restaurant Semproniana.

L'agenda de l'Ada Parellada sempre treu fum. Emprenedora nata, va muntar el seu negoci, el restaurant Semproniana, l'any 1993, empresa per un cop d'il·l·lusió, "d'aquells que es curen amb els anys". Es declara una masoquista, en el sentit més estricte de la paraula, ja que, segons confessa, ha treballat com una "bèstia", però també ha gaudit molt. Vam tenir l'oportunitat de parlar amb ella en la jornada *Food, Design and Femininity*, on ella i nou dones més van desgranar la relació que existeix entre el menjar i la sensibilitat femenina a l'hora de crear.

Has explicat que, en alguna ocasió, proveïdors i treballadors externs a la teva empresa t'han demanat pel cap a l'hora de tancar tractes professionals. A part d'aquest fet, t'has trobat en alguna situació en la que el fet de ser dona t'hagi suposat una desavantatge o t'hagi perjudicat directament?
M'he trobat moltes vegades en situacions que són ofensives, no en tinc cap dubte, però no les he interpretat com a tal. Per tant, quan una situació no et penetra i no et dol, no la interioritzes com a tal i no et sents agredida. Potser perquè mai he tingut cap, sempre m'ho he empescat tot jo. No hi ha hagut una cultura sexista en el meu entorn laboral, sempre

he tingut personal masculí al meu càrrec, bàsicament gent de la meua edat. És veritat que algun proveïdor ha arribat i ha demanat pel cap, però jo ho veig més com una anècdota que no pas com una agressió.

A nivell social, creus que hi ha discriminació de gènere? Si és així, en quin sentit i en quins àmbits es dona?
Molt probablement sí, les xifres ho diuen. I no només les xifres, tu obres un diari o qualsevol mitjà de comunicació i hi ha molta més presència masculina que femenina. Tot i que hi ha una cosa que a mi em dol de les dones i és la seva renúncia immediata. La dona, en l'entorn laboral al qual estic, en el moment en que cospa la dificultat i els horaris d'hoteleria, renuncia. Molta renúncia i molta por veig.

Per posar un exemple, Esther Vera, directora del diari ARA, ha afirmat que es tracta d'una qüestió d'autoritat. Una autoritat amb la que els homes compten des del minut zero i les dones se l'han d'anar guanyant constantment. Creus que és així?
Fixa't com les organitzacions joves tenen moltes dones a l'organigrama, a diferència de les organitzacions velles que tenen moltes coses



enquistades. Per exemple, si parlem de mitjans, l'única directora dona és, precisament, l'Esther Vera, que ho és del diari jove.

Ella també deia que quan una dona arriba en una reunió, ho fa més cansada que l'home perquè ha hagut de fer moltes més coses abans.

Totalment cert. En general, les dones treballem molt més.

A on?

A tot arreu. No sé dir-te el perquè.

Tens dos fills joves. Com veus la lluita per la igualtat de gènere que s'està fent actualment des de l'educació formal?

Els meus fills han anat a una escola pública a la primària i després a una escola privada a la secundària. Ells no tenen cap mena de perjudici, no consideren que hi hagi cap diferència per qüestió de gènere. Ells opten de la mateixa manera a l'entorn laboral. Ara estan estudiant a la universitat i, en cap cas, se'ls ha passat pel cap no poder optar per una o altre carrera per condició de sexe. Espero que no es trobin amb cap dificultat en aquest sentit.

I com influeix l'educació familiar?

Jo he tingut una educació molt feminista. La meva mare era molt feminista però no de lluita sinó en els fets quotidians, en el dia a dia. No ho verbalitzava, era una actitud. Això ho he entès amb els anys. Recordo quan vaig fer 25 anys

que em va regalar un cistell molt bonic, preciós, amb tots els ingredients per cuinar unes faves. També amb una nota que deia: "les faves sempre te les has de cuinar tu". Ella sempre insistia molt en el fet que jo havia de tenir els meus diners, els meus estudis, la feina. Tant el pare com la mare, em van transmetre el valor de l'esforç, l'emprenedoria. Un punt excessiu, fins i tot.

