



Les dones en un món d'homes

Integració laboral, desigualtats i reptes

"Una mujer con imaginación no sólo sabe proyectar la vida de una familia y una sociedad sino también el futuro de un milenio"

Rigoberta Menchú
(Premi Nobel de la Pau 1992)

"Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural" – **Art. 1, Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

Aquest treball no hagués estat possible sense el suport de la meva família, en especial de la meva mare, dona treballadora del segle XXI, i del meu pare que contribueix a què en la meva llar regni la igualtat de rols.

Així mateix, agraeixo la col·laboració de les dones entrevistades, l'Alícia, l'Anna, la Begoña, la Carme, la Conxita, l'Elisenda, la Glòria, l'Imma, la Luz, la Maria, l'Elena, la Marta, la Pilar i la Sara, el testimoni de les quals ha estat de vital importància en l'estudi realitzat.

ÍNDEX

1.	Introducció	7
2.	Justificació i estructura del treball	8
3.	Una mirada enrere. Les dones del segle passat	9
3.1	Un retrat de la besàvia - 1r terç del segle XX	11
3.2	Un retrat de l'àvia - 2n terç del segle XX	22
3.3	Un retrat de la mare - 3r terç del segle XX	30
4.	Les dones, més fortes que mai	37
4.1	Les dones i la formació acadèmica.....	39
5.	PRIMERA PART: <u>Dones en un món d'homes: El paper de la dona en activitats laborals tradicionalment masculines</u>	46
5.1	Competències entre homes i dones	48
5.2	Com són les relacions laborals home-dona?	49
5.3	Treballs masculins, sous femenins?	50
5.4	Organització laboral i familiar	52
5.5	Xifres contundents	53
6.	SEGONA PART: <u>Dones en un món d'homes: El paper de la dona i l'accés als càrrecs directius</u>	55
6.1	Per què hi ha menys dones en els càrrecs directius?	57
6.2	Ascensió al poder	61
6.3	Liderar en femení	66
6.4	La "bretxa" salarial és real?	71
6.5	Competències entre homes i dones	75
6.6	Conciliació laboral i familiar	77
6.7	Xifres contundents	83
7.	Associacions, projectes i estudis que ajuden a la integració de la dona	85
7.1	Un autèntic referent a Espanya	85
7.2	Projectes vigents	86
7.3	Estudis en curs.....	88
8.	Experiències de tractament desigual	91
9.	Opinió social	95
10.	Conclusions	103
11.	Bibliografia	106

1. Introducció

L'objectiu d'aquest treball era descobrir els motius que han afavorit a augmentar les diferències entre ambdós sexes, buscar respostes a les incògnites que van apareixent i cal resoldre: el per què de les desigualtats en el tracte, el per què de més oportunitats, el per què d'aquests estereotips...

No cal analitzar aquesta realitat a nivell global per evidenciar que homes i dones no són tractats iguals. Costums de la vida quotidiana ens porten a afirmar que predomina el gènere per damunt de les persones mostrant una forma d'actuar allunyada dels valors d'igualtat: a casa despara la taula la dona, els bombers són més homes que dones, a les direccions hi predominen homes i són elles les que cobren menys salari per feina d'igual valor. Una llarga enumeració d'accions i situacions sense fi que fan evident una realitat: no som considerats iguals.

Quan vaig iniciar la meva recerca, ja tenia una àmplia llista de preguntes sense resoldre, i aprofundint en el tema anaven sorgint més aspectes que no entenia, que es feien incomprensibles: per què som tan poques les dones que arribem a cap d'Estat? Per què som nosaltres les que hem de conciliar la nostra vida familiar i laboral?

Aquesta realitat ens obliga a continuar reivindicant cada vegada amb més força la igualtat d'oportunitats en l'accés als àmbits públics, al mercat laboral i als òrgans de presa de decisió. Si bé és cert que a poc a poc el món comença a canviar i a deixar pas a les dones que s'han incorporat progressivament a tots els àmbits de la vida pública i econòmica, però encara queda molt camí per recórrer.

En definitiva, aquest treball pretén donar resposta a dues grans incògnites: Realment s'ha evolucionat tant? Quina és la situació en què es troba actualment la dona?

2. Justificació i estructura del treball

Aquest Treball de Recerca aprofundeix en l'actual situació laboral de la dona i està estructurat en dues parts. Per una banda les dones que tenen treballs tradicionalment masculins, aquelles feines que quan hi pensem només veiem realitzant-les a un home per estereotips culturalment arrelats en la nostra societat, i per altra banda, dones que tenen alts càrrecs i llocs de responsabilitat en el seu treball.

Per començar, he volgut fer un retrat sobre el passat de les dones, prenent com a referència la vida de la meva besàvia, de la meva àvia i de la meva mare. Aquesta primera part ha estat dividida en tres capítols: primer terç del segle XX, segon terç del segle XX i tercer terç del segle XX.

El cos de la recerca del meu treball s'ha basat en les aportacions de les entrevistes que he anat realitzant a dones que ocupen llocs de responsabilitat i a aquelles que tenen treballs tradicionalment masculins, entrevistes que m'han servit per comprendre la situació real, la desigualtat que encara existeix, i com aquestes, han organitzat i conciliat la seva vida per arribar on són actualment.

Finalment, he volgut completar la meva recerca realitzant un model d'enquesta per a conèixer l'opinió de la societat, de dones que no necessàriament es troben en un alt càrrec.

3. Una mirada enrere: les dones del segle passat

A l'hora d'analitzar i valorar el paper de la dona del segle passat s'ha de destacar que aquesta sempre va estar en una posició d'inferioritat i subordinació respecte als homes. Ha estat el món masculí el que s'emportava tots els mèrits i reconeixements sense tenir en compte que també les dones havien estat protagonistes.

I és que al llarg de la història, les dones han hagut de recórrer un camí molt difícil per tal que fossin reconegudes per les activitats que realitzaven i al mateix temps per a assolir els mateixos drets que els homes.

Tradicionalment, la cultura d'homes i dones de l'època reservava a aquestes les funcions domèstiques i se l'anomenava amb sobrenoms com ara, *dolça esposa*, *àngel de casa* o *dona sol·lícita* i qualsevol intent d'allunyar-se d'aquest rol era reprovat.

Va ser a partir dels inicis del segle XX quan, degut a diversos fets històrics s'impulsà que es dediqués un dia internacional de la dona treballadora; el 8 de març. També en aquest període es reivindica i s'instaura el sufragi universal femení als països occidentals.

El 8 de març es commemora el Dia Internacional de la Dona, una data en la qual se celebren els èxits aconseguits en la lluita per la igualtat de la dona, tant a nivell polític, com econòmic i social.

També és un dia reivindicatiu en el qual es recorden les fites assolides i els reptes pendents: aconseguir la igualtat salarial, eradicar la violència contra la dona, enderrocar els obstacles de moltes nenes per accedir a l'escola i incrementar la presència femenina en òrgans polítics, legislatius i directius.

Als anys 60 van sorgir moviments feministes que demanaven la igualtat de drets polítics entre homes i dones; moviments coneguts com a la segona onada feminista.

Més tard, als anys 90 sorgeixen altres moviments que ja no pretenien reivindicar drets polítics, que d'alguna manera ja s'havien assolit, sinó que demanaven la no diferenciació de gènere i la igualtat d'oportunitats.



Moviments feministes dels anys 60

Un retrat de... *LA MEVA BESÀVIA*

La Julia Plano era la meva besàvia. Va néixer al 1900 i ella sí que va ser un exemple de dona emprenedora, forta i lluitadora. Va cursar estudis de magisteri i va tirar endavant el seu negoci.

La meva besàvia va néixer a Sofuentes, un petit poble de la província de Saragossa. Quan tenia deu anys, els seus pares van decidir enviar-la a Madrid amb una tieta que no tenia fills per a què estudiés i pogués formar-se. Però als divuit anys i sense haver acabat els estudis de magisteri, va decidir tornar al poble amb els seus pares.

Pocs anys més tard es va casar, i junts, el seu marit i ella, van obrir un forn, indispensable per aquell poble. La meva àvia va deixar de banda tot allò que havia après a Madrid i va posar-se a treballar.



La meva besàvia al seu forn

Van tenir dos fills, però quan tot just el petit acabava de complir l'any d'edat, el seu marit va morir, a una edat molt jove i d'una malaltia poc freqüent, tot deixant el negoci i a la meva besàvia vídua a l'edat de 30 anys.

A partir d'aquell moment, va agafar les regnes del negoci i va intentar sortir-se'n. I hi tant que se'n va sortir!, perquè era una dona molt valenta.

"Recordo ajudar a la meva mare al forn, mentre ella cobrava jo li ajudava amb les comandes" –comenta la meva àvia.

Al forn tenia dos ajudants, cosa que li permetia encarregar-se dels seus fills petits, que cada vegada es feien més grans.



La meva besàvia als 60 anys

El varó va ser enviat a un bon col·legi mentre que la meva àvia va quedar-se a l'escola del poble; però tots dos van tenir l'oportunitat de formar-se, tal i com ella havia fet a Madrid gràcies a la voluntat dels seus pares.

L'any 1972 el forn va tancar i amb tot, les il·lusions de la meva besàvia que havia vist com aquella feina havia escrit una part molt important de la seva vida.

Primer terç del segle XX

"Reina de la casa, esclava de la llar"

La dona havia de reunir els components bàsics de la perfecta mestressa de casa. Els homes eren socialitzats per fer els treballs remunerats i es considerava que les feines de casa no eren per a ells, per tant, ignoraven com es realitzaven les activitats més elementals i pràctiques de les activitats domèstiques.

<<Les meves amigues també estaven al col·legi com jo, però cap vam fer carrera. Ens educaven per ser mares de família. Les nostres úniques preocupacions havien de ser les de la casa>> (Valls, AF)¹

Perfecta a les activitats de la llar, el domini era exclusivament femení. Encara avui és difícil mesurar el temps de treball d'una mestressa a casa. Depèn del nombre de components de la família, del grau de tecnificació i de la grandària i quantitat d'equipament disponible a la llar. Com sovint es diu: "sempre hi ha coses a fer". El treball de la casa és invisible, i només és perceptible quan no s'ha fet.

Les dones també havien d'assumir l'administració dels ingressos que aportaven els seus marits però l'home no sempre lliurava a l'esposa tot el salari.



La dona esclava de la llar

<<A vegades, a la nit, m'havia de quedar a rentar la roba amb la tieta fins a tal quina hora de la nit. L'endemà m'havia d'aixecar a les vuit per continuar fent les feines de casa>> (Guissona, DC)²

La vida familiar proporcionava l'altre dimensió de la vida domèstica. La dedicació al marit i als fills era cosa de la dona. La imatge de la perfecta casada era la de la dona que no dubtava en sacrificar-se pel seu marit i fills, i sempre posposava els seus gustos o activitats als de la família.

L'amor era un nou sentiment vinculat a la família. La família constituïa una comunitat afectiva que obligava a assolir les responsabilitats en la criança dels fills, en l'ajut entre els esposos i en l'assistència davant situacions difícils.

¹ COMAS, D., BODOQUÉ, I., FERRERES, S. i ROCA, J. Vides de dones. Ed. Alta Fulla, Barcelona 1987

² *Ibidem*

La bona esposa tenia tendresa i amor respecte el seu marit. La imatge femenina corresponia a la que es reflecteix a l'expressió de ser una *dona com cal*, per la qual cosa, les nenes aprenien de ben joves l'obediència i la subordinació cap als seus pares. També hem d'afegir-hi alguns atributs de caràcter, com ara ser una persona submissa i respectuosa, religiosa i de bons costums.

A l'escola: instrucció bàsica

<<Anàvem a col·legi. Anàvem a costura! Els nois a estudi, i les noies a costura, perquè a la tarda, tota la tarda, cosíem...>>(Tivissa, DP)³

Les dones anaven a l'escola però elles mateixes tenien assumit que els estudis eren accessoris per a desenvolupar la seva tasca diària a casa. Aquelles que vivien en poblets o masies ho tenien més difícil però els seus pares s'esforçaven per intentar donar un nivell d'educació als seus fills/filles; tot i així moltes de les noies deixaven l'escola aviat.

Un petitíssim percentatge arribava a cursar batxillerat; està clar que cal tenir en compte el nivell socioeconòmic de la família. Les famílies més pobres no podien plantejar-se el prolongar els anys d'estudis dels seus fills/filles.

La mateixa institució escolar reflectia les diferències econòmiques: *<<S'hi n'hi havia quatre que pagaven per estudiar, la mestra només estava per a elles. Només podien estudiar els qui pagaven i les que no ho feien no els ensenyaven ni a sumar, restar, multiplicar, allò més elemental>>(Tivissa, DP)⁴*

Homes i dones cursaven les mateixes assignatures, el canvi es notava en les activitats de la tarda, marcades per la diferència de gènere. Normalment les dones es dedicaven a activitats de caràcter manual. S'impartien assignatures formalitzades com "Corte y confección" i "Economía doméstica"



Activitats de gènere. "Corte y Confección"

<<A la tarda fèiem labors, ens ensenyaven a cosir>>(Reus, FF)⁵

³ Ibídem

⁴ Ibídem

⁵ Ibídem

Quan els pares necessitaven ajut a casa no dubtaven en fer abandonar a la seva filla de l'escola. Aviat elles havien d'aprendre a deixar de banda les seves ambicions i preferències. Com a resultat d'això, trobem un alt grau d'absentisme escolar.

<<...si hi havia set anys d'estudi, suposem-hi, hi vaig anar tres. Ara havíem de plegar olives, ara cuidar de mons germans...Era molt bona estudiant, però no vaig saber res perquè no hi vaig anar...>>(Molins de Betesa, CR)⁶

Quasi sempre eren els nois els qui rebien un tracte preferencial. Les noies havien de deixar els estudis i dedicar-se al negoci familiar o a tenir cura de la família. Mares i àvies s'encarregaven de transmetre el saber, la tradició i els valors morals constitutius de la vida de família modèlica.

<<La directora va parlar amb la meva mare i li va dir que tenia grans aptituds. Encara que a casa es poguessin permetre el luxe de pagar-me els estudis de medicina van decidir que no era necessari que estudiés, i em van posar a la botiga. Els meus dos germans, que eren més rucs que tàpies, van ser portats a un col·legi intern de Barcelona>>(Flix, FM)⁷

Les activitats post-escolars més populars per a les noies eren la costura i la preparació per a l'oficina (secretariat). La costura era l'activitat més popular. Era una habilitat amb la qual es podien guanyar la vida i si més no, podien confeccionar la seva pròpia roba, per això era essencial que la pogués aprendre bé. Per la seva banda, la preparació comercial tenia com a finalitat aprendre taquigrafia, mecanografia, càlcul mercantil i algun idioma. Calia dedicar-hi més temps i més diners cosa que per algunes famílies suposava un greu inconvenient.

Treballar per a subsistir

L'edat per a començar a treballar era als onze o dotze anys. Les ocupacions més corrents entre les noies eren el treball a la fàbrica, el servei domèstic i al camp. Un cop casades la majoria es dedicaven a l'agricultura i/o a les manufactures domèstiques.

Les filles de petits pagesos o cases humils solien anar a servir. Eren les anomenades minyones requerides sobretot per la burgesia i per les classes mitjanes urbanes. Era una ocupació molt popular i al mateix temps poc valorada ja que posseïa un *status* baix a ulls de tothom.

⁶ Ibídem

⁷ Ibídem

El servei domèstic comprenia feines força diversificades: cuinar, cosir, netejar, ocupar-se dels nens, comprar...a més allò que caracteritzava el treball domèstic era el fet de viure a casa dels qui et proporcionaven la feina, per la qual cosa el treball podia allargar-se moltes hores diàries o no tenir descans.

Una de les feines més popular era la confecció. Era un treball remunerat a domicili sobretot una vegada la dona es casava.

Aquesta feina habitualment començava amb un període d'aprenentatge en el qual les aprenentes no guanyaven molt i sovint s'acontentaven amb la roba que elles mateixes es feien.

<<Hi vaig anar quan tenia setze anys. Anava a cosir del dematí, de les nou a la una i de les tres a les nou...>>(Alcanar, DF)⁸

Un cop acabat l'aprenentatge la dona podia establir-se com a modista, però havia de passar-se moltes hores cosint i es guanyava poc.

Les fàbriques tèxtils eres les que proporcionaven el volum més important de la feina assalariada a les noies. Hi accedien mitjançant una altra persona, algú que treballava o bé els mateixos pares que ho acordaven amb els amos o els encarregats. Era el cas de bona part de noies de les classes populars, especialment en aquells nuclis de població on hi havia una indústria del sector.

Totes les dones es queixaven de la poca remuneració que cobraven, de la calor, el soroll i de les exigències. A més, el seu salari era inferior al dels homes d'idèntica categoria.

El mercat i botigues especialitzades constituïen un altre lloc de treball generalment ocupats per dones. Normalment la dona despatxava sola i per això trobàvem dones grans que portaven al seu càrrec una botiga molts anys.

<<Em vaig posar a treballar al mercat. Me'n recordo que sempre resava perquè la gent no vingués a comprar perquè solament tenia setze anys i no sabia com tallar la carn.>>(Amposta, CE)⁹

Tenir una botiga pròpia era normalment una aspiració que només podien arribar a complir els fills dels qui ja eren comercials. Ser dependenta era una ocupació força apreciada per les dones de classes populars i per les seves famílies i tenia, sens dubte, més prestigi que no ser venedora a la plaça. A les botigues es demanava un personal mínimament instruït, una presència física i una determinada manera de vestir.

8 Ibídem

9 Ibídem

Una notícia d'aquells anys...

"De feminisme"

Cap dona, diuen, s'ha pogut elevar a la potència creadora i original del geni. No hi ha una capacitat de primer ordre entre les celebritats femenines. No s'han produït ni poden produir un Plató, un Shakespeare, un Miquel Àngel, un Beethoven. El talent té sexe també i un límit mental que la dona no traspassa mai. Aquest fet o manifestació històrica pot en gran part dependre d'un altre fet, com és la constant i general aplicació de la dona a un altre llinatge de tasques, la constant abstenció intel·lectual en què sol viure.

Només de tant en tant i com una raresa s'ofereix el tipus d'una dona consagrada a la ciència, a la literatura, a l'art elevat. Les comptades eminències que es coneixen representen una selecció obtinguda dins d'un nombre molt reduït. Poques dones arriben a la cimera de la celebritat en comparació amb el nombre d'homes que arriben a ella: l'home per al món i la glòria, la dona per a la casa. 10

Les lleis que regulaven

La legislació discriminatòria basada en el Codi Penal de 1870, en el Codi de Comerç de 1885 i el Codi Civil de 1889 va col·locar a la dona en situació d'absentisme d'autonomia personal i laboral. La dona sortia perjudicada sense tenir cap tipus de llibertats, drets o privilegis essent els pocs que li pertanyien pràcticament nuls; eren codis clarament discriminatòris. La tasca primordial en la vida de la dona seria la seva única i exclusiva dedicació a la casa sense tenir oportunitat de sortir de tot allò que guardés una relació amb l'àmbit domèstic.

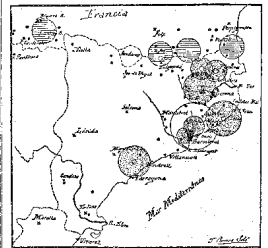
10 Fragment adaptat al català. Notícia dels anys d'infantesa de la meva besàvia. OLIVER, Miguel. "En femeníno". La Vanguardia hemeroteca, 23 de juliol de 1910.

