

# ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL



***“Ésser una nena en néixer, fins no fa gaire temps, comportava un estil de vida molt concret, ple de deures i obligacions específiques, amb uns drets migrats enfront els dels homes.”***

M. Rosa Llurba Caparó

## Agraïments:

Fer un treball de recerca complex sol/a no es fàcil i no ho hagués pogut fer independentment, per això primerament m'agradaria donar les gràcies a la meva tutoria.

Sobretot moltes gràcies a totes les dones valentes que han fet un primer pas segur d'elles mateixes per desafiar la societat estereotipada actual i m'han deixat plasmar la seva experiència en el treball:

- ◆ Ishssame Raiss (conductora de camions cisterna)
- ◆ Carme Marchante (conductora de l'autobús públic de Valls)
- ◆ Maria Dolores Iglesias (primera dona paleta del Pla d'Ocupació de l'Ajuntament de Valls)
- ◆ Elena Bohigas (primera dona a les forces especials espanyoles)
- ◆ Gemma Milian (primera bombera de Catalunya)
- ◆ Dolors Batalla (primera alcaldessa de Valls)
- ◆ Dolors Farré (actual alcaldessa de Valls)

Ha sigut necessària l'aportació de Montserrat Targa (seleccionadora de personal a l'Ajuntament), Llorenç Casanova (sociòleg) i Marta Ortega (pedagoga). Les seves vivències i estudis sobre el gènere han aportat al treball un marc més científic.

Vull agrair als meus pares; des del primer moment m'han estat recolzant, donant noves idees i sobretot contactes per a poder realitzar les entrevistes.

Però sobretot m'agradaria donar les gràcies a totes aquelles dones silenciades de la història que han lluitat molt durament per la igualtat de gènere en tots els àmbits. Gràcies a elles podem parlar d'evolució i desenvolupament sociocultural en l'actualitat.

## Resum:

Com dibuixaries una camionera? Tanca els ulls i imagina't una bombera. Com han estat aquestes imatges? Al llarg de tot aquest treball sobre els estereotips de gènere s'exposen els motius d'aquestes en qualsevol sector i el per que de seguir vigents en ple 2020. Es plasma un repàs de tota la història del feminisme fins a arribar a l'actualitat, on podreu llegir experiències de totes aquelles dones que van fer un primer pas valent en el seu àmbit per demostrar que elles també podien fer-ho i l'opinió de gent especialitzada en temes de gènere. En el cas de Valls, també hi trobarem dades reals sobre la distinció de gèneres depenent de la feina realitzada.

El treball finalitza aclarint que els estereotips, tot i seguir molt vigents en el nostre dia a dia, poc a poc es van eradicant gràcies a l'educació, conscienciació, representació femenina...

Paraules clau: Estereotip, gènere, evolució, laboral, igualtat.

## Resumen:

Como dibujarías una camionera? Cierra los ojos y imagina una bombera. Como han sido estas imágenes? A lo largo de todo este trabajo basado en los estereotipos de género se muestran los motivos de estas en cualquier sector y el porque de seguir vigentes en pleno 2020. Se expone un repaso de toda la historia del feminismo hasta llegar a la actualidad, donde podréis leer experiencias de todas esas mujeres que dieron un primer paso valiente en su ámbito para demostrar que ellas también podían hacerlo y la opinión de gente especializada en temas de genero. En el caso de Valls, también encontramos cifras reales sobre la distinción de géneros dependiendo del trabajo realizado.

El trabajo finaliza aclarando que los estereotipos, todo y que siguen muy vigentes en nuestro día a día, poco a poco se van erradicando gracias a la educación, concienciación, representación femenina...

Palabras clave: Estereotipo, género, evolución, laborales, igualdad.

## Abstract:

How would you draw a woman who is a lorry driver? Close your eyes and imagine a woman working as a fire fighter. How is that image? Throughout of all this work about gender stereotypes, you will read about it and why these stereotypes remain in force in the year of 2020. There is a review of feminism's history until nowadays, the experience of all the women that had done a first step on their scope to demonstrate that she also can do that and the opinion of some experts on the gender's themes. On the case of Valls, you could found real numbers depending on the work.

The work finishes, clarifying that the stereotypes, despite being very in force every day in our lives, they are being eradicate thanks to the education, the conscience and woman representation.

Key words: Stereotype, gender, evolution, in work, equality.

## Índex:

	Pàg.
1. Introducció	8
2. Evolució de la Igualtat	10
2. 1. En el món laboral	14
3. Què són els estereotips de gènere?	17
3.1. Factors que causen i condicionen els estereotips de gènere	21
4. Paraules clau	23
5. Estereotips de gènere al llarg de la història	25
6. Diferències de gènere en dades	27
6. 1. El salari	27
6. 2. Segregació laboral	30
6. 2. 1. Població ocupada per tipus de jornada	30
6. 2. 2. Població ocupada assalariada al sector privat i públic	32
6. 2. 3. Població ocupada assalariada per tipus de contracte	34
6. 2. 4. A Valls	36
6. 3. Permisos parentals	42
6. 3. 1 Comparació dels permisos de maternitat i paternitat a Europa	43
6. 4. “Sostre de vidre” i “terra enganxós”	45
6. 4. 1. Causes i conseqüències	46
6. 5. Assetjament laboral	46
6. 5. 1. Modalitat i tipus	46
6. 5. 2. Protocol davant assetjament sexual i per raó de sexe de	
l'Ajuntament de Valls	47
6. 6. Riscos laborals	50
6. 6. 1. Riscos laborals específicament de les dones	50
7. Conciliació de la vida professional, personal i familiar	52
7. 1. Beneficis de la conciliació	53
7. 2. La conciliació laboral i familiar a Espanya	53
7. 3. Empreses referents en la conciliació	54
8. Assistència a conferències (Neus Oliveres i Magda Oranich)	57