Per tant, et van donar eines d'apoderament.

Totalment. El meu pare sempre deia que havia d'estudiar carreres útils. La meva mare sempre em deia que no em casés ni tingués fills aviat. El que passa és que totes volem una part del vestit blanc, això ho hauríem de desenquistar.

Parlem d'emprenedoria. L'any 1993 neix Semproniana. Què hi ha darrere d'aquest projecte? Perquè va veure la llum en aquell moment de la teva vida?

Jo vaig obrir Semproniana per un cop d'il·lusió. Els cops d'il·lusió es curen amb l'edat, es van matisant. Als 25 anys tenia una il·lusió enorme en fer el meu propi projecte. Lluitant amb molta vehemència. A més, havia de demostrar als meus pares i germans -sóc la filla petita de vuit germans- que podia fer-ho. Les amenaces de fracàs eren totals, tant dels pares com dels germans. L'única que tenia confiança en mi era la meva mare.

Parlem ara de conciliació. Et va ser fàcil compaginar la feina amb la família?

«Algun proveïdor ha arribat i m'ha demanat pel cap, però ho veig més com una anècdota que no pas com una agressió».

La conciliació va ser complicada però ho vaig trampejar bé. Vaig tenir el suport del meu home i, d'altra banda, tenia diners, que és molt important en aquest cas. Així, vaig poder tenir l'ajuda d'una noia per cuidar els meus fills. Amb aquesta ajuda vaig poder tirar endavant el meu projecte laboral.

Per tant, en general, és difícil conciliar.

Si tu ets l'emprenedora és molt difícil. Sempre recomano a les emprenedores de la restauració que tinguin la casa molt a prop de la feina. Les emprenedores sempre estan treballant, fins i tot, quan estan de vacances estan sempre pensant i connectant idees.

El període de baixa per maternitat a Catalunya i arreu de l'Estat és de quatre mesos per a la mare i, recentment, d'un mes per al pare. En canvi, per posar un exemple, a Alemanya, el període de baixa és d'un any, que es pot dividir i repartir entre pare i mare. Aquesta és una eina. Calen més eines com aquesta aquí?

Segurament, però jo vaig tenir una maternitat de dos mesos pel primer fill i d'un mes per la segona. I després vaig anar a treballar perquè era el meu negoci. Hi ha una cosa que em preocupa molt: no sabem viure en l'estat del benestar. El proteccionisme ens fa molt mal. Penso que estem perdent molt la cultura de l'esforç.

Qui?

Els llatins. Ens costa molt comprendre l'estat del benestar com a tal, perquè no sabem fer les coses bé, els privilegis que hem anat adquirint no els sabem gestionar i ens arremengem.

Els països nòrdics tenen eines i saben utilitzar-les. Nosaltres ens estem cronificant amb aquestes eines. A mi em fa patir, em preocupa. Ja sé que és més bonic dir el contrari però crec que és així. Per tant, o aprenem a fer servir les eines que ens donen o ni en traurem profit ni ajudarem a crear un país fort. Estem construint un país que es diu Catalunya i hem de mostrar a tothom que serà molt potent. Hem de recuperar, per tots els mitjans, la cultura de l'esforç. De totes maneres, penso que un any de baixa és excessiu. Però bé, jo vaig poder manegar-me l'horari. Tinc l'horari del client però, al mateix temps, podia trobar els meus espais per estar amb els fills. Sempre patint però buscant la manera. Penso que aquest país necessita més microempreses.

Per què?

La microempresa et permet gestionar la teva feina i el teu temps. He treballat com una bèstia però també he gaudit molt. Sóc una masoquista en el terme més estricte de la paraula. M'agrada el plaer de veure com la cosa creix, com es materialitza i com s'estableix, com perdura en el temps. Però, ahora, he hagut de treballar molt perquè les coses s'han torçat amb la crisi, i em dol veure com després de tot l'esforç hi ha

gent que s'arrepentja. El model que tenim d'estat del benestar no funciona. Davant d'això, tenim dues opcions: No tenir un estat del benestar o ser tots microempresaris.