DE FEMINISME

Mapa 4.-Rèdols de la Talla de més. LA VANGUARDIA

SISMOLOGIA DE CATALUNYA

Mapa 4.-Rèdols de la Talla de més. LA VANGUARDIA



Mapa sísmico de Catalunya

Mapa 4.-Rèdols de la Talla de més. LA VANGUARDIA

Gotidiàman

Mapa 4.-Rèdols de la Talla de més. LA VANGUARDIA

Mapa sísmico de Catalunya

Mapa 4.-Rèdols de la Talla de més. LA VANGUARDIA

La dona espanyola necessitava l'autorització del marit per desenvolupar activitats econòmiques, per a signar contractes i comprar coses més enllà de l'ús domèstic.

Art 6. La dona casada, major de 21 anys, només podrà exercir el comerç amb l'autorització del seu marit que s'inscrivirà al Registre Mercantil.

Art.9 La dona que al contraure matrimoni estigui exercint el comerç, necessitarà el permís del seu marit per a continuar

La Llei "Dato" de 13 de març de 1900, fixava les condicions de treball de les dones i dels nens. Serà la que per primera vegada abordi la qüestió de la maternitat de les treballadores, en establir la prohibició de treballar en les tres setmanes posteriors a l'enllumenament, la reserva del lloc de treball durant aquest termini, i la privació del salari durant aquestes setmanes.

Art.9 No es permetrà el treball a les dones durant les tres setmanes posteriors al part. Quan se sol·liciti per causa de pròxim enllumenament per una obrera el cessament, se li reservarà el lloc des que l'hagi sol·licitat i tres setmanes després d'aquest naixement. Les dones que tinguin fills en el període de la lactància tindran una hora al dia, dins de les del treball, per donar el pit als seus fills. Aquesta hora es dividirà en dos períodes de trenta minuts, aprofitables, un, a la feina del matí, i un altre, en el de la tarda.

El Reial Decret de 24 agost 1913 fixava la jornada màxima ordinària de treball efectiu dels obrers de tots dos sexes en la indústria tèxtil.

Art 1. La jornada màxima ordinària de treball efectiu dels obrers de tots dos sexes en la indústria tèxtil no podrà excedir de seixanta hores setmanals, respectant els diumenges i festes anomenades de precepte, o sigui tres mil hores de treball a l'any. Les jornades inferiors a seixanta hores setmanals, establertes amb anterioritat per reglaments, convenis o per costums locals, no podran augmentar sobre el màxim d'hores establert en el present decret.

Si tenim en compte que actualment la jornada legal màxima no pot ser superior a quaranta hores setmanals i el límit d'hores treballades al dia és de vuit, això ens porta a reflexionar sobre la situació en què havien de conèixer els treballadors d'aquella època: havien de treballar deu hores diàries de dilluns a dissabtes.

Un retrat de... *LA MEVA ÀVIA*

La Carmen Lafita és la meva àvia, ella va seguir els passos de la seva mare, també va deixar enrere els prejudicis que hi havia en la societat que establien que la dona havia de quedar-se a casa tenint cura dels seus fills i va continuar amb el negoci que havien iniciat els pares. Tot i tenir tres filles, ella i el seu marit, el meu avi, que era pagès, van saber conciliar la seva vida laboral i familiar.

La meva àvia i el seu germà van néixer també a Sofuentes. Des de petits van aprendre que era ser lluitador perquè tenien un bon exemple a casa. La seva mare que s'havia quedat vídua, era ara la que portava el negoci que en temps passat havien decidit començar el seu marit i ella.



La meva àvia de petita al col·legi

A mesura que ells es feien grans van prendre camins diferents. El seu germà va traslladar-se a Roma per iniciar els estudis de clergue i la meva àvia va quedar-se a l'escola del poble, on les classes eren compartides entre nens i nenes de diferents edats.

De ven joveneta va conèixer al meu avi, tots dos del mateix poble i gairebé de la mateixa edat. Ell era agricultor i conreava les seves terres amb el tractor. La meva àvia un cop acabats els estudis bàsics va posar-se a treballar al forn, el seu nou negoci.

Juntament amb la seva mare, ambdues hi passaven moltes hores. La pastisseria era la seva passió, encara ara, quan la visitem, ens prepara pastissos de benvinguda.



La meva àvia de jove

Els meus avis van tenir tres filles i mentre elles anaven al col·legi, treballaven, l'un al forn i l'altre al camp. La seva vida familiar mai es va veure afectada. Després del col·legi sempre dedicaven temps per estar amb la seva família, ajudant a les seves filles amb els deures i fent-les conèixer el món en què vivien.

"Les meves filles eren molt curioses i els hi agradava molt estudiar, així que vam decidir portar-les a estudiar a la universitat de Saragossa"- diu l'àvia Carmen.

Segon terç del segle XX

Dolça esposa

Fins als anys 60-70 en el nostre país encara es veia a la dona com un ésser inferior espiritualment i intel·lectualment, tenia una manca de dimensió social i política i havia de tenir exclusivament una vocació de mestressa de casa i mare. El règim franquista apostava per un règim patriarcal en el qual el paper de la dona quedava restringit en la família. La dona es recloïa en l'àmbit de la llar amb submissió primer als pares i després al marit. Aquesta idea es basava en la incompatibilitat biològica i natural de la dona amb la seva independència laboral.

El matrimoni no significava cap tipus de trencament en les activitats laborals de la dona, dins de la denominació de mestressa s'hi encabia tot: la feina de casa i la feina extradomèstica. Així, ella continuarà fent unes quantes feines al camp, anar a vendre al mercat, encarregar-se de les feines administratives i de la neteja, entre d'altres.

De tota manera, el treball domèstic havia canviat en concepció i naturalesa en els darrers anys. La introducció de les cuines de gas, de màquines de rentar i dels frigorífics va contribuir a simplificar les feines, però seguien requerint dedicació per part de la dona.

Entre les classes populars es considerava ideal que la dona casada s'estigués a casa i pogués tenir cura de la família. La dona assolía plenament les activitats domèstiques, però un cop els fills eren grans, i la dona gaudia de més temps lliure, podia emprendre un treball remunerat sense inconvenient, a fi de poder obtenir noves facilitats per la casa.

<<Em feia molta il·lusió casar-me. L'únic que no em feia gràcia era deixar de treballar, però el meu marit no volia que treballés. Ell deia que si ens casàvem volia que jo estès a casa, i que ens veiéssim les màximes hores. Ell volia que quan anés a casa, trobés a algú i em va convèncer...>>(Alcanar, DF)¹¹

L'antiga escola

A finals dels anys cinquanta s'inicia un tímid procés d'obertura d'Espanya cap a l'exterior i una política d'industrialització que modernitza el país, i concreta canvis en una legislació arcaica.

Com a conseqüència d'aquests canvis econòmics la societat espanyola es modifica profundament: el desenvolupament de la indústria genera un trasllat molt fort des de el camp fins a la ciutat (èxode rural). Aquesta obertura contribueix a que les dones comencin a buscar feina i l'educació es generalitza.

¹¹ Ibidem

La possibilitat d'accés a l'educació s'incrementa i es comença a estendre la idea de què els estudis són importants per a què la dona pugui en el futur tenir millors possibilitats d'accés a millors treballs, especialment als anys seixanta les noies accedeixen de forma creixent als estudis universitaris.

<<El meu director de la tesis doctoral va pensar: "bah, una noia, li donaré una cosa poc important". M'ho va confessar ell després, el dia que em van concedir un premi>> (Margarita Salas)¹²

Els inicis de la dona al treball

El servei domèstic decau quasi en picat als inicis de la dècada dels seixanta, com a conseqüència de la possibilitat laboral de joves i l'accés a estudis superiors.

Amb l'augment de la mecanització dels processos industrials exigeixen una qualificació i especificació més gran de la mà d'obra i això provoca una devaluació del treball femení. Les dones són destinades a les feines menys qualificades i més mal pagades. Les dones casades acostumen a deixar les fàbriques i es queden a casa com a mestresses.

En aquest període comencen a obrir-se per les dones altres ocupacions laborals, dins del sector terciari. Sobretot taquilleres, infermeres, administratives...I seran les tasques administratives les que oferiran més treball.



Les noves feines de l'època

Les filles de la petita burgesia foren les qui inicialment accediren a feines administratives i més tard s'hi abocaran les noies de condició més humil.

<<Vaig començar a treballar a casa d'un advocat com a secretària, i allí em vaig quedar dinou anys treballant...>>¹³

Les dones en aquesta època van adquirir la consciència que no hauria d'existir discriminació laboral en funció del sexe. La taxa d'activitat femenina es va incrementar i se'ls van reconèixer drets laborals.

¹² Reconeguda bioquímica llicenciada per la Universitat de Madrid. Font: XL Semanal núm. 1447

¹³ COMAS, D., BODOQUÉ, I., FERRERES, S. i ROCA, J. Vides de dones. Ed. Alta Fulla, Barcelona 1987

Una notícia d'aquells anys...

"El treball femení"

Entre les variades causes a les que s'atribueixen els greus inconvenients de l'atur forçós, figura el de l'extensió creixent del treball femení. Les dones, i en particular les joves, busquen treball amb gran afany fora de la llar familiar, i no poques vegades el troben, ocupacions de les seves activitats, arrencant així de les mans dels homes tasques que abans s'estimava que la seva realització pertanyia de fet a representants del sexe masculí. Tota campanya iniciada per obligar les dones a que romanguin al costat de l'olla, o que es dediquin a apedajar els mitjans malmesos, és rebutjada per les organitzacions femenines destinades a defensar els drets del sexe. Regularment, els treballs més penosos els han de suportar exclusivament els homes. Una raó absolutament lògica per justificar que es dones tenen la protecció convenint per lliurar-se de les feines més pesades i perilloses. Les dones joves ja no s'accontenten amb assistir a col·legis millor o pitjor organitzats en ensenyaments elementals, sinó que penetren cada dia més en major nombre en els centres oficials d'ensenyament superior universitari; i d'aquesta manera conquisten títols acadèmics amb els quals obren el camí per exercir legalment diverses professions que requereixen una tècnica especial gens senzilla.¹⁴

El trabajo femenino

Entre las variadas causas a las que se atribuyen los graves inconvenientes de la falta de trabajo, figura el de la extensión creciente del trabajo femenino. Las mujeres, y en particular las jóvenes, buscan trabajo con gran afán fuera del hogar familiar, y no pocas veces lo encuentran, ocupaciones de sus actividades, arrojando así de las manos de los hombres tareas que antes se estimaba que pertenecían de hecho a representantes del sexo masculino. Toda campaña iniciada para obligar a las mujeres a que permanezcan al lado de la olla, o que se dediquen a reparar los medios escasos, es rechazada por las organizaciones femeninas destinadas a defender los derechos del sexo. Regularmente, los trabajos más penosos los tienen que soportar exclusivamente los hombres. Una razón absolutamente lógica para justificar que las mujeres tienen la protección convenida para liberarse de los trabajos más pesados y peligrosos. Las mujeres jóvenes ya no se contentan con asistir a colegios mejores o peores organizados en enseñanzas elementales, sino que penetran cada día más en mayor número en los centros oficiales de enseñanza superior universitaria; y de esta manera conquistan títulos académicos con los que abren el camino para ejercer legalmente diversas profesiones que requieren una técnica especial no sencilla.

La voluntad de ganar

Las mujeres, y en particular las jóvenes, buscan trabajo con gran afán fuera del hogar familiar, y no pocas veces lo encuentran, ocupaciones de sus actividades, arrojando así de las manos de los hombres tareas que antes se estimaba que pertenecían de hecho a representantes del sexo masculino. Toda campaña iniciada para obligar a las mujeres a que permanezcan al lado de la olla, o que se dediquen a reparar los medios escasos, es rechazada por las organizaciones femeninas destinadas a defender los derechos del sexo. Regularmente, los trabajos más penosos los tienen que soportar exclusivamente los hombres. Una razón absolutamente lógica para justificar que las mujeres tienen la protección convenida para liberarse de los trabajos más pesados y peligrosos. Las mujeres jóvenes ya no se contentan con asistir a colegios mejores o peores organizados en enseñanzas elementales, sino que penetran cada día más en mayor número en los centros oficiales de enseñanza superior universitaria; y de esta manera conquistan títulos académicos con los que abren el camino para ejercer legalmente diversas profesiones que requieren una técnica especial no sencilla.

Les lleis que regulaven

La legislació de la II República espanyola (1931-1936), va suposar grans avenços en el reconeixement dels drets de la dona i de la seva incorporació a la política.

El Fur del Treball de 14 març de 1938 prohibia el treball nocturn de la dona i regulava el treball a domicili alliberant a la dona casada del taller i de la fàbrica.

14 Fragment adaptat al català. Notícia dels anys d'infantesa de la meva àvia. RUBIO y BELLBÉ, Mariano "El trabajo en femenino". La Vanguardia hemeroteca, 3 de març de 1936.

Tot i això, el Reglament General del Règim de Subsidis Familiars aprovat pel decret de 20 d'octubre de 1938, reitera en el seu article 21 que el subsidi serà abonat al cap de família.

Art 21. El subsidi serà abonat al cap de família. No obstant això, per acord de la Caixa, podrà abonar-se a la mare dels beneficiaris o a qui faci les funcions, i, en altre cas, quan sigui la mare la treballadora, sense que ho sigui el pare.

En el decret de 26 de gener de 1944 sobre la Llei de Contracte de Treball s'assenyala la capacitat limitada de la dona per a celebrar contractes de treball, a necessitat d'autorització del seu marit.

"La meva mare encara va viure la necessitat de demanar permís al seu marit per a sortir del país o obrir un compte corrent" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Al decret d'octubre de 1945 professorat i alumnat havien de ser del mateix sexe, per tant, no hi havia escoles mixtes.

El 26 juliol 1957 s'estableix el reglament que prohibeix certs treballs a dones i menors per perillosos i insalubres.

Art. 1 Queda prohibit el treball de transportar, empènyer o arrossegar càrregues que representin un esforç superior així com el maneig de premses, guillotines, cisalles, serres de cinta o circulars, trepants mecànics i, en general, qualsevol màquina que representi un marcat perill d'accidents.

La Llei de 24 d'Abril de 1958 tracta sobre la reforma de la condició general de la dona i la capacitat de la dona casada.

Amb l'aprovació d'una llei a 1961, les dones tenien els mateixos drets que els homes per a l'exercici d'una professió però romanien la submissió a l'autoritat marital per accedir a un lloc de treball o el dret del marit a cobrar el sou de la seva dona.

Art 1 i 2. La Llei reconeix a la dona els mateixos drets que l'home per a l'exercici de tota mena d'activitats polítiques, professionals i de treball, sense més limitacions que les establertes en aquesta Llei. La dona pot participar en l'elecció i ser triada per al exercici de qualsevol càrrec públic. La dona pot ser designada així mateix per a l'exercici de qualsevol càrrec públic de l'Estat, Administració Local i Organismes autònoms dependents d'un i altre.

La Llei de 1966 admetia les advocades espanyoles a la carrera judicial i fiscal.

Un retrat de... *LA MEVA MARE*

La meva mare, la Julia Pérez, juntament amb les seves germanes, van ser la primera generació de la família que va poder accedir a la universitat. Els temps estaven canviant, elles eren una gran majoria a la universitat però el percentatge de dones que elegien carreres relacionades amb l'arquitectura o l'enginyeria era gairebé nul.

La meva mare va néixer a Saragossa, tot i que vivien a Sofuentes. Els primers anys d'escolarització, el que ara anomenariem infantil, els va impartir en el mateix col·legi que hi havia al poble, on tots els nens, independentment de l'edat, compartien aula. Amb deu anys, al començar una nova etapa, els seus pares van decidir portar a les tres germanes a la ciutat més propera, Sangüesa, per a què arribessin a ser DONES en aquest món d'homes. Van estar internes en un col·legi de monges durant vuit anys, però elles retornaven tots els caps de setmana al poble, i els estius els passaven en família.



Les tres germanes i la seva àvia berenant

"Mentre la meva mare estava enfeïnada, jugàvem amb la meva àvia, sempre estava amb nosaltres. També teníem una nana que ens cuidava i s'encarregava de la neteja i la cura de la casa. Tinc molts bons records de la meva infància"- explica la meva mare.

Quan va arribar l'hora d'ingressar a la universitat, les tres germanes van marxar a la capital, Saragossa. Els seus pares havien comprat un pis proper a la zona del campus universitari on viurien durant la seva estança estudiantil. La meva mare va estudiar dret, la més petita medicina i la més gran estudis d'administració. Com era d'esperar, molt lluny de les enginyeries; elecció poc comuna en aquella època.



La meva mare el dia de la seva graduació

Es va llicenciar l'any 1988 i tan bon punt acabada la carrera, va aprovar les oposicions i va ser traslladada a Tarragona.

Actualment, és funcionaria de la Generalitat, pertany al cos de gestió del Jutjat de Tarragona.

Tercer terç del segle XX

Repartiment de les feines domèstiques

En la darrera dècada la dona ha passat de ser un ésser submís, obedient i dependent a ser lliure, autònoma i independent. La dona assumeix el seu poder a casa seva, amb la càrrega i el compromís que això comporta.

Són les dones, les que actualment, adapten les seves titulacions, limiten les seves jornades i tot cal dir-ho, es redueixen els salaris per a poder cobrir les necessitats familiars. La dona continua portant les regnes familiars, és el "pal de paller".

Aquelles dones que tenen un càrrec superior de responsabilitat normalment sol·liciten serveis domèstics pagats per a cuidar dels seus fills i de la casa.

<<Sempre has de comptar amb alguna ajuda. Jo tinc una esplèndida "nana" que és la meva mà dreta, quasi com la mestressa de claus de les esglésies>>¹⁵

El nou tipus de família dóna una atenció especial als fills, fins al punt que ells en constitueixen l'eix central. El nen comença a ser considerat un element clau del futur de la societat i, per tant, cal vetllar per la seva salut i educació.

Aquests canvis que han començat a donar-se en aquest terreny han suposat una reestructuració dels rols de la família tradicional. La dona no pot continuar desenvolupant les mateixes funcions que feia i a més treballar fora de la casa.

Es fa necessari un nou repartiment de les funcions i responsabilitats familiars entre la parella i per altra banda apareix la conscienciació de la societat, institucions i empreses per tal que la dona pugui conciliar ambdues activitats.

<<Si tinc una reunió un dimarts fins molt tard i arribo a casa morta, sé que el meu marit tindrà tot llest per l'endemà portar al meu fill a l'escola. Tinc molta sort. M'ajuda molt. Cada nit em prepara el sopar, és un excel·lent cuiner>>¹⁶



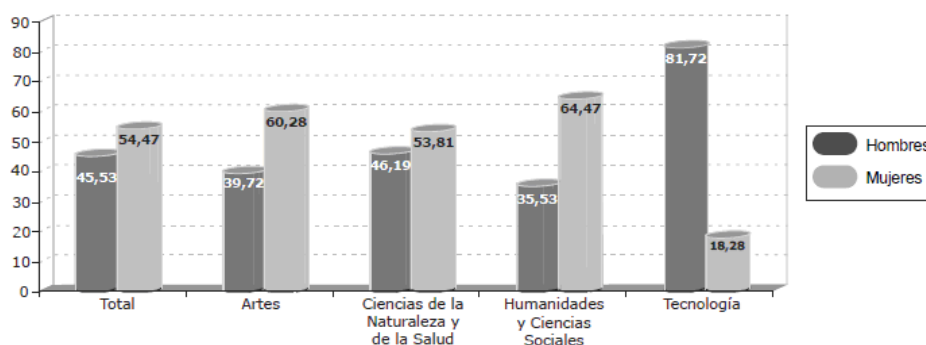
El nou repartiment de tasques

15 RIERA, Carme. **XL Semanal**, 19 de juliol de 2015

16 FERNÁNDEZ-TUBAU, Beatriz. Directora General de "Nosaltres Empresàries". El País Semanal. Mujeres

L'educació per al treball

Actualment, la xifra de dones amb estudis universitaris és superior a la d'homes però les titulacions que elles elegeixen estan molt lluny de les enginyeries i arquitectures. Les dones s'apunten majoritàriament a les disciplines sanitàries, a la d'humanitats i a les ciències socials i jurídiques, i això, és perquè els pares segueixen posant més expectatives en els fills que en les filles a l'hora de cursar matemàtiques o enginyeria.