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

9. Entrevistes	61
9. 1. Ihssame Raiss (conductora de camions cisterna)	61
9. 2. Carme Marchante (conductora de l'autobús públic de Valls)	64
9. 3. Maria Dolores Iglesias (primera dona paleta del Pla d'Ocupació de l'Ajuntament de Valls)	66
9. 4. Elena Bohigas (primera dona a les forces especials espanyoles)	68
9. 5. Gemma Milian (primera bombera de Catalunya)	71
9. 6. Dolors Batalla (Primera dona alcaldessa de Valls)	75
9. 7. Dolors Farré (Actual alcaldessa de Valls)	80
9. 8. Llorenç Casanova (Sociòleg)	85
9. 9. Montserrat Targa (Seleccionadora de personal de l'Ajuntament)	90
9. 10. Marta Ortega (Pedagoga)	95
10. Enquesta	100
11. Conclusions	106
12. Bibliografia i Webgrafia	108

## 1. Introducció

Com ens imaginem una bombera? Com ens esperem que sigui el metge que ens visitarà? Com dibuixaries un modista? I una camionera? Qui pot fer qualsevol feina? O, qui l'està fent? Però la pregunta més important és; què ens crea aquests cànons? L'objectiu d'aquest treball, amb una expressió despersonalitzada i llenguatge inclusiu, és poder respondre aquestes preguntes en ple 2020, on la societat hauria d'estar en la seva màxima evolució. No només una evolució tecnològica, sinó social i cultural; buscant deixar de banda les desigualtats humanes per fets com el gènere.

Aquestes imatges que se'ns podrien passar per el cap es basen en els estereotips de gènere, totes desenvolupades a partir dels prejudicis i idees preconcebudes al voltant del món laboral. Són construccions socials i culturals que han anat passant de generació en generació amb l'objectiu de dividir homes i dones per uns simples atributs físics. Encasellen a totes les persones del món dins d'uns cànons ficticis i sense cap mena de base científica, buscant la desigualtat.

Un dels punts clau de tots aquests estereotips són els rols de gènere; ja des dels inicis de la humanitat, les persones socialment denominades amb el gènere de dona o home han estat encasellats en feines concretes i diferenciades. Per exemple, un dels rols tradicionals dels homes en el món laboral són totes aquelles activitats productives i de representació política. En canvi el de la dona és tot l'àmbit dels serveis o el manteniment de la llar.

En aquest treball s'ha fet especial menció a l'Alt Camp entrevistant dones valentes de Valls, valentes per el fet de voler acabar i combatre els prejudicis de tota una societat, canviar la mentalitat d'aquelles persones que diuen o pensen que elles no podien i, poc a poc, construir una societat igualitària on ni homes ni dones tinguin la pressió social, cultural i tradicional. A banda de les entrevistes hi trobareu l'opinió d'homes i dones que veuen cada dia com es reflecteixen els estereotips gràcies als seus estudis i experiència:



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

seleccionadora de personal, sociòleg, pedagoga... I també l'opinió del punt de vista de les persones a partir d'una enquesta anònima.

Durant les pàgines d'aquest treball també hi trobareu mencions de M. Rosa Llurbà Caparó, presidenta de l'associació de dones de Valls. Escriptora del llibre *Les dones de Valls fan història*, ens descriu amb fites claus cedides per dones de Valls com fou la seva vida amb una perspectiva de gènere.

És clau què per a poder ser persones més lliures necessitem, com a societat, desmuntar tots aquests estereotips. Només així tindrem plena llibertat del propi futur professional i el reconeixement a totes les persones sense distinció de gènere.

## 2. Evolució de la igualtat

*“Durant anys i panys, a l'escola, hi feien anar els nens; a les nenes no els calia aprendre de lletra. Tan sols sabessin rentar, cosir, fer el menjar i tenir cura de la mainada, ja n'hi havia prou.*

*A mesura que avançava el segle vint, que una nena anés a l'escola va convertir-se en un fet usual, i de mica en mica les noies van començar a fer estudis superiors.”*

M. Rosa Llurba Caparó

Théroigne de Méricourt, Olympe de Gouges, Etta Palm, Claire Lacombe i Pauline Léon foren les dirigents del primer moviment reivindicatiu dels drets de les dones, durant una època que va trasbalsar tota Europa, la Revolució Francesa (1789-1799). Serà on, per primera vegada en la seva història, intervindran activament i com a col·lectiu en la vida política d'un país: crearan clubs i associacions feministes, intervindran en insurreccions populars, escriuran quaderns de queixes adreçats al rei... Degut a que per Europa també va ser una època de grans canvis polítics fonamentals: la caiguda de l'antic règim i la construcció de la societat estamental on domina el sistema parlamentari i la burgesia i els principis del capitalisme liberal.