Menjar, beure i riure dius que no et costa gens. Cuinar i escriure, de vegades dius que ho fas per obligació, però sempre et fa feliç. Explica'ns altres coses que facis per obligació però que consideris vitals

Les obligacions es transformen en hàbits. I quan has aconseguit integrar aquesta acció a la teva vida, la pots fer sense adonar-te'n i, quan no la fas, la trobes a faltar. Un exemple quotidià: rentar-se les dents. Quan ets petit no ho vols fer i quan ets gran ho necessites.

L'esport també. Al principi, no m'agradava l'esport però vaig integrar-lo perquè em convenia, el vaig transformar en un hàbit i ara ja m'agrada i quan no en faig ho trobo a faltar. Encara un exemple més: ordenar. Per obligació endreço i exigeixo que endrecin, perquè em sembla que és vital per l'organització. •

«La crisi ha fet retrocedir els drets de les dones i ha aprofundit les bretxes de discriminació»

Glòria Aubert | Coordinadora d'Emprenedoria Social de l'Àrea d'apoderament econòmic de la Fundació Surt.

La porta del despatx de la Glòria sempre és oberta, també ho estan les portes dels despatxos de les seves companyes. La nostra visita llampec a les oficines de la Fundació Surt ens ha permès veure com s'organitzen les treballadores d'aquesta entitat sense ànim de lucre formada per un 95% de dones. La Glòria Aubert és la coordinadora de la branca d'emprenedoria social d'aquesta organització que, des de l'any 1993, treballa amb les dones i per a les dones en un projecte que, segons diuen “vol ser compromès amb els valors d'equitat de gènere, inclusió, solidaritat i transformació social”.

L'Estat espanyol ha retallat el pressupost en matèria d'igualtat des de l'any 2010. A nivell social, si parlem d'avenços cap a la igualtat, en quin punt del camí ens trobem?

Parlar de retallades pressupostàries ja de per si s'interpreta com una visió estigmatitzada de la realitat, que no està tenint en compte la urgència real i la necessitat d'aplicar polítiques que garanteixin el respecte per la igualtat de drets entre homes i dones en tots els seus àmbits. Davant aquest escenari doncs, proposar-nos parlar d'avenços resulta

força incoherent; però no només això, sinó que aquesta situació facilita la reparició del tradicional model de divisió del treball, el qual s'ha treballat durament per eradicar-lo durant els darrers anys.

Reapareixen els rols d'abans?

Reapareix la figura masculina en el rol de facilitador dels principals ingressos familiars, deixant en un segon terme i de manera subsidiària els ingressos de dona que s'acaben considerant com un complement. No és per atzar tampoc que els sectors professionals més masculinitzats estiguin més remunerats i que determinats llocs de treball amb menys presència femenina se'ls ofereixi un sou més elevat. Estem, doncs, davant d'una situació de crisi econòmica que fa reaparèixer una crisi laboral, discriminant vertical i horitzontalment el treball de les dones i agreujant encara més la seva possible situació de vulnerabilitat present i futura. La crisi, per tant, ha fet retrocedir els drets d'equitat de les dones, ha aprofundit les bretxes històriques de discriminació, ha aguditzat la invisibilitat i ha provocat un retrocés en la coresponsabilitat de les tasques de cura.



Uns anys difícils.

Més que una crisi econòmica ho podem considerar una crisi sistèmica, que ha suposat la degradació generalitzada de les condicions de vida de moltes persones i una multiplicació de les desigualtats socials i de gènere. L'aparició dels anomenats “nous perfils de pobresa”, especialment en el col·lectiu de dones, posa de manifest una vegada més l'assignatura pendent que arrossegàvem anteriorment a la crisi en matèria de gènere i igualtat.

Davant la reparició de crisi laboral, com es fa la inclusió de la dona en aquest àmbit?

Quan parlem d'inclusió laboral de les dones cal recordar que en molts casos es realitza amb jornades parcials que els permeten compaginar les cures familiars atribuïdes socialment, i en sectors professionals menys remunerats que els masculins, generant novament l'entrada a l'espiral de la desigualtat.