Percentatge de matriculats a Batxillerat, Universitat de Santiago de Compostela (2009)

La normalització

L'accés de la dona al mercat treball ha estat un dels fets més importants de les darreres dècades. Cal cercar la causa, a banda del canvi de mentalitat social, en la necessitat econòmica.

Però aquesta incorporació de les dones està plena de desigualtats i exigències notòries. Sovint l'home ha considerat la presència de la dona en el mercat del treball com una amenaça per la seva situació laboral. Moltes empreses consideren que la contractació de dones suposa uns costos generals molt importants i és per això que els criteris de selecció de personal són més exigents amb les dones. No obstant, la presència de la dona en el món laboral és important encara que s'han de resoldre les diferències pel que fa a salaris entre homes i dones en alguns sectors.

Una notícia d'aquells anys...

"Un apartheid històric mundial"

El matrimoni pot institucionalitzar la desigualtat entre els sexes de diferents formes. Es considera automàticament al marit com el «cap de família», però les veritables caps de família i les que sostenen a nens i a gent gran són les dones.

Molts empresaris consideren el treball fora de la llar com una necessitat secundària per completar els recursos familiars i atès que al país hi ha un elevat nivell d'atur, s'ofereixen preferentment als homes els llocs de treball disponibles i les possibilitats de promoció.¹⁷

Un "apartheid" històric mundial

LA MUJER

El reconocimiento de la importancia de la situación de la mujer en el mundo, su discriminación en el trabajo, su papel en la sociedad, jurídica y laboral, así como la necesidad de establecer un programa sobre esta situación en general, surgió en las Asambleas Generales de las Naciones Unidas a la redacción del Año Internacional de la Mujer en 1975 cuyo objetivo era reconocer una sociedad en la que los hombres participasen y planearan en la vida económica, social y política, e ideas estratégicas de desarrollo para dicho período.

Este Año Internacional de la Mujer fue un período de sensibilización y planificación. Al culminar, la Asamblea de la ONU declaró el compromiso para el período 1976-1985 el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Dentro de sus programas propuestos, se incluye la Conferencia Mundial de la ONU para la Mujer que desde

el día 14 de julio hasta el día 20 del mismo mes tiene lugar en Copacabana, concretamente en el primer estadio del Maracanã y se está desarrollando los programas de acción para la segunda mitad de la parte que se desarrollará en la segunda mitad como el empleo, la salud y la educación en la mujer. Con tal motivo estamos especialmente interesados en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, sobre sus aspectos fundamentales en la vida de la mujer y en fin que la discriminación se ve respaldada por una legislación totalmente machista en casi en todos los países.

El objetivo de este artículo es que se conozca mejor la situación de las mujeres socialmente oprimidas.



Matrimonio y Trabajo

El día 14 de julio hasta el día 20 del mismo mes tiene lugar en Copacabana, concretamente en el primer estadio del Maracanã y se está desarrollando los programas de acción para la segunda mitad de la parte que se desarrollará en la segunda mitad como el empleo, la salud y la educación en la mujer. Con tal motivo estamos especialmente interesados en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, sobre sus aspectos fundamentales en la vida de la mujer y en fin que la discriminación se ve respaldada por una legislación totalmente machista en casi en todos los países.

El objetivo de este artículo es que se conozca mejor la situación de las mujeres socialmente oprimidas.

Situación conflictiva

El día 14 de julio hasta el día 20 del mismo mes tiene lugar en Copacabana, concretamente en el primer estadio del Maracanã y se está desarrollando los programas de acción para la segunda mitad de la parte que se desarrollará en la segunda mitad como el empleo, la salud y la educación en la mujer. Con tal motivo estamos especialmente interesados en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, sobre sus aspectos fundamentales en la vida de la mujer y en fin que la discriminación se ve respaldada por una legislación totalmente machista en casi en todos los países.

El objetivo de este artículo es que se conozca mejor la situación de las mujeres socialmente oprimidas.

Les lleis que regulen

A partir d'aquest moment, als anys 70, els drets laborals de la dona, es perceben idèntics als homes, el dret a prestar serveis laborals en plena situació d'igualtat jurídica i mateixa remuneració també.

El 2 de maig del 1975 es modifiquen determinats articles del Codi Civil de 1889 i del Codi de Comerç de 1885, i suposen canvis en les limitacions de la capacitat de la dona casada.

Art. 57 Resulta suprimida la fórmula discriminatòria de la protecció de la dona com a atribuït del marit i l'obediència com obligació de la dona, per dir que marit i muller han de protegir-se mútuament, i que hauran d'actuar sempre en interès de la família.

La Llei de Relacions Laborals de 4 març de 1977 va disposar que els drets i obligacions establerts en la legislació laboral afectarien per igual a l'home i a la dona.

17 Fragment adaptat al català. Notícia dels anys d'adolescència de la meua mare. Autor no citat. "Un apartheid històric mundial". La Vanguardia hemeroteca, 20 de juliol de 1980

L'aprovació de La Constitució Espanyola el 27 de Desembre de 1978 va suposar:

Art.14 Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió.

Art. 23 Els ciutadans tenen el dret de participar en els assumptes públics, i a ser lliurement elegits en eleccions periòdiques per sufragi universal. Així mateix, tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics.

Art. 35 Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer discriminació per raó de sexe.

El 10 de març de 1980 s'aprova l'Estatut dels Treballadors: regulant la no discriminació laboral per raó de sexe.

Al 1981 es modifica la regulació del matrimoni en el Codi Civil i determina el procediment a seguir en matèria de separació i divorci.

L'Institut de la Dona neix com a Organisme Autònom per llei a finals de 1983, la finalitat primordial és l'acompliment i desenvolupament dels principis constitucionals, de promoure i fomentar les condicions que possibilitin la igualtat social d'ambdós sexes i la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social.

La Llei de Conciliació aprovada el 1999 promovia la conciliació entre la vida familiar i laboral.

Art.2 Les treballadores, per lactància, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions.

La més actual, la Llei Orgànica de 2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació i promoció i sobre el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Art. 1 Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

"La llei d'igualtat és suficientment bona, el problema és que les lleis s'han d'aplicar i obeir. Generalment no es compleix perquè no hi ha compromís ni polític ni social. És un problema d'aplicació i les dificultats que això implica"
(Imma Pastor, directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV)

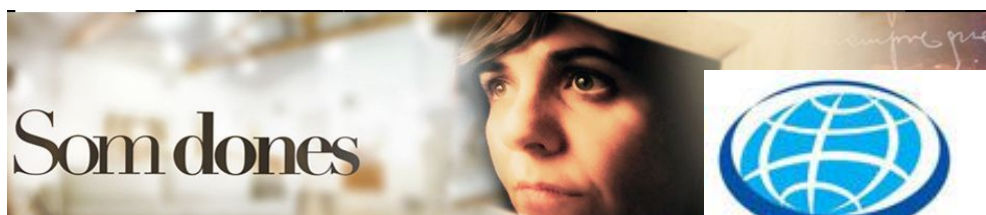
4. Les dones, més fortes que mai

La posició de la dona ha evolucionat al llarg de la història de tal manera que fa uns anys era impensable que les dones poguessin adquirir habilitats i aptituds per a accedir al món laboral o fins i tot, ocupar importants càrrecs directius o polítics.

Avui, les dones constitueixen la meitat de la població del món i han aconseguit un lloc rellevant però entre homes i dones hi continua havent diferències evidents, com per exemple els drets de la dona a la nostra societat.

Les dones han anat aconseguint un reconeixement social i com a prova d'això cal recordar que dues de les primeres dones premiades amb un Nobel de Física i Química, va ser Marie Curie i amb un Nobel de Literatura, Gabriela Mistral, però fins a l'actualitat poques dones més han obtingut altra cop aquest premi en comparació als homes.

La situació que viuen les dones en relació a l'accés a càrrecs de responsabilitat laboral ha suscitat gran interès en els últims anys a causa de la seva integració laboral al llarg del segle XX. S'han fet programes de televisió, debats, fòrums i fins i tot s'han creat grups de dones que defensen el seu dret a arribar on els homes sí han pogut fer-ho.



Programa de televisió de TV3, "Som dones"



Fòrum econòmic per dones des de 1990

Les dones necessiten reivindicar-se, per això van a la universitat i s'esforcen, perquè saben que per accedir a llocs de treball significatius han d'estar més ben preparades; i molt sovint, som nosaltres qui superem als homes en els resultats acadèmics.

Però és potser el nostre sentiment maternal i els llastres culturals el que ens fan posar-nos obstacles i la nostra responsabilitat és duplica quan comencem a formar una família.

4.1 Les dones i la formació acadèmica

"Les dones superen als homes durant els anys escolars, però després són elles les que es subordinen als homes en el treball" (Soledad Puértolas, membre de la RAE)

Aquesta afirmació ha deixat de ser versemblant en els últims anys tot i que encara queda molt per avançar en l'àmbit del treball primordialment. Les dones estan demostrant excel·lència i inundant terrenys formalment masculins pels que mostren interès, com la medicina, la direcció d'empreses, les enginyeries, la psicologia clínica o la medicina veterinària, per nomenar només algunes. La majoria de les dones que tenen l'opció, eviten les carreres sense flexibilitat o que no tenen contacte humà. Algunes de les discrepàncies entre homes i dones en el treball tenen també a veure amb les diferents preferències d'homes i dones, i amb les diferents nocions del que és l'èxit. Només podem assumir que les dones "perden el seu desavantatge" si accepten primer que l'única manera de triomfar és escollir el que escullen els homes. Però també és cert que el desenvolupament masculí és molt més lent que el femení. Segons la neurocientífica Martha Denckla¹⁸, el cervell d'un nen de sis anys s'assembla molt al d'una nena de cinc. Molts nois es posen al dia durant l'adolescència. Les dones tenen diferents prioritats.

"A l'hora d'accedir al món laboral sí que potser és veritat que les dones es subordinen tot i tenir millors resultats però perquè quan acabes els estudis als 25 anys més o menys, és quan tens la parella i decideixes tenir fills. Quan resulta que vols promocionar-te, tens dos fills petits i promocionar és moltes vegades desplaçar-te o fer més hores a la feina. Ens acabem creient que nosaltres ens hem de quedar a casa i que el que ha d'anar a dedicar-li hores és l'home" (Anna García, mosso d'esquadra)

"Moltes vegades pensem que amb això a on hem arribat ja en tenim prou, i decidim dedicar-nos a la família" (Alícia Fernández, directora La Salle Tarragona)

"Es subordinen perquè volen, mira'm a mi. Has de tenir clar el que vols" (Luz Juanmartiñena, pagesa)

Un dels èxits més significatius recollits avui pels sistemes educatius moderns, ha estat garantir àmpliament l'accés de les dones a totes les branques i sectors de l'ensenyament.

La incorporació de les dones a l'educació formal és un factor decisiu i irrenunciable per assolir la igualtat d'oportunitats d'ambdós sexes.

La igualtat d'oportunitats i de tracte per a la dona a l'educació assegura la incorporació de joves i dones a la societat en condicions d'equitat. Així mateix, la igualtat d'oportunitats constitueix un dels eixos que vertebrèn i articulen tot un procés de democratització en les nostres societats.



Les dones som constants, lluitadores, sacrificades, insistents i metòdiques. Apostem per la formació com a mecanisme de defensa, però aquest no certifica que les dones assoleixin el mateix desenvolupament professional que els homes.

Les dones som constants, metòdiques i sacrificades

"Estem més acostumades a treballar i a estudiar dur i és per això que tenim més èxit" (Anna García, mosso d'esquadra)

A Espanya, en l'àmbit educatiu hem passat històricament i formalment d'uns centres masculins i femenins a una escola mixta on nois i noies tenen reconeguts els mateixos drets; és a dir, on tots i totes som iguals. No obstant això, el món educatiu, el saber, el llenguatge acadèmic i els valors que reconeixem com a neutres i universals segueix sent masculins, i per tant parcials. Reconèixer el sentit i el significat que posseeix el femení en educació suposa un guany perquè així es pot llegir la realitat tal com és; no com una totalitat uniforme i neutra o masculina, sinó feta en masculí i femení a partir de la diferència primària que ve inscrita en l'ésser humà, que és la diferència sexual.

"Les dones ens hem incorporat tard a la formació, al món universitari... S'han necessitat dècades per estar en igualtat de condicions amb l'home" (Luz Juanmartiñena, pagesa)

Segons el resultat obtingut a les proves PISA, a la primària les noies destaquen en la lectura molt per sobre; i és a les matemàtiques on els nois guanyen, però la diferència no és abismal. Som les dones les que llegim per plaer i a les que ens agrada ampliar el nostre vocabulari a través de la lectura.

"Quan vaig a fer xerrades a les escoles, una de les coses que més pregunto és qui supera a qui en les diferents assignatures. Els nois solen superar a les noies en les matemàtiques, en canvi a les llengües, és tot el contrari" (Anna García, mosso d'esquadra)

Des de petites les noies són molt més complidores, responsables i fan els deures. El seu cervell madura abans, les habilitats de llegir i escriure, i la seva capacitat de concentració és major. Per captar l'atenció dels nois els has de motivar i ells són molt més inquietos.

I és per això que les noies tenen un major rendiment acadèmic a l'ensenyament. Les dones posen punt i final amb més èxit als seus estudis obligatoris. Segons el Ministeri d'Educació, la taxa de dones que van acabar els seus estudis obligatoris va ser del 75% respecte al 62% de nois.¹⁸

També són més les dones que decideixen continuar els seus estudis i acabar-los amb èxit, i si això és així és perquè sabem que se'ns exigeix més a l'hora accedir a un lloc de treball.

"Hem de tenir confiança en nosaltres mateixes i treballar, treballar i treballar. Dedicar-li temps i ser constants" (Luz Juanmartiñena, pagesa)

Els nois segueixen el perfil típicament masculí desenvolupat de manera notable, destaquen en capacitat matemàtica, havent-hi un major nombre d'homes que de dones en els valors extrems de la capacitat elevada, i tenen una major presència als estudis tècnics, però sense la clara superioritat de fa uns anys.

A l'hora de parlar del estudis no obligatoris, com són el Batxillerat, les noies deixen de banda estudis tecnològics, els quals són dominats pels homes. Elles prefereixen estudis relacionats amb les llengües o el món de la sanitat, de les ciències socials i de la comunicació, entre d'altres.

"Dintre del món de les biblioteques hi ha casualment moltes dones, tradicionalment ha estat un treball més de dones" (Elena Virgili, cap de la biblioteca municipal de Tarragona)

Les dones trien tradicionalment professions de vocació social, considerades tradicionalment femenines, com la sanitat, l'educació, les humanitats o les ciències socials, mentre que els nois mostren major diversitat en les seves eleccions, i la seva presència és massiva en les titulacions estretament vinculades a l'àmbit tecnològic.

¹⁸ Universitat Santiago Compostela, Institut de la Dona, Les dones en el sistema educatiu. Any 2012-2013

Aquesta orientació tradicional cap allò considerat com a femení ha suposat, per tant, un allunyament de les dones de tot allò relacionat amb la tecnologia per considerar-se que els seus requeriments eren més acords a les característiques dels homes.

"En aquest col·legi a infantil hi ha tot mestres, cap professor. De currículums que arribin d'homes sobretot a infantil i primària són ben pocs"
(*Alícia Fernàndez, directora La Salle Tarragona*)

Un 55,18% del professorat d'ESO, Batxiller i FP, són dones i el 39,26% de professors i investigadors universitaris són també elles. ¹⁹

En la joventut sorgeix el conflicte masculinitat-feminitat encara que sense plena consciència del seu significat i, en tot cas, portaria a un nombre de noies a triar estudis per sota de la seva capacitat i aspiracions, en la creença que els permetran conciliar millor la vida familiar i professional. Els nois mantenen elevada la guàrdia intel·lectual, entre altres raons perquè els pares esperen d'ells realitzacions conformes amb l'estereotip de l'home capaç, és a dir, carrera dura, amb prestigi social, que li permeti prendre les regnes del seu propi destí. A les noies se'ls permet un major nombre d'opcions curriculars, i encara que els pares impulsen la seva educació, accepten amb relativa facilitat que realitzen des d'estudis fàcils a carreres altament exigents. La principal aspiració paterna envers les filles és preveure el seu futur com a dona, si bé en el cas de les més capaces les aspiracions podrien ser més altes, i les mares semblen jugar un paper primordial al convertir-se en còmplices de la vàlua de les seves filles.

Dins el sistema escolar, les noies estan avançant cap a la igualtat a través de l'obtenció d'un rendiment excel·lent, que es veu professionalment sancionat en la vida adulta, fonamentalment dins de l'àmbit de la funció pública. A Espanya el 67% dels jutges són dones així com el 69% dels estudiants de Ciències de la Salut, el 60% dels estudiants de Ciències Socials, el 51% dels estudiants de Ciències i el 26,14% dels estudiants d'enginyeria, en aquest últim el creixement femení és pausat però constant, i en el qual hi ha carreres com arquitectura, que és triada per gairebé la mateixa proporció de nois que de noies. ²⁰

¹⁹ Institut de la Dona i Fundació Plizer (2013-2014)

²⁰ *Ibídem*

% Homes		
	Ciències Socials y Jurídiques	39,65
	Enginyeria i Arquitectura	73,86
	Arts i Humanitats	38,51
	Ciències de la Salut	30,36
	Ciències	48,41

% Dones		
	Ciències Socials y Jurídiques	60,35
	Enginyeria i Arquitectura	26,14
	Arts i Humanitats	61,49
	Ciències de la Salut	69,64
	Ciències	51,59

Font: Elaboració de l'Institut de la Dona a partir de dades de les Estadístiques Universitàries. Estadística d'Estudiants Universitaris. Ministeri d'Educació, Cultura i Esport

Després d'haver superat amb major mitjana la Selectivitat, el nombre de dones que accedeixen a la universitats és superior que la d'homes. Però cal recordar que va haver un temps no tan llunyà en que poques dones arribaven a la Universitat.

Els homes eren la majoria, però a partir de 1986 això va canviar. Les dones van avançar als homes i van passar a ser el 50,1%.

Des de llavors la seva presència a les aules no ha parat de créixer i avui arriben al 54,3% del alumnat universitari segons xifres del Ministeri d'Educació. Però aquest augment femení a les aules no es correspon amb la seva presència en el mercat laboral i, menys encara, en llocs directius.²¹

"Actualment la xifra de dones universitàries és superior que la d'homes per aquesta capacitat de superació. Les ganes de saber fa que aprofitem les oportunitats perquè hem tingut poques" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Hi ha estudis que estan completament feminitzats. I aquestes diferències són encara més notòries a la universitat. Les dones dominen les aules, però acabats els estudis existeixen discriminacions, limitacions i barreres per a elles.