Un exemple clar d'aquesta unió de les dones durant la revolució francesa el trobem a la Marxa de les dones a Versalles el 5 d'octubre de 1789 on, després dels conflictes de l'estiu, dones de diferents ciutadanes van decidir en el mes de setembre lliurar les seves joies a l'Assemblea Nacional per contribuir a pagar el deute públic i cobrir les necessitats de l'Estat.



Jornada del 5 i 6 d'octubre de 1789; marxa de les dones a Versalles

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

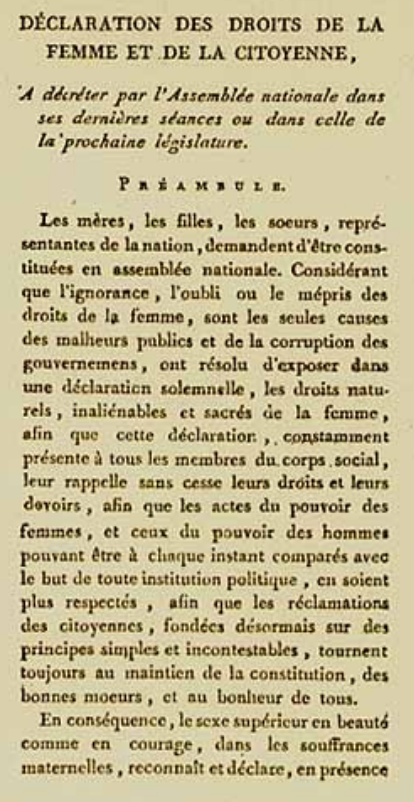
Posteriorment va arribar la notícia que a Versalles s'havia celebrat un banquet, celebració on es va trepitjar l'escarapel·la tricolor i els soldats s'havien posat la negra, la de la reina. Conduïdes per Stanislas Maillard, van marxar cap a Versalles, envaïren el palau i pujaren a les habitacions de Maria Antonieta. Van tornar a París com a alliberadores de la capital degut a que van aconseguir la fixació del preu del blat i el retorn dels reis a la ciutat.

També les reivindicacions de les dones es van desenvolupar a través d'associacions i clubs femenins, on es reunien per debatre temes d'actualitat, feien proclames i manifestos, escrivien discursos, pamflets o revistes. La més significativa d'aquesta última és les *Etrennes Nationales des Dames*, que demanava la representació femenina a l'Assemblea Nacional, a l'Ajuntament i a l'exèrcit.

La lluita legalista s'expressà amb discursos com el d'Etta Palm al 1790, *Discurs sobre la injustícia de les lleis* al Cercle Social de l'abat Fuché, on manifestava que les dones havien de ser tractades com a iguals als homes, drets a una educació igualitària i unes lleis justes. Però va ser a la publicació de Olympe de Gouges dels *Drets de la Dona i de la Ciutadania*, que va adreçar a Maria Antonieta, on es reivindicaven els drets que tenien les dones per naturalesa.

Tots aquests passos seran clausurats al 1793 quan Robespierre pujà al poder i desencadena el terror. Foren assassinades Mme. Roland i Olympe de Gouges, Théroigne de Méricourt serà tancada per boja, Etta Palm fugirà del país, es prohibeixen els clubs femenins i que les dones assisteixin a les assemblees polítiques, on havien estat

lluïtant des del començament de la Revolució. Però va ser al cop d'estat de Napoleó del 9 de novembre de 1799 amb la proclamació del seu *Codi civil* el 1805 on s'acaben d'enterrar les conquestes de les dones de la revolució.



Obra intel·lectual d'Olympe de Gouges, Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana al 26 d'agost de 1789

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

D'altra banda trobem la figura de Mary Wollstonecraft (1759-1797) que a partir de les lluites de les revolucionaries franceses les va aportar a Gran Bretanya. La seva inspiració prové de l'entorn familiar, degut a que la seva mare i germana eren maltractades pels seus marits alcohòlics. Ella va escriure la clàssica obra, *A vindication of the Rights of Women* (reivindicació dels drets de les dones), on, conjuntament amb les mateixes idees que Catherine Macaulay i Theodor von Hippel, escriu un informe per l'Estat francès sobre educació primària gratuïta per els dos sexes, i sobretot una educació per a les dones que els hi fos útil basant-se en la seva experiència. En aquest últim cas s'oposava directament amb el model de Jean-Jaques Rousseau.

La majoria de les demandes seran considerades per generacions posteriors per assolir les lluites de les dones per la seva emancipació: reclamar el dret a l'educació, tenir un lloc de treball, llei del divorci, solidaritat en el món de la prostitució, reconeixement jurídic dels fills naturals, majoria d'edat als 21 anys, dret de portar armes per defensar la revolució...