Com podem revertir aquesta situació?

Per pal·liar aquesta situació cal fer molt incidència col·lectiva i sensibilitzar els diferents agents socials i també les empreses, perquè apliquin en el seu dia a dia mesures que fomentin la equitat de gènere i el respecte pels drets fonamentals de les dones.

Calen, per tant, més eines d'apoderament o cal gestionar millor les que ja tenim?

Ambdues coses, cal un apoderament individual però també social i sobretot d'entorn laboral. És cert que si apoderem més a les dones i garantim paritat d'estudis en determinats àmbits més masculinitzats, estarem facilitant el seu accés cap a aquests llocs de treball. No obstant, cal gestionar millor també els mecanismes que afavoreixin l'accés d'aquestes dones a determinats càrrecs dins de les pròpies estructures organitzacionals que per raons socialment acceptades, estan quedant exclusius al rol masculí.

Des de la Fundació Surt vau iniciar el projecte d'Autoempresa l'any 2001.

A Surt vàrem apostar per la línia d'autoocupació com a via alternativa a la inserció sociolaboral de les nostres usuàries, amb l'objectiu de crear oportunitats de treball especialment per aquelles que es trobaven en situacions més vulnerables i fomentar alhora iniciatives que generessin ocupació al territori. De llavors ençà hem dut a terme diversos programes d'emprenedoria que han permès assentar les bases de l'actual model propi d'emprenedoria en clau de gènere, amb una metodologia pròpia articulada des del model de competències que ens caracteritza; centrat en desenvolupar les capacitats emprenedores de les dones, des d'un model participatiu en el que elles són les protagonistes dels seus propis processos i projectes.

És un model solidari?

Sí, és un model basat en els valors del foment de l'economia social i solidària en tots els seus àmbits. El foment del treball en xarxa i la intercooperació estan presents en totes les nostres intervencions, traslladant els valors propis de l'economia social i solidària i fomentant la creació d'aquest tipus d'iniciatives. És important destacar que el component innovador dins del programa propi ha estat la introducció de la gestió emocional de la dona dins del seu propi procés emprenedor.

Som més solidaries les dones?

En general sí. Té molt a veure amb el rol social que se li atribueix a la figura femenina com a cuidadora, capaç de renunciar fins i tot al seu propi temps personal per desenvolupar el treball de cures. S'avantposa en la majoria dels casos el benestar de la resta de la família i entorn abans que els seus propis interessos individuals. És per això que la seva predisposició d'entrega és força més elevada que en el cas de la figura masculina. Aquestes dades queden paleses en l'enquesta del usos del temps a Catalunya, en la que queda de manifest que hi ha un percentatge més elevat de dones que destinen el seu temps al voluntariat, que en molts casos resulta ser un pas previ a la seva inserció laboral.

Heu aconseguit els objectius proposats?

La valoració del nostre treball durant

aquests anys és gratament positiva per l'alt nivell d'assoliment dels objectius plantejats en cada projecte, tant a nivell qualitatiu com quantitatiu. Partim d'indicadors que ens permeten fer un seguiment continuat de l'evolució del procés de cada dona, que garanteixi l'assoliment de les competències emprenedores i del descobriment de les pròpies competències com a motor de canvi personal i professional.

Emprenedoria i conciliació. Creus que són dos conceptes que van de la mà o no tenen res a veure?

El concepte emprenedoria i conciliació laboral van estretament relacionats, de la mateixa manera que davant una nova oportunitat d'inserció laboral per compte aliena comporta reflexionar sobre les múltiples combinacions entre l'esfera personal i professional. D'acord amb el que comentàvem anteriorment, la incorporació de la dona al mercat de treball no ha tingut el mateix ritme que l'adaptació de l'home en l'assumpció de responsabilitats familiars. Això ha estat provocant que la dona estigui assumint una doble "jornada laboral", la externa en el seu lloc de treball i la interna fent-se càrrec de la major part de les tasques a la llar i la família. Aquesta situació comporta la necessitat de plantejar-se dinàmiques que mantinguin l'equilibri entre els temps dedicats a les tasques de cura i del treball; és més, cal afegir una tercera variable per un

total equilibri: la compatibilització del temps lliure pel correcte desenvolupament personal i individual de la persona.