²¹ Institut de la Dona

La discriminació comença a vegades en la mateixa Universitat, al deixar de ser estudiants. Si les dones són la majoria d'alumnes a la Universitat des de fa 25 anys, professores només hi ha el 35,7% i això és causat a la falta de conciliació laboral i familiar.²²

Al 1916, en un acte simbòlic, Emilia Pardo Bazán, famosa periodista i novel·lista, va ser nomenada catedràtica de Llengües i Literatures neolatines de la Universitat Central de Madrid, convertint-se en la primera dona que arribava aquesta posició a Espanya. Amb això, havia trencat les "formes" pròpies del seu sexe; però el claustre de professors i alguns alumnes van boicotejar les seves classes per ser dona. Es va intentar rebaixar els seus mèrits convertint el que era legítim i fins i tot admirable en un home, en il·legítim i condemnable per una dona.²³

"Si comparem catedràtics i catedràtiques, els homes de mitjana tenen 3 o 4 fill, les dones entre 1 i 0. Aquelles dones que arriben a catedràtiques ja han assumit que pel camí quedarà una part del que per altres dones no es possible deixar: la maternitat" (Imma Pastor, directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV)

²² Ibídem

²³ SCANLON, Geraldine. Dones per a la Història

5. Dones amb treballs tradicionalment masculins

Com a conseqüència de l'existència i persistència d'aquests estereotips de gènere, els quals atribueixen la idea culturalment acceptada de que l'home té la força i és el responsable de la família, mentre que la dona s'encarrega, majoritàriament, de cuidar als fills, les dones estan concentrades en determinades professions feminitzades (per exemple, professions que moltes vegades tenen com a missió principal atendre i servir a altres persones). La majoria de dones estan ocupades en un restringit nombre de branques professionals, com ara la sanitat, l'educació, els serveis personals i domèstics o el comerç. A més, són poques les dones que ocupen llocs directius, tant en l'administració pública com a l'empresa privada, i encara és menor el percentatge d'aquelles que accedeixen a llocs d'alta responsabilitat, encara que es tracti d'ocupacions tradicionalment femenines. Això no només implica una restricció en la possibilitat d'ascendir, sinó a més no poder entrar en treballs tradicionalment masculins perquè són els homes els qui tenen la força i als qui va destinat aquest tipus d'ocupacions.

"L'accés de la dona al món laboral és molt més complicat que l'accés de l'home. L'accés abans de tenir fills en principi hauria de ser en igualtat de condicions, però per raons d'un masclisme de baixa intensitat, la situació de la dona és una mica més limitada" (Anna García, mosso d'esquadra)

Si una dona se sent menys capaç de ser eficient en un àmbit tradicionalment masculí, difícilment acabarà formant-se en aquesta matèria.

Les titulacions que trien els nois solen ser més demandades en el mercat de treball i per tant, tenen majors possibilitats d'ocupació, i en conseqüència, de promoció que les elegides per les noies.

Les ciències tècniques que són les que més feina, diners i estatus proporcionen a les persones que realitzen aquest tipus de formació superior són també elegides pels nois. A més, si les dones mostren interès per carreres en les que hi ha poca presència femenina, la pressió de les seves famílies, professors i entorn poden dissuadir i determinar que no es dediquin a aquests estudis o oficis.

"Jo estic aquí perquè la terra és de la meua família i m'han donat suport tots junts" (Luz Juanmartiñena, pagesa)



Luz Juanmartiñena, l'agricultura la seva passió

Parlem de treballs com ara el de bombera, policia, agricultora o conductora d'autobusos, feines que pels estereotips establerts tradicionalment només podien dur a terme homes.

"Bombers som molt poques, som un 1% del total del col·lectiu de la Generalitat, unes 25 dones bombers" (Carme Romero, Tarragona)

"Hi ha professions com per exemple la meva, que són de caire masculí, en aquest cas som un 16%. Però també passa a l'inrevés, vas a un hospital i d'infermers homes hi ha menys" (Anna García, mossò d'esquadra)

"Penso que la meva feina no es fa prou atractiva per les dones" (Glòria Abril, conductora d'autobusos)

5.1 Competència entre homes i dones

La diferència entre homes i dones és evident i la competència també és una realitat.

La integració laboral de la dona ha suposat una problemàtica pels homes que han vist com cada vegada més dones s'incorporaven a treballar. Fins i tot han envaït treballs tradicional i culturalment masculins. Els seus models de lideratge han anat perdent valor i les dones han incorporat noves formes de treball, on l'organització i l'eficiència prenia protagonisme.

Tot i així, els homes veuen com les dones els han tret el seu lloc, i per tant aquesta lluita, ja sigui per aconseguir una millor posició, "un alt càrrec" o per intentar fer-les fora de treballs on la força és requerida, és molt visible.



Carme Romero, una de les entrevistades

"Un bomber em va dir que estava ocupant el lloc d'un home" (Carme Romero, bombera)

"Trobo més rebuig per part dels ciutadans que pels mateixos companys de feina" (Glòria Abril, conductora d'autobusos)

Dones que treballen en aquests sectors ho fan perquè és el seu somni i la seva passió, els hi és gratificant i els hi agrada i, per tant, les dones i els homes han de tenir les mateixes oportunitats sense cap tipus d'exclusió.

"És clar que les dones tenen potser més dificultats que els homes- comenta l'Anna García, mossos d'esquadra- quan hi ha alguna actuació violenta els homes tenen unes qualitats físiques millors que les nostres. Això sí, a l'hora de parlar jo sóc molt bona i generalment les dones som les que millor sabem portar la situació"



Les dones també podem fer els treballs més durs

No hi hauria d'haver competències de sexes, en aquest món tot dos gèneres som requerits per a una feina o una altra, i potser una tasca difícil per un home pot ser fàcil per a una dona.

"El treball que necessites per treure una persona d'un cotxe que s'està incendiant, és un treball en conjunt i tots som necessaris. Fins i tot ambulàncies i mossos d'esquadra" (Carme Romero, bombera)

5.2 Com són les relacions laborals home-dona?

"M'agradaria treballar amb més dones però en aquest àmbit tots són homes; tot i així, les meves relacions són bones" (Luz Juanmartiñena, pagesa)

A la feina les dones que treballen en aquests sectors masculins es relacionen majoritàriament amb homes i no haurien de tenir cap problema, sempre hi ha d'haver respecte.

Les dones entrevistades porten molts anys treballant en els seus oficis i els homes ja els tracten com un dels seus. Tot i així, al principi sí que potser van haver de patir una mica; van haver de sentir i veure detalls que no els hi van fer molta gràcia.

"Al començament sí que he escoltat el típic 'ja ho faig jo que tu no pots' i això m'emprenya molt; però amb el temps, quan et coneixen, saben com treballes i no et poden dir res" (Carme Romero, bombera)

Tot i això, ara més que mai, gràcies a la conscienciació que s'està prenent en aquest tema, els homes ho tenen més assimilat i les dones som tractades iguals.

"Les relacions amb els meus companys homes són magnífiques, si jo pogués elegir escolliria treballar només amb homes però potser perquè jo sempre m'he dedicat a aquest tipus de feines en què el sector masculí era major" (Glòria Abril, conductora d'autobusos)

5.3 Treballs masculins, sous femenins?

Un dels àmbits de discriminació més analitzats és el salarial, donades les seves repercussions econòmiques. Espanya se situa en la bretxa salarial mitjana europea, de manera que el salari mitjà femení només arriba al 75% del masculí. Les dones guanyen un 23,93% menys que els homes per un treball d'igual valor.²⁴

"Les PAC, les ajudes que ens administra l'Estat als pagesos, són iguals per homes i per dones" (Luz Juanmartiñena, pagesa)

S'afirma que els menors salaris que reben les dones és perquè s'especialitzen en ocupacions menys desagradables i que requereixen una menor força física. Però aquest argument hauria d'estar matisat. Podríem admetre que les dones tenen, de mitjana, una major aversió que els homes a realitzar aquest tipus d'activitats, però igualment s'hauria de reconèixer que quan intenten incorporar-se a aquestes ocupacions reben moltes objeccions relatives a la seva incapacitat per ocupar aquests llocs de treball o l'existència de drets adquirits pels homes sobre ocupacions que sempre han estat masculines.

D'altra banda, resulta instructiu seguir l'argument que associa força física amb major valor del treball. Aquest aspecte és molt important perquè ha estat i és freqüentment utilitzat en convenis col·lectius per justificar salaris diferents en ocupacions típicament masculines i femenines, sent una de les principals causes de les desigualtats salarials associades a la segregació ocupacional, el que s'ha anomenat *segregació horitzontal*.

²⁴ Diferències entre homes i dones, Universitat de Vigo

Tot i això, avui dia, el salari és un dels problemes que menys preocupa dones com aquestes, a dones que tenen treballs tradicionalment masculins. El sou està regulat, i no es fan diferències entre homes i dones, almenys les diferències no són aparents.

"En el meu àmbit laboral no hi ha diferència entre els salaris d'homes i dones" (Glòria Abril, conductora d'autobusos)

Per a regular totes aquestes diferències hi ha organismes que vetllen per l'acompliment de la llei aprovada el 27 de març de 2007 que especifica que no hi ha d'existir diferències salarials. Però potser ens hauríem de qüestionar la seva efectivitat.

Igualtat plena i efectiva entre dones i homes. *«Perfecta igualtat que no admet poder ni privilegi per a uns ni incapacitat per a altres» (John Stuart Mill, filòsof, polític i economista anglès representant de l'escola clàssica).*

5.4 Organització laboral i familiar

La qüestió de la conciliació de la vida familiar i de la vida laboral constitueix un problema sociològic complex.

La compatibilització de la vida familiar i la vida laboral és molt complicada, més per les dones que pels homes.

"He d'organitzar-me els horaris, tinc fills petits i això implica estar amb ells durant molts moments al dia. La meua parella s'encarrega tot sovint d'anar-los a buscar a l'escola" (Glòria Abril, conductora d'autobusos)

La major apreciació de dificultats per part de les dones es deu a una realitat: la vida familiar i domèstica és, l'àmbit de responsabilitat que els ha estat socialment assignat. Aquesta apreciació diferencial de les dificultats segons el sexe s'ha d'interpretar a partir de la tensió que es dona entre els àmbits del treball remunerat i la família -tradicionalment separats per la divisió sexual del treball-, i en l'assignació de l'àmbit domèstic i familiar a la dona.

Certament, des les empreses, les càrregues familiars es perceben, sovint, com una amenaça potencial per al rendiment laboral -que es posa de manifest en els processos de selecció de personal-. I facilitar la conciliació és considerat un cost que la classe empresarial es resisteix a assumir: és l'estat qui hauria d'assumir aquest cost.

"No em plantejo ascendir perquè em faria canviar de destí i em comportaria una mica de desgavell a casa. Ja estic bé, m'agrada la meva feina de bomber i jo prioritzo la meva família" (Carme Romero, bombera)

A l'hora de fer front a l'embaràs, aquests treballs sí respecten la baixa per maternitat. Durant els mesos previs, algunes de les dones que estan en oficis que requereixen una forta destresa i mobilitat, com ara el cas del bombers o policies, passen a desenvolupar una altra tasca, l'administrativa.

"Jo vaig ser la primera bombera embarassada de tota Catalunya, i vaig pensar ara què faig? Però el meu cap em va portar a l'escola de bombers a Reus, al centre d'informació; més tard, quan ja vaig tenir al meu fill em vaig tornar a incorporar a la feina amb normalitat" (Carme Romero, bombera)

"En el cas dels policies una de les coses més importats que et permeten fer quan comuniqués l'embaràs és deixar de portar l'arma, que sembla que no però pesa molt" (Anna García, mosso d'esquadra).

2.5 Xifres contundents

"Encara se'ns veu de manera diferent que als homes. Quant ens deixen demostrar el que valem, mai defraudem" (Glòria Abril, conductora d'autobusos)

A l'estat espanyol les dones som 23.619.089, això implica el 50,68% de la població, però, la taxa d'ocupació de la dona és molt més baixa. La bretxa de gènere en l'ocupació s'ha situat al 2014 en més de 10 punts respecte als homes, experimentant un increment envers el 2013.²⁵

És ben cert que el nombre de dones treballant en aquests oficis no és nombrós i en els últims anys no s'ha modificat molt, cosa que ens deixa entreveure clarament que no s'han pres moltes mesures al respecte.

"La feina de pagesa és molt dura, sobretot per a les dones, et costa suor i llàgrimes. Tot i així, animaria més dones a què es dediquessin perquè és gratificant 100%" (Luz Juanmartiñena, pagesa)

²⁵ **Yo dona**, editorial El Mundo, número 551. 21 de novembre de 2015

La xifra de dones ocupades és del 45%. Dintre d'aquest 45%, el nombre de dones treballant en el sector de l'agricultura i pesca és el 2,2%, tendint a la baixa respecte l'any anterior. S'està produint un abandonament de l'agricultura. A la indústria manufacturera, les dones representen el 6,8% respecte el 17% d'homes. Respecte al transport, les dones són un 1,9% de la xifra de dones ocupades.²⁶

Analitzant aquests resultats, arribem a la conclusió, que al nostre país encara queda molt per recórrer i que la igualtat ha d'arribar, tard o d'hora, perquè nosaltres hem de tenir les mateixes oportunitats en aquest món anomenat d'homes.

"Els oficis no són d'homes ni de dones, són de les persones" (Luz Juanmartiñena, pagesa)

²⁶ Institut de la Dona

6. L'accés a càrrecs directius

Actualment la situació ha canviat molt, les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes pel que fa a l'accés laboral. Potser sí que s'han d'esforçar molt més i avui dia no hi ha treballs que puguem dir que són exclusivament d'homes.

És en el món directiu on la cosa canvia, on sí parlem de problemàtica a l'hora d'accedir a un càrrec directiu i a on encara queda molt per recórrer. Només un 13% de dones ocupen càrrecs de responsabilitat. Expressant-ho en números la xifra encara és més escandalitzant; dels 1.735 alts càrrecs trobats a 147 grans companyies, 234 són dones. La xifra és una mica ofensiva...²⁷

Això ens planteja una única qüestió: *Per què les dones no tenim les mateixes oportunitats i ens trobem en una situació desigual?*

"A la BASF, la principal responsable de tot és una dona alemanya. És el primer cop que aquest càrrec d'embargadora recau sobre una dona" (Conxita Esteve, responsable de comunicació a la BASF Tarragona)

"Pel que llegeixo i veig a les notícies, encara els càrrecs directius estan molt dominats pels homes" (Alicia Fernández, directora La Salle Tarragona)

Les dones tradicionalment no hem estat socialitzades per a tenir poder, no ens han preparat per a això, ni coneixem a altres dones que el tinguin i ens puguin servir de referència.

"Se'ns exigeix més i quan estàs davant d'un càrrec directiu els errors es magnifiquen" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Els homes han agafat el rol de director executiu, ja que culturalment aquesta visió era acceptada per la societat, i com a conseqüència "les dones som poques estrelles, però molt lluminoses, dins de galàxies masculines". Aquesta imatge ens pot ajudar a entendre la situació empresarial contemporània.²⁸



Som "superwoman" en aquest món

²⁷ Estudi realitzat pel Centre de Govern Corporatiu

²⁸ FERNÁNDEZ-TUBAU, Beatriz. Directora General de "Nosaltres Empresàries". El País Semanal Mujeres

"Tinc la sensació que aquesta situació s'arreglarà per si mateixa perquè les noves generacions tenen arrelat que homes i dones som iguals" (Pilar Sánchez, secretària general de la Diputació)

"Sempre hem vist l'home com a directiu i la dona com a secretària" (Sara Lleó, jutgessa)

Actualment a Catalunya hi ha més dones amb formació universitària que homes. Per obtenir una feina, a més a més de les aptituds i dels requisits essencials, és important la formació de l'aspirant. Observant el nombre de nois i noies que segueixen estudiant i formant-se, veiem que aquest no és igual.

Però, per què hi ha més ocupació masculina? I per què els alts càrrecs els ocupen més homes que dones?

6.1 Per què hi ha menys dones a càrrecs directius?

La barrera invisible que es troben moltes dones en un moment determinat en el seu desenvolupament professional, normalment en l'accés als llocs més alts, i que molt poques són capaces de traspasar s'anomena **sostre de vidre**.

"Des de ben jovenetes notem aquest sostre de vidre que tenim i que ens impedeix pujar. Per tant, hem de treballar més per aconseguir el mateix" (Sara Jové, jutgessa)

El "sostre de vidre" és la metàfora que s'utilitza per a explicar per què, tot i reunir totes les condicions exigides i no observar-se cap obstacle físic o evident, les dones no arriben a llocs de poder. És com si hi hagués un sostre invisible que les obliga a restar per sota de determinats llocs de treball en els que predomina la capacitat d'influència i decisió.

"Les dones han ocupat el paper domèstic de cura de la família, és un tema cultural, fa relativament pocs anys que vam poder votar, portem en el nostre ADN el que les dones no tinguin alts càrrecs" (Pilar Sánchez, secretària general de la Diputació de Tarragona)

Un interessant experiment realitzat per les principals orquestres nord-americanes va mostrar clarament els prejudicis que formen un consistent sostre de vidre.

Els sistemes de selecció usuals, consistien en diverses audicions consecutives davant un jurat de músics especialistes, aquests, es decantaven inexorablement cap a candidats masculins i el nombre de dones intèrprets romania invariable.

Davant aquesta situació, es van idear les "audicions a cegues" en la que els candidats, homes o dones tocaven darrere d'una pantalla. Els resultats van mostrar que el fet de tocar darrere de la mampara que ocultava el candidat, incrementava un 50% les possibilitats que les dones fossin contractades.²⁹

"Per afavorir la igualtat de contractació entre homes i dones una opció podrien ser les entrevistes anònimes" (Sara Lleó, jutgessa)

El concepte de "sostre de vidre" es pot desglossar en dos tipus d'obstacles o limitacions a la promoció professional:

a) Els obstacles imposats per complexos entramats d'estructures, o normes no escrites, existents en organitzacions tradicionalment dominades per homes.

b) Les limitacions professionals que s'imposen a si mateixes moltes a fi de poder conciliar el treball fora de la llar amb les responsabilitats familiars i el treball domèstic.

El "sostre de vidre" es dona en tots els àmbits de poder: econòmic, administratiu i polític. Així es pot parlar de sostre de vidre a les empreses, en el sector públic, en la política, a la universitat,...

"Els òrgans on es prenen les decisions estan molt dominats per l'àmbit masculí, tot i que estem aconseguint que això es comenci a regular" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Aquests obstacles que han de traspasar les dones podríem dividir-los en dos, dues barreres, externes i internes.

Les barreres externes provenen i es deriven de la cultura patriarcal que crea relacions de poder asimètriques entre els homes i dones, establint rols de gènere diferenciats i complementaris.

A partir dels anys noranta un elevat nombre d'investigacions comença a relacionar les dificultats de les dones per aconseguir posicions reals de poder i responsabilitat amb la cultura organitzativa.

²⁹ BERBEL, Sara Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal. Ed. Arestas Mujeres, Madrid 2013

La cultura organitzativa tradicional s'ha caracteritzat per ser exclusivament masculina, sent aquest estil de lideratge l'associat a l'èxit empresarial, devaluant, al seu torn, tot allò relacionat amb rols femenins.

D'aquesta manera, la tendència tradicional de les dones ha estat la d'emular el model masculí per encaixar en una cultura empresarial masculina, anul·lant així el desenvolupament d'un estil propi i obstaculitzant l'èxit d'altres dones.

Atendre a la família i la llar és una de les barreres perquè les dones puguin dedicar-se a la gestió ja que el temps de dedicació que comporta aquesta atenció, minva les seves possibilitats de dedicació a la carrera professional. El conflicte de rols que experimenten les dones a l'haver de fer compatible les demandes globals que exigeixen família i universitat i, més específicament, el fet que conflueixin en el temps els cicles familiars i professionals és la barrera externa més comuna en l'actualitat.

"Vaig haver de fer una feina molt interna quan vaig decidir no donar el pit a la meva filla perquè volia incorporar-me aviat al treball. Va ser un moment complicat" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

"La dificultat de les dones per accedir a càrrecs públics moltes vegades depenen de circumstàncies externes més que de la professionalitat" (Elisenda Segura, cap de planificació i qualitat del port de Tarragona)

Les denominades barreres de tipus intern, són aquelles que responen a la interiorització d'una sèrie de rols i preferències culturals, que identifiquen el sentit del deure, la voluntat de servei i la falta de competitivitat i d'ambició de poder com comportaments socialment desitjables en la dona. Moltes dones opten per exercir càrrecs sovint de «segona fila».