Imatge caricaturesca per ridiculitzar Frances Wright. Traducció: "Una autèntica cotorra o una gansa que mereix que la xiulin"

En el cas del feminisme americà es disputaven dues lluites: l'abolició de l'esclavatge i introduir lleis per a poder millorar la situació de les dones. Va ser en aquest període dels anys 20 del segle XIX que una dona fa una parlava en públic, la feminista radical Frances Wright. Casualment les feministes americanes havien rebut una acurada educació que els donava confiança en les seves demandes.

El 19 de juliol de 1848 s'aprova la Declaració de "Seneca Falls" que parteix del principi que totes les dones i els homes han estat creats igual i reclama que siguin considerats tots els drets i privilegis que tenen les dones com a ciutadanes dels EUA. La lectura d'aquest document va ser per Elizabeth Cady Stanton (ideòloga del sufragisme americà del XIX i coautora de la *History of Women Suffrage*)

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL



*Convenció de Seneca Falls a Nueva York a l'any 1848*

Havent fet menció de les dones que van promoure el moviment feminista i silenciades per la història podem prosseguir d'una manera molt més general.

Es creia que a partir del sufragi femení les situaria a les mateixes condicions d'igualtat que els homes. Però no va ser així. Es cert que fou una porta que es va obrir per a properes propostes i mesures per promoure la igualtat, no va ser immediat.

Al contrari que en Nova Zelanda, Austràlia, Finlàndia... les dones no van aconseguir el dret a vot fins passada la Primera Guerra Mundial tot i les reivindicacions de les sufragistes que inclús van derivar a repressions per part de la policia. Un dels motius les quals eren mereixedores davant els polítics del sufragi fou el comportament durant el conflicte bèl·lic i inclús el papa Benet XV va defensar el vot de la dona públicament, convençut que en les conteses electorals aniria a parar als partits conservadors.

- **A Espanya:**

En el cas d'**Espanya**, les dones van obtenir el dret a vot al 1931 degut a la Segona República i a la seva democratització. La primera diputada al Parlament fou Clara Campoamor que, gràcies al suport del col·lectiu feminista, es va crear a l'estat una certa opinió a favor del vot



*Clara Campoamor del "Partido Radical"*

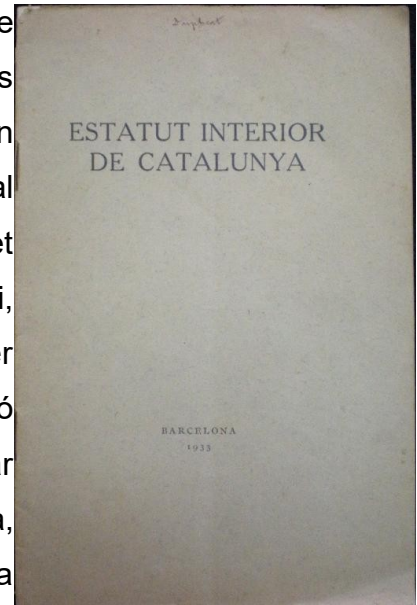


## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

femení. Als EUA es va aconseguir al 1920 i a Gran Bretanya al 1928 però altres països encara tenien una tradició misògina i el vot femení va arribar més tard.

- A Catalunya:

Per el que fa a **Catalunya**, a les eleccions del Parlament de 1932 amb l'article 36 de la Constitució de 1931 les dones encara no van poder votar. Anterior a la Constitució, el Govern de la Generalitat encara tenia pendent aprovar la llei electoral i l'Estatut de Catalunya, per això es va decidir aplicar el decret provisional de la República del 8 de maig de 1931. En canvi, les catalanes no van ser reconegudes legalment per a poder exercir el seu dret a sufragi fins l'any 1933, amb l'aprovació de l'Estatut Interior de Catalunya. Aquest retard va provocar protestes d'Acció *Femenina* i Carme Karr (activista feminista, volia dotar a les dones d'eines que les capacitessin tant per a l'exercici d'una professió com per la igualtat de drets).



*“Sota la impressió que tenim de que els deures de l’home són públics, semblaria només i exclusivament privats haurien de ser els de la dona; però, podem admetre que el regne de la dona està encarcerat entre les parets del jardí on s’obren les seves flors?”*

Carme Karr. Conferència Ateneu Barcelonès (1916)

Cal destacar que els episodis de la lluita per el sufragi femení van ser viscudes, per les seves protagonistes, la reivindicació més revolucionària de la història de les dones.

## 2. 1. En el món laboral

Les dones han treballat tota la vida, però amb unes certes diferències respecte als homes: sense remuneració ni consideració. La màxima aspiració d’una dona era ser mare, tenir un bon marit i haver de cuidar-lo mentre feia totes les feines de casa. També podia ser ampliat amb un treball en el sector dels serveis o a botigues i tendes específiques de dones (infermeres, cuidadores, dependents de botigues de roba interior, de calçat...)