La període de baixa per maternitat a Catalunya i arreu de l'Estat és de quatre mesos per a la mare i, recentment, d'un mes per al pare. Creus que és suficient?

Augmentar el període de baixa maternal a un any facilitaria el camí cap a un possible escenari equitatiu entre les tasques de cura i les tasques laborals d'ambdós progenitors, però no garantiria que el repartiment de les baixes maternals entre l'home i la dona complís 100% els criteris d'equitat. Cal sensibilitzar a tots els agents implicats sobre el dret d'escollir lliurement, sense veure perillar el lloc de treball ni ser socialment malvist per optar per una via o altra alternativa. És una realitat que la dedicació a la criança pot frenar temporalment la trajectòria professional de la persona, i per tant, hem de poder garantir que aquesta es reparteix equitativament i amb els mateixos drets i deures. També resulta indispensable en termes d'equitat evitar la sobrevaloració de l'home en les tasques de cures, al contrari que passa en el cas de la dona, que se li suposen inherents a la seva condició i totalment estigmatitzades. •

«Si apoderem més les dones i garantim paritat d'estudis, els estarem facilitant l'accés cap a llocs de treball».

I. L'educació, l'eina d'apoderament d'Ixmucané

La Cèlia Clua va viatjar a Guatemala amb la intenció de passar-hi uns dies d'estiu i conèixer aquella realitat. Aquells dies d'estiu els va allargar fins avui, que encara hi viu. Va decidir que s'hi quedava, que hi havia molta feina a fer. El resultat d'aquell viatge es diu Associació Ixmucané, una organització que, des de l'any 2000 treballa per donar suport al desenvolupament integral de les nenes i noies guatemaltenques de les àrees rurals i les més vulnerables de Huehuetenango, la zona nord del país. Després de llogar una primera residència més petita, l'any 2008 l'associació va comprar i remodelar una escola on ara viuen les noies becades de les comunitats.

Moltes han estat les persones voluntàries que han passat per la residència Ixmucané, que en idioma maia significa "dona de panís". La Rosa Varela va viatjar-hi l'estiu del 2006 i, després de tornar-hi un segon cop, es va engrescar i va muntar Ixmucané Barcelona. "L'associació d'aquí està pensada per ajudar la d'allà. Des d'aquí recollim diners per enviar-los, fem soparets, alguna fira solidària i sempre esperem que arribi la Cèlia per escoltar les seves històries", explica Varela. Ixmucané és un projecte educatiu, que dona eines perquè les noies "es puguin valdre per sí mateixes". Amb tot, el projecte considera la persona en la seva totalitat i no només en l'àmbit educatiu. "Es promou la integració d'aquestes noies en la societat adulta, des de recerca de feina a la participació activa en la vida social huehueteca". Tot plegat, amb l'objectiu d'apoderar les nenes perquè tinguin eines per afrontar els reptes de futur. •

II. L'acció directa, la millor lluita de les dones de la PAH

Les dones són la força que mou la Plataforma d'Afectats per la Hipoteca (PAH). Un dels aspectes que s'ha ignorat durant la crisi, diu la Rosa Bernaus, una de les membres de la PAH Sabadell, "és el seu efecte sobre el model patriarcal". Un model que comença a les famílies en les quals l'home ja no pot cobrir les exigències econòmiques tradicionals de la llar o a pagar la hipoteca. La crisi va provocar l'expulsió de molts d'aquests homes del camp laboral, que es van quedar a l'atur i, per tant, van perdre el seu rol. "Fent una anàlisi molt superficial, podem dir que hem detectat que la sensació de fracàs és molt més accentuada en els homes que en les dones" diu la Rosa.