Altres causes importants són les barreres culturals i institucionals; s'ha indagat en la relació entre els resultats empresarials i la incorporació de dones als òrgans d'administració i a l'alta direcció, i estableix, la majoria d'ells, una relació positiva entre diversitat de gènere i rendibilitat empresarial, el que situa la presència de dones en l'alta direcció, no només en termes d'equitat i justícia social, sinó com un element més de competitivitat empresarial.

Els obstacles amb els què les dones es troben en la promoció en l'escala jeràrquica, i especialment amb les dificultats a què s'enfronten les mateixes en la part més alta de la jerarquia professional són els consells d'administració.

"Hi ha moltes decisions que estan preses per homes i les dones quedem en segon pla" (Sara Jové, jutgessa)

S'ha pensat que les limitacions en el desenvolupament de carrera de les dones radicaven fonamentalment en característiques psicològiques internes, com la por a l'èxit, la baixa autoestima o les diferències en l'estil de lideratge. Però la investigació ha anat revelant que les dones no només tenen capacitat, sinó que a més no difereixen dels seus companys pel que fa a motivació laboral.

6.2 Ascensió al poder

Fins ara la relació que les dones mantenim amb el poder segueix sent una relació difícil. Tot i que tenim reconeguts la majoria dels nostres drets com a éssers humans i com a ciutadanes, l'accés als càrrecs de poder és encara avui la nostra assignatura pendent.

"Per arribar a un càrrec directiu, has de tenir ganes, has de fer un exercici de veritable voluntat i voler superar determinats handicaps que encara existeixen" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Si la incorporació de la dona al món laboral ha estat relativament ràpida, la participació femenina en els nivells d'adopció de decisions no està evolucionant al mateix ritme.

"El col·legi de La Salle era una institució religiosa només de germans, és a dir, d'homes. En pocs anys, hi ha hagut un relleu important, ara ja no és una cosa tan inusual veure dones directores, tot i així n'hi ha poques" (Alícia Fernández, directora de La Salle Tarragona)

Si ens parem a pensar que les dones representen més del 50% de la població mundial, segur que ens posem d'acord en que el talent també està dividit a la meitat entre dones i homes. Per tant tota desviació que en major o menor mesura es produeixi sobre aquest percentatge, és indicatiu d'una mala política de selecció.



Alícia Fernández, la primera dona directora de La Salle Tarragona

"La majoria de les dones que assumim responsabilitats els hem pujat esglaió a esglaió fins a arribar on estem" (Imma Pastor, directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV)

Amb el pas dels anys, les dones disposen d'una excel·lent preparació i experiència gràcies al nostre alt percentatge d'èxit a la universitat, moltes dones, entre els 30 i 50 anys, ocupen importants responsabilitats en les seves empreses, però els llocs d'alta direcció de les mateixes se'ls resisteixen. La pregunta és: per què?

"Jo recordo quan em van nomenar directora, vaig sortir al diari: La primera dona directora de La Salle Tarragona, és una mica ofensiu que notícies com aquestes sortin al diari, les dones sí podem accedir a càrrecs si ens ho proposem" (Alícia Fernàndez, directora de La Salle Tarragona)

Ningú dubta ja de les capacitats de la dona per anar assumint cada vegada més responsabilitats en les empreses, però llavors, quines són les raons que el nombre d'aquestes en llocs d'alta direcció sigui tan reduït encara?

Diverses qüestions es plantegen a l'hora d'analitzar l'ascens de les dones al poder: per què aquestes dones, entre totes les altres, van obtenir el poder? Quines diferències hi ha en la seva trajectòria professional de la de les altres dones?

"En el meu cas, accedir al lloc directiu que ocupo, m'ha costat vint anys de carrera professional" (Elisenda Segura, cap de planificació i qualitat del port de Tarragona)

La majoria de les dones que han arribat a accedir poder han mantingut una estreta relació amb els seus pares, provenen de famílies en las que la figura masculina del pare animava i empenyia a la seva filla a anar més enllà de les seves limitacions de gènere i d'estereotips socials.

Encara avui, hi ha la persistència d'algunes opinions o percepcions que sostenen que els homes són millors caps. El problema és que, atès que els homes són els que han ocupat en gran mesura els llocs d'alta direcció de les empreses, molts homes i dones manifesten aquesta opinió sense realment haver tingut l'oportunitat de comparar. Quan els empleats han tingut l'oportunitat de treballar sota les ordres de dones, aquests estereotips tendeixen a desaparèixer.

Les dones hem de treballar aspectes com ara el de l'autoestima, hem de estar segures que nosaltres podem arribar a accedir a un alt càrrec; ens hem preparat molt durant els anys escolars i universitaris, ja que l'educació i la preparació és un dels elements primordials per a triomfar en el terreny laboral. La complicitat que tenim entre nosaltres, les dones, ens ajudarà que cada vegada hi abundin més en càrrecs d'important responsabilitat.

"Els homes acostumen a escollir homes perquè és més fàcil entre ells establir quines són les regles" (Imma Pastor, directora de l'Observatori de la Igualtat de l'URV)

Hem d'intentar canviar els prejudicis i estereotips que hi ha a l'hora que la dona sigui elegida per a un càrrec de responsabilitat. Potser per això, amb la intenció de mostrar la realitat, la Universitat de Yale (EUA), va crear dos personatges ficticis, Jeniffer i John, dos llicenciats de diferents sexes en busca d'un treball en el camp científic. L'equip d'investigació va enviar un currículum a diferent professorat especialitzat en biologia, química i física, pertanyent a sis universitats nord-americanes, tres públiques i tres privades. Els professors (seleccionats en un 50% de cada sexe), havien de valorar el currículum rebut a través d'una puntuació en relació a la idoneïtat per a ocupar un lloc de responsabilitat en un laboratori. També se'ls va demanar que proposessin un sou per a la persona candidata en cas que fos l'elegida.³⁰

El currículum que van enviar al professorat era exactament el mateix, però amb un petit matís: la meitat dels casos anava signat per una dona i l'altra meitat per un home.

El resultat no van deixar cap mena de dubte. La puntuació obtinguda pel candidat home fou superior que la puntuació de la dona. En una escala d'1 a 7, en John va rebre un 4 i la Jeniffer un 3,3. Però el que encara resulta més greu i escandalitzant és el salari que van proposar per a ell, 30.328 dòlars envers els 26.508 dòlars per a ella. La Jeniffer va ser discriminada pel fet de ser dona, tant per professors com per professores que van avaluar el seu currículum.

Les dones tendim a triomfar en aquells llocs on es requereixen coneixements i habilitats, i fracassem allà on s'imposa la cooptació (nomenar internament als seus propis membres, sense dependència de criteris externs). Amb el pas del temps i la reiteració d'aquests comportaments, la diferenciació en els sistemes d'accés, dona lloc a fotografies que podem observar en la nostra societat: feminització en les posicions més baixes i en les tasques administratives, i majoria esbromadora masculina en els equips directius i consells de direcció.

Una modificació de la Llei Orgànica de 1985 va afegir un nou article, en el qual llegim que les candidatures que es presentin a les eleccions hauran de tenir una composició equilibrada de dones i homes, de forma que en el conjunt de la llista dels candidats un dels dos sexes suposi el 40%.

"Un augment en el percentatge de dones donaria normalitat que és el que no tenim" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

³⁰ BERBEL, Sara Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal. Ed. Arestas Mujeres, Madrid 2013

Una bona exemplificació d'incompliment és el cas de la corporació de la Diputació de Tarragona durant aquest mandat actual (2015-2019)



Corporació Diputació de Tarragona (2015-2019)

La prioritat és que nosaltres busquem que en la competència siguem triades per les nostres capacitats i no per la nostra condició de gènere, no hem de figurar per exigències de quotes femenines que estableixen que hi ha d'haver una paritat de gèneres per a arribar a una situació d'igualtat.

"Jo no vull que una llei m'obligui a tenir dones, vull que aquesta situació sigui normal" (Marta Domènech, responsable de la oficina d'Europe Direct)

Les dones no han de refugiar-se un cop han arribat al poder, sinó que han de reconèixer haver estat elegides i han de treballar per a que qualsevol dona tingui també l'oportunitat de fer-ho, reforçant així l'autoritat del conjunt de dones.

Les empreses amb major percentatge de dones, particularment en el seu consell, tenen un 34% de millora en els seus retorns financers.

Podria ser que les empreses amb major representació femenina en el seu equip directiu tinguin més èxit perquè en elles es promou a les persones en funció dels seus mèrits i capacitats independentment del seu gènere. D'altra banda, a més, hi ha altres possibles determinants com la capacitat d'innovació o satisfacció dels empleats, que també poden estar contribuint de forma diferencial als resultats de les companyies amb presència femenina.

6.3 Liderar en femení

Des de l'infància homes i dones mostrem clares diferències. Fa gairebé 30 anys es van realitzar estudis sobre grups de nens i nenes en els seus jocs. Aquests, són els adults d'avui, que treballen i dirigeixen empreses. Es va observar que durant la seva infància, els nens jugaven en grups grans i heterogenis, mentre que les nenes en grups petits, d'entre dos i quatre. Però també diferien en els jocs elegits: els dels nens eren més competitius, requerien major grau d'habilitat, i provocaven contínues disputes que s'aconseguien resoldre amb agilitat.

Les nenes, en canvi, preferien jocs més socials, en els que l'èxit d'una no depenia dels errors de les altres, i es mostraven més disposades a interrompre el seu joc en cas de disputes, abans que arriscar la relació d'amistat.

Les dones executives han d'enfrontar-se cada dia a importants reptes laborals ja que són avaluades no només per la gestió del seu treball sinó simplement pel fet de ser dona. Avui en dia, som més dones treballadores que fa deu anys. El canvi generacional ha obert moltes portes al sexe femení, en tots els àmbits, però encara queda molt per fer.

"És necessari crear referents femenins d'èxit, caldria educar a les empreses per a què busquin el talent allà on estigui" (Conxita Esteve, responsable de comunicació a la BASF Tarragona)

L'estil de direcció està canviant, des d'una perspectiva de comandament a una altra més participativa. Alguns identifiquen aquest estil com femení i anuncien el triomf de les dones. Això significa que els homes directius necessiten desenvolupar i practicar aquestes habilitats suposadament més femenines.

"Les dones estem aportant a la societat més capacitat de lideratge inspirador; lideratge que està fent funcionar les organitzacions" (Maria Bodi, cap de l'UCI a Joan XXIII)

Quan parlem de lideratge femení ens referim a la capacitat que té la dona de ser líder. Està clar que són moltes les diferències que ens separen dels homes, però aquestes diferències són precisament les que hem d'utilitzar com a punts forts per prendre les regnes i aconseguir els nostres objectius tant laborals com personals.

"Hauríem de no intentar repetir allò que fan els homes. Incorporar la nostra pròpia identitat o maneres de fer" (Pilar Sánchez, secretària general de la Diputació)



La societat s'ha adonat del valor de la diversitat

Avui en dia les dones estan deixant enrere el seu rol secundari i el món privat que les mantenia recloses i allunyades del món públic, elles s'estan incorporant a la població econòmicament activa, a l'educació; estan millorant la seva qualitat de vida, han après a regular els seus temps i moments de maternitat; en definitiva estan aconseguint un lloc de rellevància en la societat.

Les dones ...

- > Tenim una gran capacitat de motivació
- > Som capaces de crear una major interacció amb els empleats
- > Tenim una gran habilitat per a la negociació
- > Les dones tenen una major capacitat de comunicació
- > Sabem identificar el talent dels empleats
- > Som compromeses, generoses i autoexigents
- > Gestionem millor el temps per la nostra experiència en la conciliació de la vida laboral amb la familiar
- > Obrim portes a altres dones en el món laboral, ajudant-nos així entre nosaltres

Marylin Loden i Helen Fisher, autoritats líders en la gestió del canvi per donar suport i diversitat a les dones en el treball, van alçar les seves veus a finals dels vuitanta i als anys noranta per donar a conèixer algunes de les diferències del lideratge masculí, basat en la autocràcia i tradicionalitat, i el nou lideratge femení, molt més flexible i menys jeràrquic.

Les empreses tradicionals amb predomini masculí van imposar un estil competitiu i agressiu al exercici del lideratge. Van dissenyar estructures i organitzacions, de manera que la autoritat imposada era la fórmula típica del funcionament.

L'objectiu bàsic era triomfar, i això només s'aconsegueix a través d'un estil de resolució de problemes racional, un fort control personal, el deixar de banda les emocions i moviments amb estratègies perfectament calculades.

Donada aquesta situació, les dones no van tenir més remei que adaptar-se a ella com a requisit bàsic per a poder accedir al món laboral.

Però a finals del segle passat, les dones van denunciar aquesta situació i van reivindicar una forma d'actuar diferent, les dones com a líders. Denunciaven que només hi havia una manera d'evitar aquesta forçosa adaptació i era establint un altre tipus de lideratge, el femení.

Les dones, des d'aquesta perspectiva, es desfarien del model tradicionalista masculí i exercirien un lideratge amb característiques com saber escoltar, ser una bona comunicadora, treballar en equip, desenvolupar la intuïció, exercir la capacitat de comprensió i compassió, generar relacions entre dones, entre d'altres.

"Les dones han de tenir les mateixes característiques que els homes a l'hora d'accedir a un càrrec directiu. Capacitat de lideratge, de cohesió de grup i formació" Marta Domènech, responsable de l'oficina Europe Direct a Tarragona)

Les dones tindrien un estil de treball cooperatiu, amb tendència a dissenyar estructures laborals poc jeràrquiques, en equip, amb l'objectiu bàsic que no és el de triomfar sinó el d'aconseguir la qualitat a tot allò que fan.

Els valors que aporten les dones no són una exclusiva femenina, sinó que pertanyen a tots els éssers humans, i, per tant, del que es tracta és de modificar alguns dels valors que han predominat tradicionalment en les organitzacions, i substituir-los per altres més adequats a les necessitats de la nostra nova societat i de l'exigència que la societat està demandant a totes les persones que ostenten el poder en l'àmbit polític i econòmic. Cal accelerar el trànsit cap al model femení, en el qual el capital humà es converteixi en la clau, resultant imprescindible, atreure i retenir el talent.

Com a conseqüència, el líder expert en reconèixer el que la situació demana i en adaptar el seu estil per a encaixar la situació, té més oportunitats d'arribar a l'èxit que el líder que s'adhereix de forma rígida i que únicament té un sol estil de lideratge en totes ocasions.

És essencial distingir entre estil femení i presència de dones. Una cosa és el problema de l'estil i una altra el del poder. La relació entre poder i estil s'estableix en els termes següents: a més poder, estil més autònom.

"Dintre del grup de treball que he pretès organitzar, casualment hi ha la meitat d'homes i dones" (Pilar Sánchez, secretària general de la Diputació)

La presència d'una dona en un consell d'administració pot tenir pocs efectes a causa de què és l'únic en un grup masculí. La presència de dues dones, canvia bastant les coses, perquè poden recolzar-se mútuament. Quan una dona és la presidenta del consell d'administració, el seu poder crea estil.

"Si he arribat a on sóc ara és perquè també he sabut envoltar-me de grans professionals" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Sota l'efecte de la crisi de l'euro, als països mediterranis ha caigut verticalment la percepció de les oportunitats de negocis innovadors, quan, per contra, l'entorn incert i saturat obligaria a emprendre amb major imaginació i coratge que abans. El lideratge femení encaixa perfectament amb aquestes noves necessitats.

Ens trobem, per tant, amb una redefinició del lideratge, una versió ideal per al futur, ja que l'era de la informació segueix evolucionant i premiarà a qui es posi al mig del flux informatiu. El punt de vista femení és que ens enfortim per l'enfortiment dels altres. Veritablement una autèntica revolució.

"Les maneres de treballar d'un home i una dona són totalment diferents"
(Maria Bodi, cap de l'UCI a Joan XXIII)



Estil operatiu	Competitiu
Estructura organitzativa	Jeràrquica
Objectiu bàsic	Triomfar
Estil de solució de problemes	Racional
Caract. clau	- Control detallat - Estratègia operativa - No empatitzen - Raonament analític



Estil operatiu	Cooperatiu
Estructura organitzativa	Equip
Objectiu bàsic	Qualitat
Estil de solució de problemes	Intuïtiu i racional
Caract. clau	- Menor control - Cooperació - Empatia - Raonament pràctic

Font: RAMOS LÓPEZ, Amparo. Mujeres y liderazgo

Les empreses dirigides per dones tenen millors resultats econòmics, les empreses que promocionen a les dones a llocs directius de responsabilitat obtenen millors resultats econòmics. A aquesta conclusió arriba un estudi dut a terme per professors de l'Escola de Negocis de la Universitat de Columbia i de Maryland.

L'estudi ha consistit en repassar els resultats de les 1.500 empreses més grans d'Estats Units i de veure quina relació guarden aquests resultats amb la presència o no de dones en els seus equips directius.

Segons els seus autors, aquest bon comportament és degut al seu estil de direcció, en concret a la seva capacitat per gestionar les relacions interpersonals dins l'empresa, així com per aconseguir que la veu dels treballadors sigui escoltada.

"Alguns estudis han demostrat que quan augmenta el número de dones directives en algunes empreses, millora el resultat econòmic" (Marta Domènech, responsable de l'oficina Europe Direct a Tarragona)

6.4 La "bretxa" salarial és real?

Dins el panorama europeu, les diferències entre dones i homes en el mercat de treball espanyol es distingeix per ser especialment acusat. L'estudi elaborat pel sindicat de la UGT conclou que una dona hauria de treballar 79 dies més a l'any per guanyar el mateix que un home; i que una empra hauria de cotitzar 11 anys i mig més que el seu homòleg masculí en un treball d'igual valor per cobrar la mateixa pensió.³¹

"Jo crec que no hi ha diferències en els salaris, però sí a l'hora de distribuir incentius per productivitat" (Elisenda Segura, cap de planificació i qualitat del port de Tarragona)

A Espanya la "bretxa" salarial entre sexes s'incrementa considerablement si diferenciem entre jornada completa i parcial. Així, la diferència percentual entre el salari/hora d'homes i dones és del 17,8% en els contractes a jornada completa, mentre que arriba al 33,8% en els contractes a temps parcial.³²

"Les dones acostumem a arribar al lloc on estem a poc a poc, per tant, els augmentos salarials o no hi són o també van pujant molt a poc a poc" (Elena Virgili, cap de la Hemeroteca de Tarragona)

³¹ Informe UGT: Treballar igual, cobrar igual

³² Ibídem

Bona part de les diferències salarials entre dones i homes estan provocades per la segregació ocupacional existent, que fa que les dones és concentrin en sectors on els salaris són més baixos, com passa en el cas de l'hostaleria, el comerç, o els serveis personals i domèstics.

L'elecció de carrera universitària podria explicar fins a un cert punt la bretxa salarial. Comparades amb els homes, les dones trien carreres universitàries diferents i, per tant, ocupacions que estan menys ben pagades. Si no fos que els homes que treballen en ocupacions femenines guanyen més de mitjana que les seves companyes i que quan les dones entren en un àmbit laboral amb el temps els salaris cauen, podríem pensar que és preferible invertir en enginyeria que en ciències de l'educació i que, per tant, els homes tendeixen a prendre decisions millors que les dones.

Però aquesta no és una raó de pes.

No obstant això, aquesta no és la única explicació que es dona a aquestes diferències.

Uns quants sostenen que les diferències per raó de gènere en relació als salaris i ocupacions són la conseqüència de diferències en nivells de qualificació i preferències.

Un segon grup, per contra, examina com és construïda la demanda de treball femení per part del mercat a partir del comportament d'empreses i treballadors, fonamentalment. Aquestes teories sostenen que la discriminació en contra de les dones juga un paper important a l'hora d'explicar aquestes diferències.