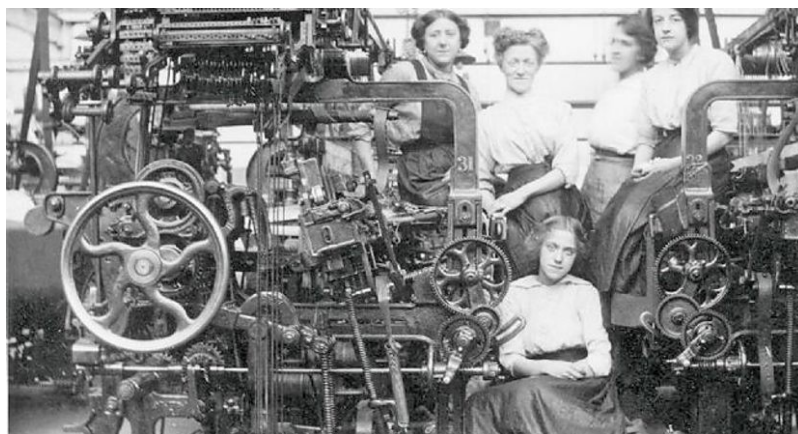
## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Fou entre els segles XVII i XIX quan es va produir, primerament a Gran Bretanya, la Revolució Industrial. Significà ampliació de coneixements científics a la indústria i la maquinària. I és aquí on apareixen els primers moviments obrers, treballadors i treballadores què només eren considerats/des per la seva 'força de treball' i vivien en condicions semblants a la dels esclaus. El coneixement de la situació d'aquests treballadors va empènyer a Flora Tristan (una figura oblidada) a lluitar en contra de les condicions de treball que rebien tots els treballadors i treballadores a les fàbriques.

***"La llei que esclavitzava a la dona i la priva d'instrucció, us oprimeix també a vosaltres, homes proletaris. (...) En nom del vostre propi interès, homes; en nom de la vostra millora, la vostra, homes; en fi, en nom del benestar universal de tots i de totes us comprometo a reclamar els drets per a la dona."***

Flora Tristan, *Unió Obrera* (1843)

La Primera i Segona Guerra Mundial va provocar que els homes obrers haguessin d'anar a servir a la guerra i les dones van suplir la feina que va quedar lliure per a poder tirar endavant la família. Es aquí on comencen a sortir de l'àmbit privat domèstic i s'inicien al treball manual de les fàbriques i a les ocupacions de coll blanc (secretàries, arxiveres, venedores de segells, telegrafistes, mestres, infermeres, treballadores socials...). En general són activitats que es configuren des del principi com ocupació barat i, per tant, femení.



*Dones treballant en una fàbrica*

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

El resultat és que els nous oficis per a dones es revelen com un camp massa limitat i s'inicia el procés d'incorporació a les professions fins llavors masculines. Professions amb rols de gènere com a base. Com per exemple el sector de la sanitat. Són aquelles que desenvolupen un activitat d'alguna manera relacionada amb la salut de les persones, com és el cas de la matroneria, infermeria, fisioteràpia, medicina, farmàcia, odontologia o veterinària. En tots els països europeus la participació en elles de les dones va ascendint al llarg de segle XX fins situar-se en un 70% en els anys vint o trenta, un percentatge que continuarà en augment fins al moment present.

La participació femenina en aquestes professions està marcada per dos processos que han coexistit en el temps: la seva exclusió durant segles de les més qualificades (medicina, farmàcia, odontologia, veterinària) i la seva segregació laboral en la resta, una segregació que ha funcionat no només limitant-les a altres professions (infermeria o matroneria) que són marcades com femenines, sinó generant espais dins de les de tradició masculina en forma d'especialitats o tipus de pràctica. En aquest sentit, és general a tot Europa, per exemple, la concentració de metgesses en les especialitats de pediatria, laboratori o medicina de família, en tant que les especialitats quirúrgiques o la cardiologia, han estat exclusives d'homes fins fa pocs anys.

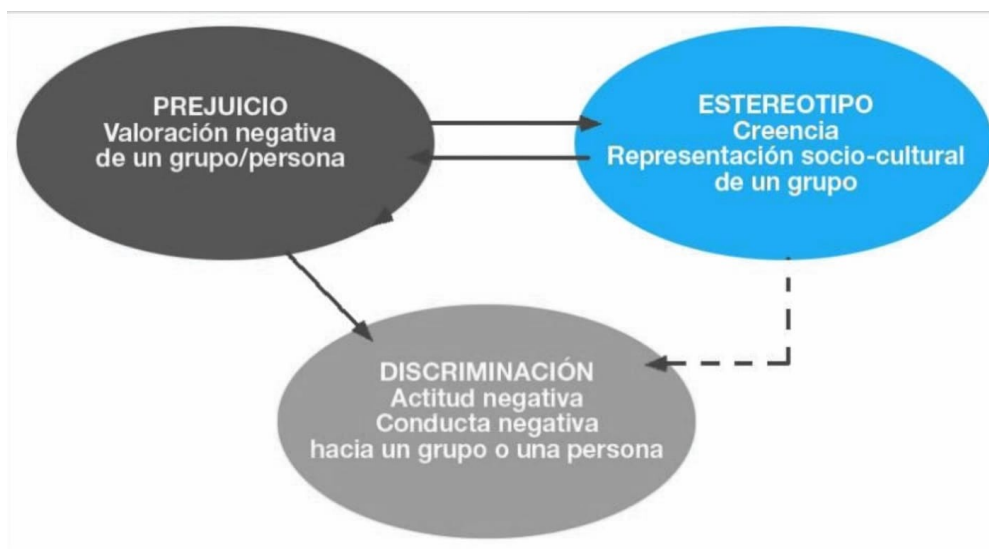


### 3. Què són els estereotips de gènere?

*“Llaços, puntes i farbalans eren guarniments tradicionals que les nenes lluien a tothora; des de la infància se les avesava a dur complements per ressaltar la seva feminitat.”*