La majoria de persones de la PAH de Sabadell són dones i la seva lluita i la seva protesta s'ha fet molt evident, "en part perquè del què es tracta és de lluitar per salvar el nucli domèstic i la pròpia casa. Mentre molts cops els homes, privats del rol al qual estaven habituats, s'ensorren, les dones busquen solucions, baixen al carrer a lluitar, van a les reunions, prenen iniciatives i decisions, aturen desnonaments i ajuden altres famílies a superar els moments de desconsol".

El grup de dones de la PAH es crea l'any 2015. En aquell moment, la PAH de Sabadell havia ocupat 4 blocs de la mateixa ciutat. "La convivència en aquests blocs ens va fer veure el maltractament que pateixen algunes dones per part de les seves parelles. Aquí va ser quan algunes de nosaltres vam decidir associar-nos i organitzar-nos en un grup de dones per ajudar les companyes", diu. Llavors, segons explica Bernaus, van veure que no en tenien "ni idea" de feminisme i es van anar a formar amb el col·lectiu feminista *Justa Revolta*, de Sabadell.

III. La dona gitana des de les “Veus Gitanes”

En un principi, les dones de la PAH es van constituir com a grup tancat. “Després vam veure que calia anar més enllà ja que, dins la mateixa PAH hi havia actituds masculistes que no ens agradaven, com són alguns comentaris i alguns fets. Des del passat mes de setembre són un grup obert. Agafen temes que creuen que poden ser de debat i els posen sobre la taula. “Quan treus un tema te n’adones de fins a quin punt les desigualtats de gènere ens estan afectant i estan arrelades en el nostre dia a dia”.

La lluita que fan contra aquestes desigualtats és des de l’acció. Ara n’estan preparant una que no ens poden avançar. El que sí que ens avança la Rosa, però, és que serà de “l’estil de la PAH, és a dir, directe”.

L’èina principal que tenen per apoderar la dona és el fet de mostrar-li que hi ha una altra manera de fer i de viure. “De la mateixa manera que quan entres a la PAH t’ensenyen que has de sortir al carrer per lluitar”, conclou. •

«Un dels aspectes que s’ha ignorat durant la crisi, és el seu efecte sobre el model patriarcal», diu una membre de la PAH Sabadell.

“Volíem crear un grup de barri que respongués a les necessitats dels gitanos que hi viuen. Sobretot vam veure que havíem de protegir el rol de la dona gitana. Una dona apoderada, amb economia pròpia... una dona independent”, diu la coordinadora de projectes d’intervenció social per a l’apoderament de les dones de la Mina, Paqui Perona.

En un dia tan assenyalat com el 8 d’abril, Dia Internacional del Poble Gitano, la Paqui Perona i un grup d’amigues van anunciar el naixement de la primera ràdio rom: *Veus Gitanes*, una ràdio que neix de la col·laboració de diferents entitats i dones de la comunitat gitana de la província de Barcelona i que pretén fer una anàlisi, una reflexió de gènere “des dels propis feminismes gitanos, que no sabem encara quins són i quins haurien de ser. Estan en reconstrucció”, assenyala. Perona, que es declara feminista, considera que no es pot parlar d’un sol feminisme. “No hi ha un sol feminisme gitano, perquè la dona gitana tampoc és homogènia. Amb tot, si hi ha un tret que caracteritza el feminisme gitano és que no està basat ni creat des de l’individualisme de les dones, i construït al marge de la seva comunitat sinó que està creat des de la pròpia cultura, de forma comunitària”.

Tanmateix, aquesta activista distingeix entre feminisme gitano i feminisme blanc o paio. “Els feminismes que moltes gitanes han començat de manera individual, imitant el feminisme paio, no han funcionat! Només ha servit per crear un ressentiment cap a la seva comunitat, culpabilitzant la seva cultura i fent-la responsable de tots els mals de les dones, quan no és així”. Segons la Paqui, la reflexió “hauria de ser molt més ampla”. Pel que fa al feminisme blanc,

considera que és “un feminisme imposat i educat per la gent blanca que ha volgut reeducar a les dones gitanes i l’únic que ha fet ha estat apartar-les de la comunitat. Els ha generat frustració”.