L'explicació va més enllà i proposa un model basat en la divisió del treball dins de la llar en el qual les dones realitzen un menor esforç que els homes a causa de les seves majors responsabilitats en la cura de fills i a altres tasques domèstiques, el que explicaria que percebin salaris inferiors i ocupin llocs de menor responsabilitat. Això es concreta en majors nivells d'absentisme laboral i menor productivitat (en haver d'ocupar-se de la intenció de la llar el que provoca una pèrdua de concentració i energies). Com els salaris que paguen les empreses no només depenen del temps treballat sinó també del esforç realitzat, una part dels majors guanys dels homes es deuria al fet que treballen més hores ja que la seva productivitat és més gran perquè de les feines de la casa ja s'ocupa la dona.

Si efectivament la productivitat de les dones fos menor que la dels homes per aquesta causa, aquest, podria ser l'origen dels seus menors salaris, el que ajudaria a explicar les diferències retributives existents sense haver de recórrer a actituds discriminatòries en el mercat de treball. No obstant això, els estudis existents no són concludents i, tot i que les treballadores són les que efectivament estan suportant les majors càrregues familiars, d'això no es desprèn necessàriament que la seva productivitat sigui menor que la dels seus companys homes.

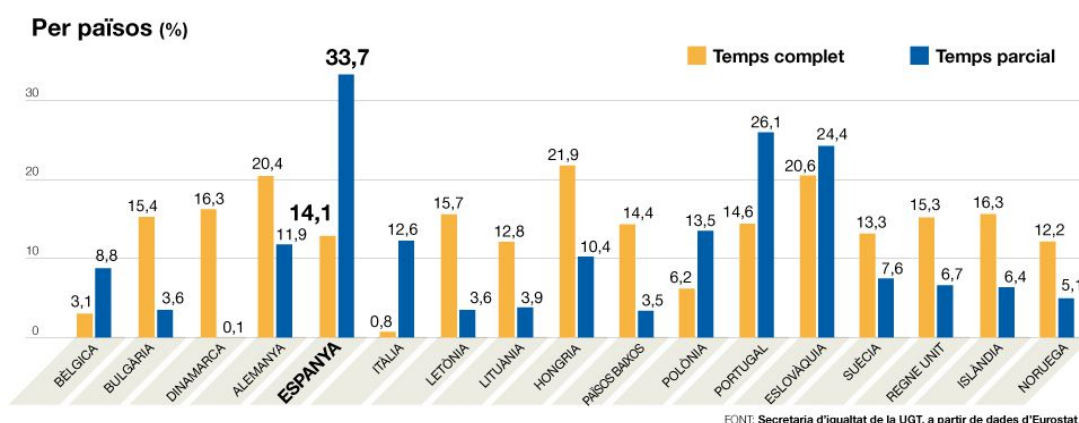
També caldria esmentar que les dones treballen a temps parcial molt més sovint que no pas els homes i això fa baixar els seus ingressos. Ara bé, la feina a temps parcial no és una simple qüestió d'elecció sinó que depèn dels rols socials, com ara el fet que són les principals responsables de la criança de les criatures i de les tasques domèstiques.

Hi ha empreses que esperen que les dones acceptin salaris menors als oferts als homes ja que sap que la seva capacitat per trobar una altra feina és menor. Les raons caldria buscar-les en la seva menor mobilitat geogràfica (associada tradicionalment a la dependència del treball del seu marit) i la seva menor mobilitat ocupacional, que fa que les seves alternatives d'ocupació siguin menors. La capacitat explicativa d'aquesta teoria depèn d'aquest supòsit.

El problema és que no té en compte un factor afegit que actuaria en sentit contrari: donada la tradicional divisió sexual del treball a les llars, una baixada en els salaris potser es tradueixi en un major abandonament del mercat laboral per part de les dones que dels homes.

Però aquesta és una qüestió que caldria contrastar en cada cas. En aquest model les empreses no discriminen per prejudicis sinó perquè els resulta rendible, fins a tal punt que no fer-ho suposa situar-se en desavantatge enfront dels seus competidors.

"Existeixen molts estudis que diuen que sí hi ha diferències en els salaris, però personalment no ho sé" (Marta Domènech, cap de l'oficina Europe Direct a Tarragona)



Font: Diari Ara. La bretxa salarial d'Espanya respecte a altres països d'Europa

S'haurien d'establir eines legals per forçar que als tribunals acadèmics, als departaments de recursos humans dels organismes institucionals i empresarials diversos, s'estudiïn en profunditat les formes subtils de discriminació de la dona. Això faria disminuir aquestes diferències salarials entre homes i dones, que especialment a Espanya, són molt altes.

6.5 Competències entre homes i dones

"Penso que hi ha més rivalitat entre homes polítics que entre dones polítiques. Les dones normalment no tenim problemes de protagonisme" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Una recent investigació de la universitat d'Alacant suggereix que les dones es desenvolupen millor en petits grups de treball i afegir dones a un grup és una forma segura de millorar la col·laboració grupal i la creativitat, però això només és cert quan les dones treballen en equips que no competeixen entre si.

"L'entesa entre dones de diferents partits quan volem arribar a un acord és més ràpida i més fàcil" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Els homes es beneficien creativament de la rivalitat amb altres grups, mentre que els equips femenins operen millor en situacions menys competitives. L'enfrontament puja els ànims, això augmenta la creativitat dels homes i redueix la de les dones.

Quan s'introdueix l'element de competència, les coses canvien. Els homes sota aquestes circumstàncies col·laboren es fan més dependents i ajuden, les dones fan el contrari.

Molts més nois que noies usen la competició directa, l'agressió i les tàctiques físiques per aconseguir el que volen, i clarament consideren que la competició és inherentment divertida i satisfactòria. Per contra, moltes més noies que nois utilitzen el diàleg per torns per aconseguir el que volen, i eviten competicions del tipus "el guanyador s'ho emporta tot".

Per exemple, en un estudi realitzat amb nens de quatre anys, els nois van competir 50 vegades més freqüentment que les noies per aconseguir veure uns dibuixos animats. Respecte als adults, independentment del seu nivell d'habilitat, el 75% dels homes trien la competició, comparat amb el 35% de les dones que l'escullen.

Les dones que veuen com altres dones són humiliades en competicions públiques estan menys disposades a participar en aquestes mateixes competicions.

"Malauradament, he vist com dones molt vàlides han vist truncada la seva carrera professional per donar pas a homes molt menys preparats, als quals s'ha considerat més qualificats pel simple fet de ser homes" (Elisenda Segura, cap de planificació i qualitat del port de Tarragona)

Les dones són més propenses a competir amb altres dones que amb els homes, i a utilitzar signes socials com les expressions facials o les frases iròniques per excloure als seus rivals. Els homes són més proclius a competir obertament, dient a la cara, o simplement superant als seus rivals. La competició femenina tendeix a ser subtil i matisada, mentre que la competició masculina és més concreta. Quan els homes competeixen és fàcil veure qui guanya i qui perd.

Simplement has de mirar qui guanya més diners i qui té el cotxe més gran, la millor casa, qui marca més gols o fins i tot qui té la dona més jove i guapa. La competició masculina és més visible. Això comporta una major producció de testosterona i adrenalina.

Tot i això, diversos estudis han demostrat també que els homes i les dones som iguals de competitius. Les dones a diferència d'ells no utilitzem la violència física ni verbal. Les dones prefereixen utilitzar les agressions indirectes com l'exclusió social dels seus contrincants.

"Jo crec que la competència entre homes i dones es deguda al treball, no al gènere" (Sara Lleó, jutgessa)

6.6 Conciliació familiar i laboral

Un altra de les causes que col·labora amb la vigència del terme "sostre de vidre" és la impossibilitat de conciliar harmònicament la vida personal i laboral.

"Quan em van proposar ser directora m'ho vaig haver de pensar molt, el fet de què sóc mare i has de fer funcionar un col·legi i una casa és difícil de conciliar" (Alícia Fernández, directora La Salle Tarragona)

Les dificultats que troben les dones per a conciliar les seves responsabilitats, encara molt majoritàries i exclusives, en l'àmbit familiar-domèstic, amb el desenvolupament de les seves carreres, s'ha identificat com una altra possible causa del "sostre de vidre", ja que poden impossibilitar la mobilitat a l'organització o bé la decisió de crear una empresa en la que ella sigui la principal sòcia o directora.

"A Espanya tenim menys fills que en la majoria de països desenvolupats, els tenim més tard i la majoria de les dones els tenim un cop hem assolit un mínim de les expectatives laborals" (Imma Pastor, directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV)

D'aquesta manera, la percepció generalitzada de què el seu compromís primari està en la família i en la llar, pot interferir en la seva promoció professional o en la seva decisió de fer-se empresària.

A aquesta situació se li anomena "sobrecàrrega del rol" ja que suposa dobles i fins i tot triples jornades.

*"Has de ser enginyera de l'organització sobretot si a més a més ets mare"
(Conxita Esteve, responsable de comunicació a la BASF Tarragona)*

L'Institut de les Dones, mostra en un estudi publicat al 2014 que els homes dedicaven una mitjana de 2,5 hores a les tasques de la llar i les dones 4,7 hores diàries. A cura dels fills, els homes dedicaven una mesura de 1,10 hores, mentre que les dones 4,1 hores diàries. Al costat d'això, en el 71,9% de les llars les mares s'encarregaven de la cura dels menors de 3 anys que no anaven a la guarderia.

"El meu marit i jo vam decidir que l'organització de la nostra casa no només havia de ser matriarcal. A casa meva el primer que arriba para la taula i l'altre la treu" (Maria Bodi, cap de l'UCI a Joan XXIII)

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral respon a la necessitat de resoldre aquest conflicte que afecta les persones, a la família, a les empreses, i a tot l'entorn social.

"La tecnologia m'ha facilitat molt la vida, mitjançant WhatsApp puc estar en contacte tot el dia amb les meves filles" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

A Espanya l'aprovació de la Llei 39/1999, del 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, introdueix canvis legislatius en l'àmbit laboral perquè tant dones com homes puguin participar en l'àmbit familiar, intentant guardar un equilibri per afavorir els permisos de maternitat i paternitat sense que això afecti negativament les possibilitats d'accés a l'ocupació, a les condicions de treball i l'accés a llocs d'especial responsabilitat de les dones.

També perseguirà el facilitar que els homes puguin ser partícips de la cura de les seves filles i fills des del mateix moment del naixement. Amb aquesta Llei s'adapta la legislació a les directrius comunitàries.

El permís de maternitat és de 16 setmanes sense interrupció, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. Salvant les sis setmanes posteriors al part, que són obligatòries per a la mare, al pare, se li reconeix el dret de paternitat de 13 dies ininterromputs, ampliables en dos dies més per cada fill o filla, a partir del segon. Tot i així, aquestes mesures no regulen la conciliació laboral-familiar, ni ajuden a normalitzar la situació de la dona pel que fa a l'ocupació dels fills i de la llar. Que els permisos de la dona siguin majors, fa que l'estereotip que la dona hagi de quedar-se a casa cuidant dels fills, augmenti i hi persisteixi. Aquests prejudicis també arriben als nens i nenes que veuen normal que sigui la mare la que falti al treball si ells es posen malalts, o per exemple que la dona sigui la que prepari el dinar mentre el pare fa coses "més interessants".



Dona, mare i treballadora

"Intentem ser superwoman" (Alícia Fernàndez, directora La Salle Tarragona)

Les empreses juguen en aquest aspecte un paper fonamental, ja que tots els esforços del legislador seran infructuosos si l'empresariat no assumeix la seva responsabilitat de què el treball, en el si de la seva empresa, no impedeixi o distorsioni greument les responsabilitats familiars i les necessitats personals de les seves treballadores i treballadors.

"Les dones tenen més dificultats per arribar a càrrecs directius en aquelles professions que exigeixen donar moltes hores de plena dedicació" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

Cada vegada són més les persones que avaluen positivament, a l'hora de buscar o canviar de feina, el valor afegit que els pot oferir l'empresa pel que fa a millorar la seva qualitat de vida.

Com a conseqüència de les hores que les dones utilitzen treballant, la conciliació familiar moltes vegades es difícil de compatibilitzar. I per això, les àvies s'han convertit en un recurs que les famílies han utilitzat en funció de les seves necessitats.

A Espanya, com en altres països occidentals, el nombre de dones implicades en la cura dels seus néts i nètes és cada vegada més gran i per a algunes persones l'avi és el component central de la seva identitat. Entre avi i nét es creen certes afinitats, en particular amb aquells als que han cuidat quan eren petits.

També són freqüents les mainaderes, senyores que acaben convertint-se en una segona mare.

"Tinc molta sort pel meu marit però també tinc una senyora que m'ajuda a casa" (Conxita Esteve, responsable de comunicació a la BASF Tarragona)



La meva "segona mare", la meva germana i jo

Conciliar no suposa treballar menys, sinó d'una manera diferent, més efectiva i més rendible per a l'empresa; consisteix en donar un valor afegit als treballadors, al seu treball, així com a l'empresa que integra aquestes polítiques.

Conciliar significa treballar millor, produir més en saber que al final de la teva jornada de treball has complert amb escriure els teus objectius laborals, que, tant el treballador com l'empresari, han glorificat i dignificat la feina, i que, a més, tots dos tenen temps de educar i gaudir dels seus, de la seva família. Aquesta possibilitat, aquesta realitat basada en la cura de la família és un poderós motor i estímul per al treballador.

"Les dones ho tenim sempre en compte tot, família i feina" (Elena Virgili, cap de la Hemeroteca de Tarragona)

"La teva família ha d'entendre molt bé el projecte que estàs realitzant perquè t'has de recolzar molt en ells" (Conxita Esteve, responsable de comunicació a la BASF Tarragona)

En el nostre entorn algunes de les empreses millors considerades conciliadores són:

Repsol: la jornada laboral ja està establerta i disposen de flexibilitat horària i gestió del temps. Els treballadors tenen opció al teletreball, també tenen beneficis gratuïts assistencials i existeix un comitè de diversitat i conciliació per a tractar la millora en la conciliació laboral i familiar.

Vodafone: en aquesta empresa la baixa maternal/paternal és més llarga que la que estableix la llei i disposen serveis assistencials per a familiars d'empleats.

Mercadona: empresa que tanca els seus centres els diumenge, la baixa maternal és més llarga que la que estableix la llei. Tenen una jornada laboral estable i no hi ha rotació d'horaris.

D'altra banda tenim empreses que en l'actualitat viuen com fa dos segles, com si el treballador i l'ocupador fossin de planetes diferents, amb necessitats i realitats antagòniques i incompatibles; com si la conciliació, la productivitat i els beneficis econòmics no fossin el mateix. Com a exemples tenim:

El Corte Inglés: molts centres obren dies festius i diumenges. Tenen manca de mesures de conciliació laboral. Els treballadors estan subjectes a rotació d'horaris. No tenen bon ambient laboral i a vegades es produeixen conflictes entre els treballadors i l'empresa.

Ikea: també obren els dies festius i diumenges i les mesures de conciliació que disposen els treballadors s'han vist reduïdes en aquests anys de crisi.

Media Mark: és una empresa que obre els dies festius i diumenges, els seus treballadors estan subjectes a rotació horària i la majoria dels contractes són temporals, precaris i com a conseqüència hi ha canvi de personal.

No obstant això, la legislació que regula l'obertura de centres comercials en dies festius i diumenges és diferent en les comunitats autònomes del nostre país, ja que algunes són més restrictives que altres.

A més conciliació més responsabilitat i tranquil·litat del treballador a l'hora d'escometre les seves obligacions amb major responsabilitat; a més conciliació major implicació del treballador en el projecte empresarial, fent-ho seu, ja que sap que el seu ocupador es preocupa per ell i pel seu bé estar; a més conciliació millors relacions laborals entre l'equip, els seus coordinadors i ocupadors, aconseguint baixar el nivell de conflicte laboral, així com l'estrès i les absències laborals.

Tot això suposa, gràcies a la conciliació, una millora en les relacions laborals, una major productivitat i una major optimització del temps veient-se reflectit positivament en els comptes de resultats, amb més i millor producció i amb uns empleats amb més voluntat i desig de consumir.

6.7 Xifres contundents

Per si queda algun dubte, els números insisteixen en mostrar-nos que queda encara molt camí per recórrer. Al Govern, a les empreses i a la llar.

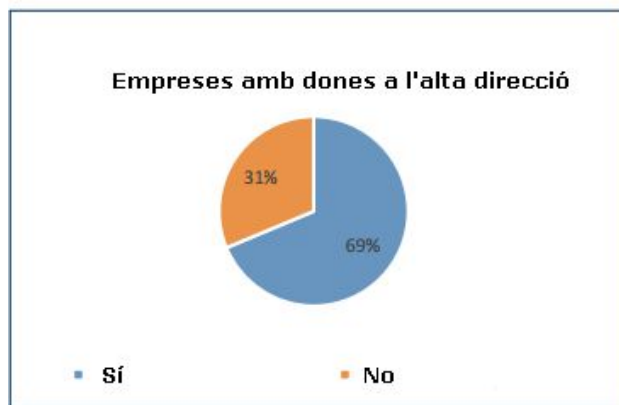
Som 23.619.089 dones, el 50,86% de la població i la nostra esperança de vida és de 85,71 anys.

Utilitzant com a fonts els estudis realitzats pel Centre de Govern Corporatiu, s'obté la següent informació:

De 147 empreses, hi ha un total de 234 dones dels 1.735 càrrecs, el que representa el 13,48 % del total dels alts càrrecs.

D'aquestes 234 dones, 8 són presidentes (3.4 %), 10 secretàries generals (4.2 %), 10 directores generals (4.2 %) i 3 vicepresidentes (1.2 %) totes elles pertanyen a l'anomenat Grup A (primera línia de poder).

De les 147 empreses que componen la mostra, el 31% no compta amb dones entre els seus alts càrrecs. Són les cotitzades, 34.3%, les que no compten amb dones a l'alta direcció. Aquesta dada és significativa ja que són aquestes empreses les que haurien d'estar preparant a dones perquè accedeixin al seu consell d'administració i així complir amb els requisits legals tant nacionals com comunitaris.



Estadística. Empreses amb dones a l'alta direcció
Font: (Institut Nacional d'Estadística)

Segons el següent gràfic, es desprèn que hi ha determinats sectors en què hi ha major nombre de dones, com el d'educació i serveis socials i el sanitari.



Font: Yodona.com i Grant Thorton

També hi ha determinats càrrecs que compten amb un major nombre de dones. Aquests càrrecs són l'anomenat divisió d'àrea (16.7% dels càrrecs), que engloba diferents àrees de negoci d'un sector, o la direcció funcional de Recursos Humans amb 14,10% dels càrrecs.

També cal destacar el sector jurídic. Aquest any per primera vegada una dona va ser nomenada *Fiscal General de l'Estat*. També són dones la vicepresidenta i una dels dotze magistrats del Tribunal Constitucional; i al Tribunal Suprem, l'òrgan on el percentatge de dones era el més baix, ha incrementat la presència femenina del 11,7% al 13,6%, el número de magistrades ha passat de 9 a 11. Actualment hi ha 5.352 jutges i magistrats en actiu, dels quals el 52% són dones.

"La meva feina és molt beneficiosa pel que fa a la conciliació familiar i laboral. Per aquesta raó més del 70% d'aspirants a les oposicions són dones"(Sara Lleó, jutgessa)

Pel que fa a les alcaldies, només el 19% estan ocupades per dones, i a les regidories el 35,57% són dones.

"Les dones hauríem de ser més fans de nosaltres mateixes, reivindicar que nosaltres també estem preparades per accedir a aquests llocs de treball"
(Sara Lleó, jutgessa)

7. Associacions, projectes i estudis que ajuden a la integració de la dona

Davant la baixa proporció de dones a llocs de decisió, la comissària europea, Vivian Reding, va proposar al març del 2011 a les companyies europees signar un acord voluntari per elevar la presència de dones als consells de direcció al 30% en el 2015 i al 40% al 2020. Es va comprometre a revisar els resultats i prendre mesures al respecte.