M. Rosa Llurba Caparó

Abans de prosseguir en el treball cal entendre el significat d'**estereotip**; és una idea, concepte o model d'imatge que es té d'un grup de persones que comparteixen certes qualitats però no recull les característiques individuals. Representen una opinió generalitzada sobre característiques que també poden justificar una certa conducta en una categoria social i tenen els seus fonaments en una idea preconcebuda (prejudicis), en general immutables i en molts casos poden arribar a generar discriminacions o desigualtats. Costen molt d'eliminar i sovint passen de generació en generació.



Per entendre la percepció dels estereotips cal definir els prejudicis. Aquests són opinions prèvies que es produeixen entre les persones sense un coneixement previ ni elements anteriors. Els estereotips redueixen les opcions per les quals les persones poden actuar, comportar-se o aparentar.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

- Exemples d'estereotips:

- a) Religiosos: depenent de la creença d'una persona serà més benevolent o no. Exemple: Els jueus tenen més bon cor que els cristians.
- b) Polítics: algunes persones s'identifiquen tant amb les característiques d'un partit que tot el que no s'assembli a aquestes no és acceptat. Exemple: (Votant del partit x): tots els del partit i són uns maleducats.
- c) Classe social: depenent de la seva classe social. Ex: Les persones sense sostre són més propenses a robar.
- d) Per racialització: es produeix quan hi ha un grup diferent de persones als de la zona. Ex: els orientals són tots iguals.
- e) De gènere: quan una persona pel fet de néixer home o dona ha de complir certs comportaments i activitats. Ex: les dones no saben conduir.



Representació d'estereotips culturals

- f) D'altra banda, els estereotips es poden classificar en:

- a) Positius: "Les nenes són més obedients".
- b) Neutres: "Les alemanyes són rosses".
- c) Negatius: "Les nenes no serveixen per les matemàtiques".

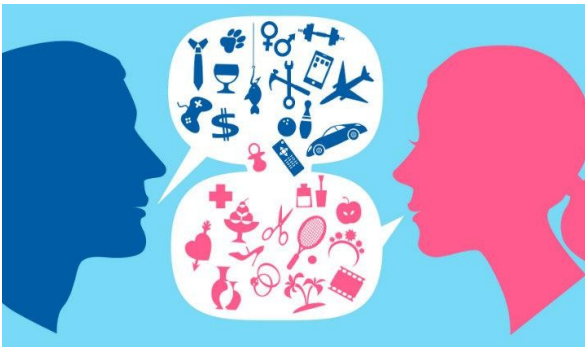
- Actualment hem de fer distinció entre el sexe i el gènere femení i masculí:

Entenem com a **sexe** les característiques fisiològiques i sexuals amb les que neixen les persones determinades per un metge o metgessa. En canvi parlem de **gènere** quan ens referim en com la societat raona com ens hem de veure, les funcions, comportaments, activitats i atributs que és apropiat per homes i dones.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Havent fet ja prèviament esment en què són els estereotips i el gènere, podem concloure que els estereotips de gènere són tots aquells rols que han de seguir els homes i les dones, dictats de forma inconscient per la societat, que dictaminen les actituds i patrons de cada un dels gèneres.

Exemples que potser hem escoltat en l'àmbit social:



Exemples d'estereotips. Font: ConceptoDefinición

- x Estereotip de **gènere masculí**: independent, aguanten el dolor, competitiu, fort, actiu, segur d'ell mateix...
- x Estereotip de **gènere femení**: dependent, tranquil·la, dèbil, suau, emocional, passiva...

Per tant, entenem com a **estereotip de gènere en el món laboral**, totes aquelles opinions sense cap valor científic entre homes i dones en el camp de treballar. Aquests fan que depenent del gènere, les persones estan condicionades a treballar en alguns camps i a no treballar en altres. Com per exemple; una dona exercint de mecànica o de bombera o un home exercint de netejador o de ballarí. Aquestes següents frases estan molt estereotipades: “les dones són menys aptes per assolir alts càrrecs que els homes”, “els homes serveixen molt més per estudiar en el camp de la ciència o de la construcció”, etc.



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

- Primera imatge de la cerca a Google Imatges de “bombrera” i “bomber” respectivament:



Podem veure a simple vista que la imatge que es té d'una dona exercint de bombera és un clar exemple de sexualització del cos de la dona i una simple disfressa. En canvi, la cerca a internet del terme “bomber” fa referència a homes en una situació de perill, exercint la seva feina real.