Des de *Veus Gitanes* es vol potenciar un model de ràdio oberta i participativa que esdevingui un espai de representació i difusió de les idees i accions del poble gitano i, especialment, de la veu de les dones, que s’entenen com el motor de canvi de la comunitat. •

«Vam veure que havíem de protegir el rol de la dona gitana. Una dona apoderada, amb economia pròpia... una dona independent».

IV. Femmefleur o com millorar la vida de les dones

Dues d’elles, l’Eva i la Laida, van descobrir la copa menstrual. Els va semblar que havien de compartir la descoberta, que era molt millor que el tampó i la compresa, i van voler comercialitzar-la perquè arribés a altres dones. Per fer-ho, van muntar la cooperativa Femmefleur i van contactar amb la Cristina i la Clara. “No va ser quelcom buscat, però quan vam fundar la cooperativa sí que ho vam fer pensant, d’una banda, en com millorar la vida de les dones, i no només la vida íntima; i, de l’altra, com fer-ho de manera que fos el més ecològic possible”, explica Clara Guasch, membre de la cooperativa.

Assegura Guasch que, tot i que l’entorn és exigent i professional, és cert que intenten fomentar “un espai d’escolta constant”, tant entre elles, les sòcies treballadores, com amb els usuaris dels seus productes o amb els proveïdors i col·laboradors amb els quals treballen per fabricar-los. “Sorprèn, i ens ho pregunten sovint, però no hi ha una persona concreta que lideri tots els projectes que desenvolupem. Les decisions estratègiques, les prenem entre totes”, explica.

Per això, en el procés de disseny dels productes acostumen a realitzar consultes. Així és com van arribar, de fet, a produir les calces Cocoro. Les enquestes que van elaborar constataren que moltes dones, durant la menstruació i en algun moment de les seves vides, utilitzen un producte extern, ja sigui com a producte únic o com a producte de reforç d’un d’intern. Per produir-les, van obrir un Verkami. Si havien previst rebre 21.560 euros, en van aconseguir 170.000 euros. De les 1.500 que tenien previstes fabricar, en van haver de fer 9.000. “Això vol dir que hi ha una comunitat molt extensa que s’interessa pel que fem i agraeix tenir una opció alternativa al mercat”, admet Guasch, que dona una de les claus de la cooperativa: “Teníem com a objectiu fer quelcom, més enllà dels guanys, que servís a la gent”. •

Referències

- Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. [Informe]. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*. Febrer del 2017.
- Idescat. *Enquesta de l'ús del temps*. 2010-2011.
- Observatori Dona, Empresa i Economia. *Dones en els consells d'administració de les empreses a Catalunya*. Novembre del 2016.
- Observatori Dona, Empresa i Economia. *Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura de persones no remunerat a Catalunya (2015)*. Febrer del 2017.

El Social.cat i les jornades Socialitzant

El Social.cat és el mitjà de comunicació de referència del tercer sector social a Catalunya. Des de fa vuit anys omple un buit informatiu en aquesta matèria i potencia la interacció entre diferents agents del sector. El portal és una iniciativa de Xadica, una entitat sense ànim de lucre que va néixer el 2003 amb l'objectiu de promoure projectes digitals en tots els sectors de la nostra societat.

El portal digital ha decidit impulsar un seguit de debats pel territori català, en col·laboració amb la seu de la UVic a Granollers, UGranollers. Sota l'epígraf 'Socialitzant, col·loquis de l'acció social a Catalunya', la iniciativa pretén erigir-se com un pont entre entitats, universitats i habitants d'arreu de Catalunya i oferir reflexió i anàlisi entorn a temes socials d'actualitat.

Aquest dossier s'emmarca en la cinquena d'aquestes jornades que porta com a títol 'L'apoderament de les dones, una eina per al lideratge i l'emprenedoria' i que es va celebrar l'1 de juny del 2017 a Granollers. •

Organitza

social.cat
www.social.cat

Patrocina

U GRANOLLERS
UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Col·labora

araGranollers

roca umbert
bru

www.social.cat/socialitzant