Així doncs, un any després, va comprovar que a tota Europa només 24 empreses s'havien adherit a la proposta. Aquest és un clar exemple de l'anomenat "sostre de vidre".

Resulta difícil explicar la permanència d'aquest fenomen quan les dones som ja el 50% de la força de treball a Europa, hi ha dades objectives i àmpliament reconeguts que són les dones les que s'encarreguen en el 70% de les decisions de consum a les llars, de manera que les empreses haurien d'estar interessats en el coneixements femenins per a dirigir amb una major garantia d'èxit. No obstant, elles resten absents.

7.1 Un autèntic referent a Espanya

A nivell de Tarragona, fa 25 anys va sorgir l'Associació d'Empresàries i Emprenedores de les Comarques de Tarragona. Aquesta associació es va crear arran d'un dinar d'amigues, una d'elles havia anat al banc per sol·licitar un crèdit bancari per arranjar un parell d'aparadors de les seves botigues i l'entitat financera li va demanar la signatura del seu marit, tot i que el negoci era d'ella. Aleshores van veure clar que allò no es podia tolerar.

El president de la Cambra de Comerç de Tarragona els va donar suport i actualment són més de 400 sòcies i és considerat un autèntic referent a Espanya en l'àmbit empresarial femení, ja que gràcies a la seva presidenta, Laura Roigé juntament amb la



Laura Roigé, presidenta de l'ADEE TGN

seva homòloga valenciana, Espanya va entrar a la BPW, l'associació empresarial femenina més poderosa del món

Aquesta associació és molt activa, per exemple, cada any es fa una trobada en què es reparteixen tres tipus de premis: empresària de l'any, jove emprenedora de l'any i a la trajectòria empresarial.

Alguns dels seus objectius són el d'afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el món empresarial, impulsar mesures per facilitar la conciliació entre la vida familiar i professional de les emprenedores, fomentar la cultura empresarial entre col·lectius de dones, sobretot entre les més joves, donar suport a la dona que s'inicia en la seva empresa...

L'any 2003, gràcies a la Laura Roigé, les empresàries de Tarragona van entrar a l'elit mundial a la BPW (*Business and Professional Women*), una associació de dones reconeguda amb nivell 1 per l'ONU.

La BWP sempre ha lluitat per la defensa de les dones en el món empresarial i va ser qui va instaurar l'*Equal Pay Day*, el dia de la igualtat salarial.

7.2 Projectes vigents

El Projecte Promociona és un dels projectes més emblemàtics que s'estan desenvolupant al nostre país per promoure l'accés de la dona als llocs directius de les companyies, i aconseguir així la seva plena equiparació al home en l'àmbit professional d'alt nivell.

És una iniciativa del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i compta amb la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials, que promociona i executa el programa. Està finançat en un 85% per l'Espai Econòmic Europeu, del qual Noruega és el major contribuent.

El projecte és la promoció entre les empreses i l'execució per aconseguir que finalment les dones accedeixin als llocs directius, després de l'adequada formació. El suport de CEOE a Projecte Promociona no fa més que ratificar l'article 4 dels nostres estatuts, en el qual s'esmenta la promoció i la participació de la dona en tots els ordres socioeconòmics. Des de CEOE creuen fermament en la presència del talent femení en el més alt dels nivells de decisió empresarial, i estan disposats a impulsar totes aquelles iniciatives que vagin en la mateixa direcció.

L'objectiu principal del projecte és identificar, retenir i promocionar el talent femení, des de la voluntarietat de les empreses i les dones professionals que hi participen, per aconseguir assolir un equilibri de dones i homes en comitès de direcció i consells de administració. Per això s'ha desenvolupat un excel·lent programa acadèmic on s'amplia la visió estratègica i s'analitzen els aspectes clau de la creació de valor en les organitzacions, potenciant el lideratge. Cada participant té la possibilitat de participar en fòrums, debats i esmorzars de treball amb figures de rellevància en el món empresarial.

Aquest any es posa en marxa la tercera edició d'aquest projecte. Durant la primera edició del projecte, quatre de les participants van ascendir en les seves respectives empreses, aconseguint amb això el principal objectiu del projecte. A causa de l'èxit, i amb la intenció de ser capaços de donar a aquesta iniciativa la major difusió possible, el programa llança la tercera edició aquest any amb 80 places.

Un altre projecte que destaca recentment, és l'aprovació de l'estatut de les dones agricultores al País Basc. Aquest territori s'ha convertit en la primera comunitat autònoma en aprovar una llei per a millor la situació de la dona agricultora. Casualment, aquesta llei va ser aprovada el dia de la "dona rural", el 15 d'octubre.

La llei ha estat aprovada per unanimitat al Parlament autonòmic, i inclou la creació d'una línia d'ajuts per a l'afiliació a la Seguretat Social. D'aquesta manera, es pretén facilitar que les dones siguin titulars o cotitulars de les explotacions en les que ja treballen.

A més, per afavorir aquesta titularitat compartida, les institucions prioritzaran aquesta fórmula en la concessió de subvencions. També s'impulsarà la presència femenina en els àmbits de decisió del món agrari. Aquestes organitzacions disposen de quatre anys per augmentar la presència de la dona i assolir com a mínim el 40% de representativitat que estableix la Llei d'Igualtat.

"He participat en molts projectes pel que fa a la igualtat de la dona. Cada any participo en el Global Women Summit, un foro que agrupa a dones que tenen alts càrrecs a nivell mundial" (Begoña Florià, tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona)

7.3 Estudis en curs

Actualment a Tarragona hi ha un departament de la URV destinat a la observació de la dona: l'Observatori de la Igualtat.

"Aquest departament es crea a l'any 2007 per la iniciativa d'un grup de noies que portaven molts anys estudiant el fenomen de la desigualtat. El rector va veure oportú crear el departament per poder orientar al rectorat com actuar en matèria d'igualtat." (Imma Pastor, directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV)

Les funcions de l'Observatori de la Igualtat són:

- Diagnosticar les desigualtats existents entre els homes i les dones.
- Recollir i analitzar la informació rellevant en matèria d'igualtat per raó de gènere.
- Fer un seguiment al llarg del temps de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats en el si de la URV.
- Promoure i afavorir la formació i la recerca específiques en estudis de gènere.
- Actuar com un centre de recursos en matèria d'assessorament i en la realització d'estudis.

La primera tasca de la comissió va ser estudiar amb profunditat la situació real de la URV. Sense entrar en tots els detalls dels resultats obtinguts, cal fer constar que, entre el nombre total de PDI (personal docent i investigador) a la universitat, el percentatge d'homes és superior al percentatge de dones i que es reparteix de manera desigual entre els diferents centres i departaments. En aquest sentit, una de les dades més significatives de l'estudi és la relativa a la categoria acadèmica: el nombre de catedràtics i de titulars de universitat és molt superior al de catedràtiques i titulars de universitat dones, i el nombre de doctors que han assolit la màxima categoria acadèmica és molt superior al nombre de doctores. La presència de dones com a investigadores principals de projectes finançats és també notablement inferior a la d'homes investigadors principals. En referència a l'alumnat, el 59,4% dels alumnes de la URV són dones.



Imma Pastor, Directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV

Les dades de l'estudi evidencien que les dones tenen dificultats per assolir llocs de responsabilitat. En tots els casos es detecta que un dels problemes principals per a les dones universitàries és la promoció laboral.

La URV a través de l'Observatori de la Igualtat participa del projecte EQUALITY (Strengthening women leadership in Latin American HEIs and society) finançat per la Unió Europea, vol crear un pla gènere per a reduir la bretxa de gènere diagnosticada i promoure polítiques d'igualtat i d'oportunitat.

L'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria (ETSE) i l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Química (ETSQ) en col·laboració amb l'Observatori de la Igualtat també organitzen entre les seves activitats el Girls' Day, una jornada per promocionar els estudis d'enginyeria entre les estudiants d'ESO amb molta tradició als països anglosaxons.

A partir de diferents activitats donen visibilitat i mostren a les alumnes la presència de professionals dones en camps com l'Enginyeria o la Tecnologia, així com la conveniència dels equips de treball mixtos per obtenir un millor rendiment.

Amb aquesta jornada es pretén actuar com un element de cohesió i coeducació per poder revisar els rols de gènere transmesos i assumits en la divisió sexual del treball.

8. Experiències de tractament desigual

En el desenvolupament del treball es produeixen moltes circumstàncies en les quals hi ha una discriminació per diferents motius com el sexe, el color de la pell, la seva religió, idees polítiques o origen social, amb independència dels requeriments de la feina.

Dins d'aquest epígraf he tractat de recollir les diferents experiències de tractament desigual, que majoritàriament per raó de sexe, es troben en les feines desenvolupades per les persones, principalment les dones.

És ben cert que les dones actualment continuen patint situacions de discriminació i això hauria d'estar regulat en els temps que estem.

A continuació, s'esmenten les diferents experiències que dones anònimes han aportat a través de l'enquesta que vaig realitzar:

"Els salaris a l'empresa on treballa sempre són més alts pels homes dins un mateix departament."

"Un company de treball home cobrava més que jo en la mateixa posició"

"A la feina anterior on estava, tot i tenir més antiguitat, el meu company tenia un sou més elevat"

L'assumpte de si la condició de l'home i de la dona dona origen a diferències de remuneració és important, persistent i encara no s'ha solucionat. Globalment hi ha un desnivell entre la remuneració mitjana masculina i femenina en considerar grups amplis d'ocupacions, i que les dones guanyen de mitjana menys que els homes és una realitat.

Avui dia, la legislació de diversos països exigeixen que s'aboni igual remuneració a les dones que realitzen un treball de valor igual o de vàlua semblant al prestat pels homes en la mateixa empresa. La finalitat de les lleis és impedir que la direcció de les empreses, o els sindicats i la direcció actuant de comú acord en negociacions col·lectives, discriminin les dones en les ocupacions de predomini femení, fixant nivells salarials inferiors.

"Quan et quedes embarassada i no t'agafes la baixa abans del part per no perjudicar, a la mínima que faltes un dia i no ho comuniques amb previ avís, et quedes sense bons econòmic"

L'embaràs és un problema. Quan una noia va a una entrevista de treball, ja es té en compte que ets dona i que per tant pots quedar-te embarassada, cosa que significa absentisme en el treball durant el període d'abans i després de donar a llum; també es pot donar el fet de ser ja mare, això significa, tenir cura dels fills que normalment i segons els estereotips i prejudicis d'aquesta societat, la dona és la que s'encarrega.

La mare és la que sortirà del treball per donar de menjar als fills després de tornar de l'escola i la que rendirà menys pel cansament acumulat.

"He hagut de renunciar a un lloc de treballs pel fet de ser mare"

El 39% de les dones assegura que algun cop ha hagut de renunciar a un lloc de treball per haver tingut un fill o una persona dependent al seu càrrec. En el cas dels homes només és el 12% ³³

El 47,1% de les mares afirmen que el fet de tenir fills afecta o ha afectat a la seva trajectòria professional, bastant o molt. En el cas dels homes, només el 16,4% ³⁴

"Després de ser mare vaig haver de conformar-me amb l'horari de treballs parcial"

Només el 55% de les treballadores recupera el seu horari després de ser mare, davant el 100% dels homes. El 45% de les mares no retornen al seu antic horari laboral posteriorment, i el 35% han d'experimentar una reducció de jornada ³⁵

"Dos metges en una oposició, ella amb més experiència i currículum, i ell no, doncs ell va ser escollit com a coordinador"

"A un antic treball als homes els oferien treballs diferents"

Està comprovat, els homes superen a les dones en les entrevistes de treball tot i ser millors. La investigació de la universitat de Yale demostra que a l'hora d'elegir un candidat, les preferències són els homes, la dona té a càrrec fills i llar.

33 Font: yodona.com

34 Ibídem

35 Ibídem

"No em deixem avançar per arribar als objectius i polivalències"

Aquest és el testimoni d'una dona que treballa com a funcionaria. Les poques oportunitats que tenen les dones per promocionar-se es veuen truncades amb la necessitat de tenir fills.

Si elles ho decideixen fer han de sacrificar-se i renunciïn a molt de temps lliure, has d'estudiar i formar-te sense desatendre les qüestions importants de la teva vida, però si et veus capaç, perquè impedir-ho?

"Vaig proposar una solució a un problema que hi havia a l'empresa i s'hi van negar, un home va proposar la mateixa i l'acceptaren"

El model de lideratge masculí està molt més arrelat que el lideratge femení. A les empreses els homes necessiten més homes i donen suport a altres homes deixant a les dones excloses de qualsevol situació.

No importa el que facin les dones, necessitem fer-ho tot el doble millor que els homes per a què se'ns consideri la meitat de bones que ells.

"Paternalisme i necessitat de subjugar per part d'un company home"

Els homes agafen el seu rol paternal, tendint a aplicar les formes d'autoritat i protecció pròpies del pare en la família tradicional, quan a l'hora de la pràctica som les dones les que ens encarreguem de treure endavant la llar i la feina. El lideratge femení es pren de manera molt seriosa els objectius establerts per l'empresa.

"Dins d'una patrulla un dels dos té sempre una categoria superior i algun cop m'ha passat el començar una actuació i veure com el ciutadà es dirigia al meu company home quan jo era la que portava la situació i tenia una categoria superior."

Els prejudicis són molt presents a la població, prejudicis que no ens deixen veure més enllà. La societat infravalora molt a les dones i sobretot en feines de caire tradicionalment masculí. Però, quina diferència hi ha entre un home i una dona si el treball es desenvolupa correctament?

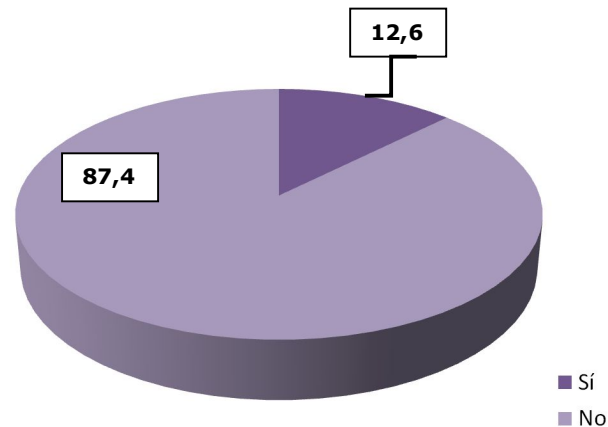
9. Opinió social enquestes

Aquest treball es completa amb una sèrie d'enquestes realitzades a 70 persones, totes elles dones, integrades ja en el món laboral, d'una edat compresa entre els 30 i 60 anys, de diferent formació i localitzades a la comarca del Tarragonès.

La hipòtesi que vull plantejar a partir d'aquesta informació és si realment les opinions i la visió que tenen les dones treballadores sobre aquest aspecte és comú, si elles mateixes saben reconèixer el lloc on es troben actualment les dones i si en el seu àmbit laboral existeixen aquestes diferències que tant hem sentit al llarg de la història.

L'enquesta es compon de preguntes tancades i indirectes: sí o no. També he afegit una pregunta per a què elles mateixes m'expliquin si han sofert alguna situació de vivència desigual en el seu àmbit laboral. La última pregunta planteja la problemàtica a la llar, qui predomina realitzant les feines de casa.

Pregunta 1: Creus que actualment les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes pel que fa a l'accés de càrrecs directius?



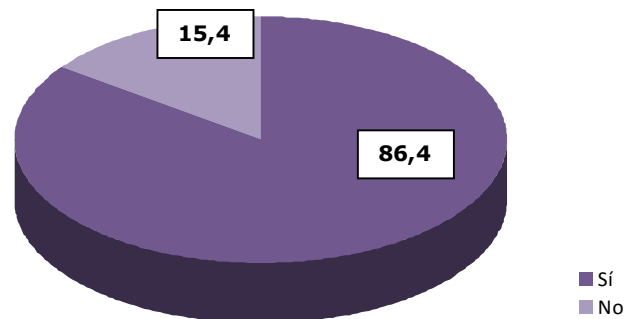
Font: elaboració pròpia

Aquest gràfic ens mostra que el 12,6% de les enquestades pensen que les dones sí tenen les mateixes oportunitats que els homes a l'hora d'accedir a càrrecs directius, mentre que el 87,4% creu el contrari.

El resultat ens indiquen que és una realitat que les dones no tenen les mateixes oportunitats que els homes a l'hora d'accedir a un càrrec directiu. Els homes acaparen la major part dels llocs de treball més alts. Tot i així, molts cops el que es vol mostrar a la societat no es correspon gaire o gens amb la realitat, i aquest fet pot crear opinions que no s'ajustin a la societat actual.

La realitat és la que és i així ho percebem en les enquestades ja que, la majoria, opina que no, que les dones no tenim les mateixes oportunitats a l'hora d'accedir a càrrecs directius.

Pregunta 2: Normalment les dones superen amb millors resultats acadèmics als homes durant els anys escolars, però després en el treball les dones es subordinen als homes. Creus que és certa aquesta afirmació?

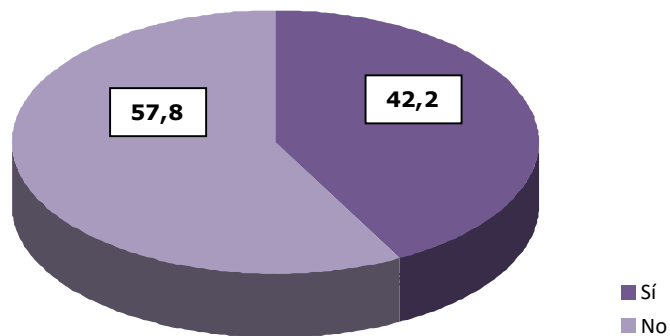


Font: elaboració pròpia

Aquest gràfic ens mostra que el 15,4% de les enquestades pensen que les dones sí superen als homes durant els anys escolars i després es subordinen. El 86,4% pensa que potser sí les dones obtenen millors resultats acadèmics però que si volen poden arribar on s'ho proposin.

Les dones des de ben petites ja solen ser responsables i és un fet que elles madurin abans que els nois. Això és visible sobretot en els centres escolars. Actualment homes i dones tenen les mateixes oportunitats pel que fa a l'accés a l'escolaritat i a l'educació, però per què després són elles les que es subordinen i no es promocionen per a arribar a un lloc més alt? La solució és simple, la càrrega maternal.

Pregunta 3: Dintre de la professió que desenvolupes, creus què és fàcil arribar a un càrrec directiu?



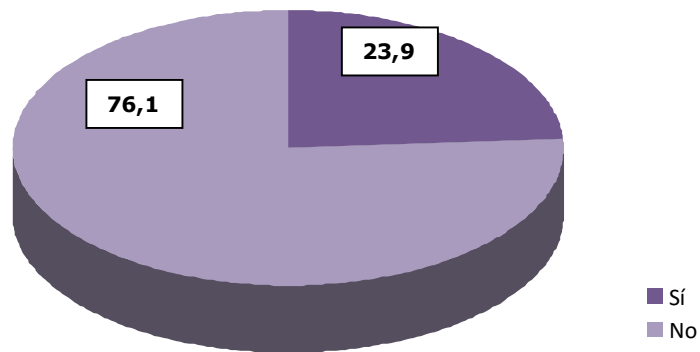
Font: elaboració pròpia

Aquest gràfic ens mostra que el 42,2% de les enquestades pensen que sí és fàcil arribar a accedir a un càrrec directiu en la professió que desenvolupen. El 57,8%, pensa el contrari.

Aquesta pregunta està molt igualada en opinions positives i negatives pel que fa a d'altres presents a l'enquesta.