- “Pastor”/ “pastora”:



La relació de totes aquestes imatges es la creença social de que elles no poden fer feines que requereixin esforç físic ni les que històricament ja han estat encasellades com d'homes. També cal destacar que en altres oficis més estereotipats no passa aquesta diferenciació de gènere a l'hora de la cerca a internet: taxista, policia, il·lustrador/a, dissenyador/a, ballarí/na, mecànic/a...

### 3. 1. Factors que causen i condicionen els estereotips de gènere

Alguns dels factors que causen i condicionen els estereotips de gènere són els següents:

- **Contingut sexista en els medis de comunicació, entreteniment i publicitat:** igual que som el que mengem, també acabem sent el que veiem. Una gran majoria del contingut audiovisual reproduïxen una imatge sexista, que projecta models professionals estereotipats. Aquest és un dels factors més rellevants, ja que és el que ens influeix més directament cada dia.



Anunci publicat a la revista de propaganda de Lidl. Font: BuzzFeed.

- **Invisibilitat:** Les dones es fan transparentes del sistema quan fan alguna cosa que no encaixa en el seu rol de gènere (ser filles, mullers i mares). Per exemple, el mercat laboral per a les dones grans queda totalment invisible per aquelles que realitzen qualsevol professió que requereixi esforç físic. En aquest punt és clau el fet que l'anàlisi i valoració dels llocs de treball és sexista i per tant la selecció de personal també ho és.
- **Infravaloració** dels sabers i de les qualitats de les dones. Totes aquelles feines d'àmbit domèstic que es basen en la neteja o la cura de les persones són ocupacions majoritàriament empleades per dones i es considera que no requereixen aprenentatge. La qual cosa només fa que perpetuar tots els estereotips i disminueix la seva qualitat com a

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

treballadores. No se'ls valora aquesta cura il·limitada, produeix que el que facin les dones no tingui valor i alhora provoca la **falta de reconeixement** d'autoritat i prestigi per la representació i la direcció.

- Les **polítiques de feina** són dissenyades sense integrar elements necessaris per compensar totes aquelles desigualtats de gènere i fomentar la igualtat: la dona ha de resoldre els problemes amb el temps laboral i el familiar-domèstic, amb detriment de reduccions de jornada o feines a temps parcial.

- **Cicles vitals diferenciats**: el cicle vital per els barons es podria resumir amb: educació-treball-jubilació, a diferència de les dones, on el seu centre recau en la unitat familiar per damunt de tots els altres.

- **Educació i formació no inclusiva**: l'actual educació no està establint mesures que garanteixin les eleccions formatives i opcions laborals on el sexe no sigui una variable per poder decidir. Un dels factors del canvi social és l'educació dels infants, ja que així creixen amb els valors de la igualtat.



*Educació inclusiva. Font: Educrea*

- **Subordinació** de les dones a la necessitat d'interessos de tercers. Dificulta l'autonomia, els interessos propis... davant l'atenció a tercers.



## 4. Paraules clau

Tot seguit, es fa una breu referència a dos conceptes clau per entendre els estereotips de gènere en el món laboral: l'androcentrisme i la perspectiva de gènere.

L'**Androcentrisme** és la paraula que defineix teòricament que els homes són el centre i la mesura de tot el coneixement, ocultant així totes les aportacions i atribucions de les dones a la societat. Aquesta corrent pot derivar a la misogínia, que es defineix com l'odi cap a les dones. Es pot manifestar de diverses maneres, que inclouen la discriminació, violència, cultura de la violació i la objectificació sexual de la dona.



*Representació de com el masculisme no permet l'expressió de la dona, ja des de ben petita. Font: Prenatal (Twitter)*

La **perspectiva de gènere** és un terme que fa referència a la consideració de les diferències entre homes i dones en un àmbit o una activitat determinada. La paraula perspectiva fa referència a assumir un cert punt de vista, i en aquest cas amb l'objectiu de reflexionar-hi, trobar línies d'acció que permetin resoldre les desigualtats i atendre les qüestions de gènere.

En aquest terme hi podem incloure la forma **transversalització de gènere** que fou estructurada a la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

La definició del concepte en qüestió pot trobar-se en la comunicació de la Comissió Europea de 1997 en la que es defineix la transversalitat de gènere com “incorporar la perspectiva de les relacions existents entre els sexes en totes les àrees polítiques i de treball d’una organització, fent així que tots els processos de decisió siguin útils a la igualtat d’oportunitats entre dones i homes”.



*La cosificació és un dels reclams d'alguns videoclips. Font: Instagram*

Un mot clau per entendre els estereotips és la **cosificació sexual** d’homes i dones. Sense fer cap referència a la seva capacitat racional ni a la seva dignitat, només és té en compte el plaer estètic i sexual masculí. Es la base de la “dona objecte”. La cosificació ha produït i està produint que les dones segueixin treballant en depenent de quins sectors.

La **paritat** es la participació de dones i homes per igual en les posicions de poder polític, econòmic i social. Degut, entre d’altres, al sostre de vidre.



## 5. Estereotips de gènere al llarg de la història

Durant tots els períodes històrics, les percepcions populars sobre els rols que han de desenvolupar els homes i dones han canviat significativament fins buscar una equitat de gènere en l'actual societat.