Actualment hauria de ser així, i tirant a l'alça cap la resposta afirmativa perquè amb la Llei d'igualtat aprovada al 2007 ha d'estar present la igualtat de tracte, d'oportunitats, de formació i de promoció professional.

Pregunta 4: En el teu àmbit laboral hi ha diferències en el salaris entre home i dones?

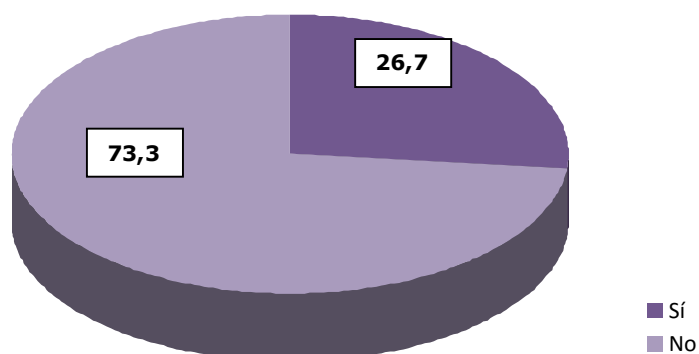


Font: elaboració pròpia

Aquest gràfic ens mostra que el 23,9% de les enquestades pensen que sí hi ha diferències en els salaris entre homes i dones. El 76,1% de les enquestades pensen que no.

Les enquestades han respost majoritàriament no, però a partir de dades oficials es possible descobrir aquesta tendència salarial que afavoreix als homes. Estudis mostren que gran part de les dones no tenen el mateix salari que els homes en una mateixa feina.

Pregunta 5: Hi ha competències entre homes i dones?

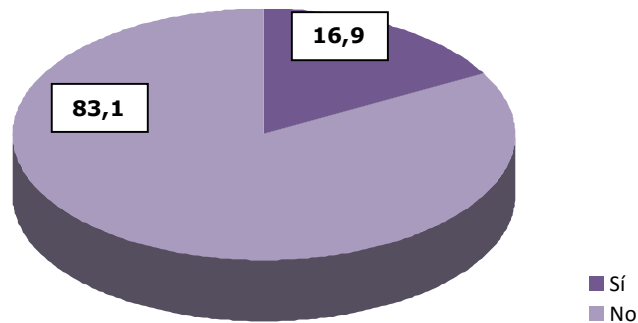


Font: elaboració pròpia

Aquest gràfic ens mostra que el 26,7% de les enquestades pensen que sí hi ha competències entre homes i dones, mentre que el 73,3% pensen que no.

Les competències que poden existir són pel fet d'ascendir de posició a la feina, no pel sexe. El seus companys homes lluiten per aconseguir un lloc més alt amb independència de la persona amb la que hagin de lluitar per aconseguir el seu objectiu, sigui home o dona.

Pregunta 6: Has experimentat alguna vivència de tractament desigual?



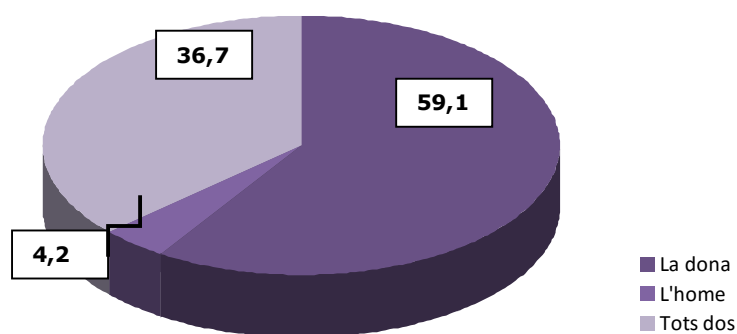
Font: elaboració pròpia

Aquest gràfic ens mostra que el 16,9% de les enquestades han experimentat alguna vivència de tractament desigual mentre que el 83,1% no han experimentat cap.

Aquesta qüestió era acompanyada per una explicació breu en el cas de tractament desigual en cas afirmatiu, explicació que he afegit a l'apartat 6.

He trobat algunes experiències que m'han sobtat. Per exemple, el fet que als homes els hi ofereixin treballs diferents, sense tenir en compte ni la titulació acadèmica ni l'especialització.

Pregunta 7: En l'àmbit familiar, qui desenvolupa majoritàriament les feines de casa?



Font: elaboració pròpia

Aquest gràfic ens mostra tres resultats diferents. El 59,1% de les enquestades afirmen que elles són les que desenvolupen majoritàriament les feines a casa; el 4,2% afirma que ho fa l'home; i el 36,7% diu que divideixen la feina a casa entre la dona i l'home.

En mig d'un dinar, qui s'aixeca a buscar aquell got que ha quedat oblidat a la cuina? A l'hora d'organitzar un sopar familiar a casa, qui dedica la tarda a cuinar? Un quants cops per setmana, a qui li toca treure el pols i netejar el terra? Pel que la societat transmet: a les dones.

L'enquesta mostra aquesta tendència d'atribuir les tasques domèstiques a les dones. Aquesta dada diu molt de la igualtat de gènere a casa, ja que a dia d'avui, tant homes com dones solen treballar fora de casa.

No obstant, també es remarcable la dada que indica que tots dos treballen i ajuden a casa, tant sigui en els deures dels fills com a estendre la roba. Les dones han reivindicat que ara elles també treballen fora de casa i que per tant és obligació de tots dos mantenir la llar en unes condicions òptimes així com la cura dels fills.

10. Conclusions

Al món existeixen nens i nenes, homes i dones, avis i àvies. Tothom hauria de tenir les mateixes oportunitats independentment del seu gènere. Malauradament, la igualtat, un principi tant senzill i fonamental, no sempre és una realitat quan es parla d'homes i dones.

Al llarg de la història no hi ha hagut llibertat ni justícia per a les dones, que s'han vist condemnades a ocupar un segon pla en un món d'homes i per a homes. Aquesta concepció o organització de la societat ha arrelat globalment al món. I malgrat avenços que ens apropen cap a una igualtat de gènere, encara segueix vigent un tracte secundari cap a les dones.

Per a referir-se a l'estructura actual del món laboral de la dona, l'autora del llibre "Dona i treball", Anna López Puig, fixa el terme "piràmide de Keops" i explica que si féssim una fotografia gegant del mercat laboral actual, veuríem una enorme piràmide en què la base està formada per exèrcits de dones treballadores i a mida que anem pujant hi ha més i més homes. Dalt de tot, només hi ha vestuari d'homes, dominat pel negre i el gris. La piràmide és plena d'exèrcits de formigues que són <<auxiliars>> i <<assistents>>. Les dones, tot i que estan més ben preparades que mai a la història, tenen el que anomenem << sostre de vidre >> que no les deixa pujar als llocs d'alta responsabilitat i de presa de decisions.

I de què ens adonem? La desigualtat de les dones segueix present en tots els àmbits: les dones han pres les regnes de la feina fora de casa, sense que, paral·lelament, s'hagi produït un repartiment equitatiu de les responsabilitats domèstiques. El resultat d'això és que moltes dones han d'espavilar-se de forma heroica per compaginar les seves activitats professionals i les seves obligacions familiars. Les dificultats de conciliar el treball i les responsabilitats familiars condueixen a moltes dones a renunciar a ocupar llocs de treball directius que impliquin doble jornada, a retardar l'edat de tenir fills o simplement a no tenir fills.

En ocasions en la nostra vida quotidiana permetem micromasclismes sense tenir consciència d'això o no ho veiem com a tal perquè forma part de la nostra educació, de la nostra societat entorn i/o cultura, però els permetem, i convivim amb ells, sent la pròpia dona la que indueix a aquesta desigualtat derivada de la seva experiència, transmetent-ho als seus fills, que a la vegada traslladaran en un futur al seu entorn familiar, social o laboral. Un exemple és la tornada de la cançó del grup *Ella balla sola* "de gran vull ser dona gerro, a caseta jo t'espero, les sabatilles de quadres preparades per a tu, tot net i molt ben fet el llit ..."

La dona actual té grans possibilitats en l'àmbit laboral, possibilitat de votar i de triar lliurement el què vol fer amb la seva vida; hem arribat fins a tal punt que el tenir un fill sense pare està permès. Però enmig del canvi i de l'excés es troba encara una part de població masculina, que amb idees tradicionalistes, esperen trobar la taula posada i recentment servida, el fumejant menjar preparat per una dona cansada que acaba d'arribar del treball i a la qual posteriorment li tocarà rentar els plats.

Una altra referència musical, de la cantautora catalana Guillemina Motta, que toca amb bon humor temes socials i polítics des de la perspectiva de la dona lluitadora en la seva cançó: "No us caséssiu pas, noieta, no us caséssiu pas. Val més fer cine, feu-me cas, o quedar a cal papàs. Alceu els rem, serviu conyac. Prengueu els hàbits o els parracs. Veneu bombons, veneu tabacs. Però caséssiu pas, noieta, no us caséssiu pas..."

Què llunyana queda aquella època de subordinació de la dona per a les que hem nascut sota un món on els pretextos que anul·laven la igualtat entre els dos sexes ja s'han resolt. Avui podem parlar de la pilot, de la militar i la doctora. Avui tot és diferent. La qualitat del treballador és el que compta en aquest àmbit i no el sexe. Bé és veritat, que quan les dones no treballin fora, obtinguin com a mínim el tenir el menjar fet quan l'altre torna a casa; però més cert és que la dona té el mateix dret que el marit a treballar i, si tots dos treballen, la casa ha de ser mantinguda equitativament, tret que hi hagi una distribució de tasques entre home i dona.

L'home com manetes que arregla i la dona com intel·ligent fèmina i cuinera; i si cap dels dos vol cuidar el domèstic, s'anuncien moltes assistents als diaris, que podran contractar.

Per això, la feina a fer pel col·lectiu femení és tant essencial, i per això mateix, el feminisme va esdevenir en el seu moment un moviment reivindicatiu i exitós.

La única lectura positiva és que la feina feta a l'objectiu comú, la igualtat, és impressionant: es treballa i es lluita per reivindicar els drets de la dona. Institucions i associacions vetllen per la igualtat de sexes i dia a dia continuen en la lluita d'una societat més justa, més igualitària.

Tots els avenços que s'han fet a través d'imposicions i iniciatives legals coaccionen i influeixen a persones i institucions a adaptar-se a les evolucions d'igualtat. Les circumstàncies han fet guanyar el protagonisme a les dones en el panorama social i han aconseguit que en molts sentits les dones s'equiparessin als seus companys masculins. La llei d'igualtat demostra que hi ha el propòsit legal i oficial d'eradicar la desigualtat per part de les institucions, però el fet que siguin necessàries també evidencia que encara queda molt per fer, les diferències de gènere encara són vigents i són moltes...

Les conclusions són contradictòries: en comparació amb la situació de les dones de dos segles ençà és evident que s'ha produït una evolució positiva; ara bé, pregunta què en pensa d'aquest progrés a qualsevol dona discriminada pel salari, pregunta-li on és la igualtat en la seva llar...

Depèn de nosaltres, de cada un, el canvi de la societat. Així doncs, **està en les nostres mans** canviar la realitat per construir un futur millor i la implicació és l'eina per fer-ho.

"Els oficis no han de ser d'homes ni de dones, sinó de les persones"

11. Bibliografia

• Llibres

COMAS, D., BODOQUÉ, I., FERRERES, S., ROCA, J., **Vides de dones**. Ed. Alta Fulla, Barcelona 1987

LÓPEZ PUIG, Anna. **Dona i Treball: una visió multidisciplinària**. Arola Editors, Barcelona 2010

DUCH PLANA, Montserrat i FERRÉ BALDRICH, Meritxell, **De súbdites a ciutadanes: dones a Tarragona (1939-1982)**. Cercle d'Estudis Històrics i Socials Tarragona 2009

BERBEL, Sara. **Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal**. Editorial Arestas Mujeres, Madrid 2013

DE MAEZTU, María. **El trabajo de las mujeres: nuevas perspectivas**. L'escola d'infermeres de l'hospital de La Cruz, Madrid 1933

ARENAL, Concepción. **Las mujeres de su casa**. Gras y Compañía Editors, Madrid 1883

• Magazines

Yo dona, editorial El Mundo, número 551. 21 de novembre de 2015

Viu a fons Tarragona, número 19. Novembre - desembre 2015

El País Semanal mujeres, editorial El País. 30 de novembre de 2014

XL Semanal, número 1447. 19 de juliol de 2015

• Pàgines web

DONA, TREBALL I MATERNITAT

http://cgt.org.es/sites/default/files/IMG/pdf/Embarazo_CGT.pdf

LA DONA I EL PODER EMPRESARIAL A L'ESPAÑA DEL 2013

<http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/mujeres-poder-empresarial-espanya-2009.pdf>

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL

[http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion de la vida laboral, familiar y personal. .pdf](http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf)

EFFECTES DE LA CRISI ECNÒMICA EN EL TREBALL DE LES DONES

<http://www.elbaixllobregat.cat/sites/default/files/arxius/Dones%20i%20crisi.pdf>

CONSTUINT L'EQUILIBRI. DONES, TREBALL I QUALITAT DE VIDA

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines08.pdf

DONES I TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL: UN ACCÈS IGUALITARI ALS CÀRRECS DE DIRECCIÓ?

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/MujeresCargosRepresentacion.pdf>

TRAJECTÒRIES PERSONALS I PROFESSIONALS DE DONES AMB ESTUDIS TRADICIONALMENT MASCULINS

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/MujeresenEducacion/docs/1_Trayectoria_mujeres.pdf

EN FEMENÍ I EN MASCULÍ

<http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/Nombra%20en%20red.pdf>

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/n2dospalabras.pdf>

DIFERÈNCIA I DISCRIMINACIÓ SALARIAL PER RAÓ DE SEXE

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

ASSOCIACIÓ D'EMPRESÀRIES I EMPRENEDORES DE TARRAGONA

http://www.adeetgn.com/info/informacion.asp?id_pagina=4

OBSERVATORI DE LA DONA DE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

<http://www.urv.cat/igualtat/>

ANNEXOS

Les entrevistades

Aquestes són les col·laboradores, les aportacions de les quals han estat de vital importància per a aquest treball. Són dones que o bé tenen un càrrec important dintre la seva professió o bé ocupen treballs tradicionalment masculins.

- **Abril Zarza, Glòria**
 - 1980, Tarragona
 - Diplomada en turisme
 - Conductora d'autobusos
 - Van sortir proves d'accés i tenia el carnet d'autobús perquè el seu pare ja treballava i li va proposar intentar-ho.
 - Amb parella i fills

- **Bodi Saera, Maria**
 - 1966, Tarragona
 - Medicina amb especialitat en Medicina Intensiva
 - Cap de serveis de la UCI i coordinadora de transplantaments
 - No tenia vocació, però s'ho va plantejar. Quan va començar les pràctiques a l'hospital ja sabia que no s'equivocava
 - Casada i amb dos fills

- **Domènech Virgili, Marta**
 - 1970, Tarragona
 - Magisteri i grau oficial de protocol i organització d'events
 - Responsable de l'oficina Europe Direct a Tarragona
 - Va estudiar magisteri i el seu camí laboral va ser el periodisme però després va entrar en el departament de relacions ciutadanes on li van encarregar fer aquest centre d'informació
 - Casada i amb fills

- **Esteve Cabanes, Conxita**
 - 1969, Tarragona
 - Psicòloga i màster en relacions de comunicació
 - Responsable de comunicacions de la BASF Tarragona
 - El treball la va escollir, va veure l'anunci, encaixava i s'hi va llançar
 - Casada i amb dos fills

- **Fernández Sivill, Alícia**
 - 1971, El Vendrell
 - Magisteri i llicenciada en psicopedagogia
 - Directora del col·legi La Salle Tarragona
 - Qüestió vocacional, sempre li havien agradat els nens i tenia molt clar que volia ser mestra. Li van plantejar la direcció del col·legi i va acceptar-la, tenint en compte és clar, la seva família.
 - Casada i amb un fill

- **Florià Esaberri, Begoña**

- 1969, Tarragona
- Llicenciada en ciències de la informació i postgrau en administració local i comunicació política
- Tinent alcalde de l'ajuntament de Tarragona i presidenta de dos empreses municipals
- La política per a mi és vocacional, vaig decidir excedir-me del meu treball de periodista i entrar al món de la política
- Casada i amb dues filles

- **García, Anna**

- 1968, Reus
- Llicenciada en filologia anglogermànica i té el curs d'agent de policia.
- Agent de mossos d'esquadra
- Van sortir oposicions i ara li apassiona. La seva feina mai és igual, s'ha d'improvisar molt
- Casada i amb fills

- **Juanmartiñena Arraiza, Luz**

- 1956, Peralta (Navarra)
- Estudis tecnico-agrícoles
- Agricultora i mestra a un institut
- Va decidir continuar per herència del seu pare
- Soltera

* Ha rebut un premi concebut pel rei i pel Ministeri d'Assumptes Interns pel seu exemple de compromís personal i contribució social. Guardonada per la seva aposta per l'agricultura ecològica

- **Lleó Jové, Sara**

- 1981, Tarragona
- Llicenciada en dret
- Jutgessa
- Li sembla una feina interessant i compatible amb la seva personalitat
- Soltera

- **Pastor Gosalbez, Imma**

- 1968, Tarragona
- Doctorat en ciències polítiques i sociologia
- Professora d'universitat i directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV
- Des que va acabar la carrera treballa a la universitat, l'ensenyament i la interacció amb els alumnes sempre li ha interessat molt
- Casada i amb fills

- **Romero Martínez, Carme**
 - 1971, Riudoms
 - Tècnica d'esport i professional de bombers
 - Bombera
 - Va entrar en el món dels bombers perquè feia atletisme
 - Casada i mare de dos fills

- **Sánchez Peña, Pilar**
 - 1965, Tarragona
 - Llicenciada en dret
 - Secretària general de la Diputació de Tarragona
 - Quan va acabar la carrera va valorar totes les possibilitats que tenia i va decidir oposar
 - Casada i amb fills

- **Segura i Pérez, Elisenda**
 - 1961, Tarragona
 - Diplomada en relacions laborals i llicenciada en geografia i història
 - Planificació i Qualitat de l'Autoritat Portuària de Tarragona
 - La seva carrera professional s'ha desenvolupat íntegrament a l'Autoritat Portuària, des de les posicions inferiors fins al càrrec directiu que ara ocupa
 - Casada i amb un fill

- **Virgili Bertrán, Maria Elena**
 - 1963, Tarragona
 - Llicenciada en geografia i història
 - Cap de la biblioteca municipal de Tarragona
 - La persona que portava la biblioteca va decidir dedicar-se a la política i li va cedir a ella el càrrec
 - Casada i amb fills

La dona en un món d'homes: QÜESTIONARI

El meu Treball de Recerca tracta sobre l'estudi de la integració laboral de la dona, les desigualtats que actualment pateixen al treball i les dificultats que tenen per accedir a un càrrec directiu

Nom i edat:

Nivell d'estudis:

Activitat professional:

Creus que actualment les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes pel que fa a l'accés a càrrecs directius? *

- Sí
- No

Normalment les dones superen amb millors resultats acadèmics als homes durant el anys escolars, però després en el treball les dones es subordinen als homes. Creus que és certa aquesta afirmació? *

- Sí
- No

Dintre de la professió que desenvolupes creus que és fàcil arribar a un càrrec directiu? *

- Sí
- No

En el teu àmbit laboral hi ha diferències en els salaris entre homes i dones? *

- Sí
- No

Hi ha competència entre homes i dones? *

- Sí
- No

Has experimentat alguna vivència de tractament desigual? *

- Sí
- No

En cas afirmatiu explica-ho breument:

En l'àmbit familiar, qui desenvolupa majoritàriament les feines a casa? *

- La dona
- L'home
- Tots dos