- A la prehistòria, l'estereotip de dona era bàsicament el factor de la reproducció. Degut a això, l'estereotip de bellesa era un dona amb el ventre, els pits i la cintura molt marcats. Durant aquesta època, la vida de la dona es limitava a la cura dels fills, feines domèstiques i treballs manuals artesanals.
- Des de l'antiga Grècia fins el Renaixement el rol de les dones no va canviar, sinó que va empitjorar amb l'arribada de la religió. Els seus pares i fills prenen decisions per elles: no podien votar ni tenir un treball públic, heretar, comprar coses més altes que un preu determinat i tenir propietats i se'ls negava l'educació i el reconeixement social. En canvi, la dona era qui dirigia la casa i controlava els diners de la família, així com la plantació de fruites i verdures.

El que va variar en aquesta època va ser l'estereotip de bellesa, que gràcies a les arts, es va veure influenciat. L'estereotip femení era la submissió i l'obediència a la figura masculina, la castedat, que era entesa com la virginitat o la fidelitat, la modèstia, la humilitat i la por a Déu.



*Evolució dels estereotips des de la prehistòria fins a l'actualitat. Font: Diario el economista*

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

- La dona del **segle XIX** només treballava en el sector domèstic, degut a què en aquella època, es creia que la dona no tenia prou força per poder realitzar qualsevol altre activitat que feien els homes.  
Però en canvi, va ser a **finals d'aquest segle** i amb l'inici de la Primera Guerra Mundial que les dones ja comencen a deixar de banda tots aquests rols domèstics per transformar-se en treballadores i inclús professionals a l'hora de participar en certes àrees específiques.
- En la Segona Guerra Mundial i la nova revolució industrial fa aparèixer la línia de muntatge, la producció en sèrie i el sorgiment de grans fàbriques d'armament, avions i material de guerra va permetre que el rol de que les dones canviés i que el fet que comencessin a treballar a les fàbriques s'anés acceptant socialment. Aquest fet, és degut a què els homes els trobem lluitant a la guerra i no podien desenvolupar les feines a les fàbriques. No obstant, encara perduren els mateixos estereotips.

Un exemple és el fet de posar-se pantalons, on a l'any 1915 la feminista Luisa Capetillo de Puerto Rico va ser arrestada per vestir pantalons en públic. França no va abolir la prohibició de fer servir pantalons a París a les dones fins el 2013.



*Revolució el dia 7 de novembre del 1800 quan es prohibeix a París que les dones portin pantalons sense un permís especial de la policia. Font: Muy interesante*

## 6. Diferències de gènere en dades

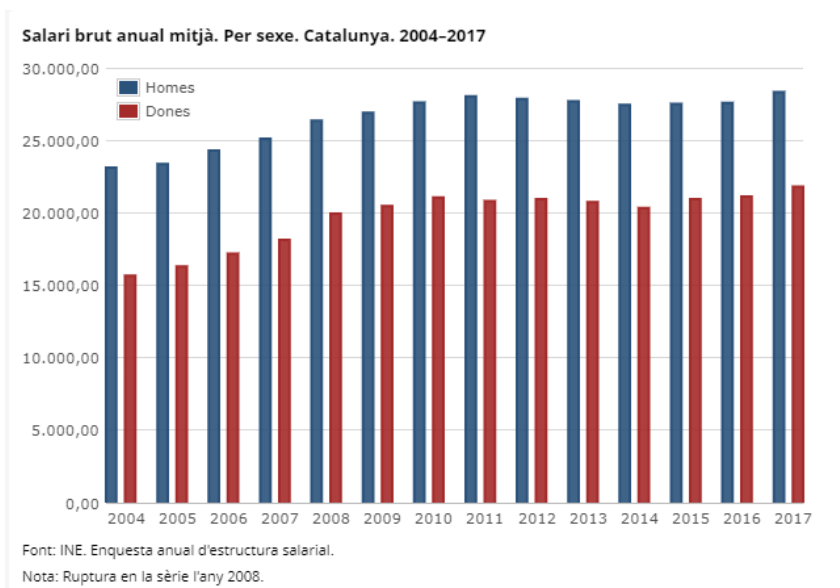
*“La dona del pagès comercialitzava la producció dels fruits i les verdures que cultivaven per complementar l’economia familiar. Era una dona treballadora sense cap mena de retribució.”*

M. Rosa Llurba Caparó

Els estereotips de gènere han afectat durant tota la història als sectors de treball. Aquest fet el trobem reflectit en els factors de desigualtat de gènere. Aquests expliquen les desigualtats al moment d’accedir, mantenir-se, promocionar i gaudir de les mateixes condicions en el món laboral entre homes i dones.

### 6. 1. El salari

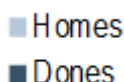
El salari és l’àmbit de la discriminació laboral més estudiat. La discriminació salarial es produeix quan, fent la mateixa feina o producció, l’ingrés que reben els homes és superior al de les dones. Aquest fet produeix la desigualtat de salaris, més conegut com la bretxa salarial que és la mitjana de diferència entre el que guanya un home i una dona realitzant una mateixa tasca.



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

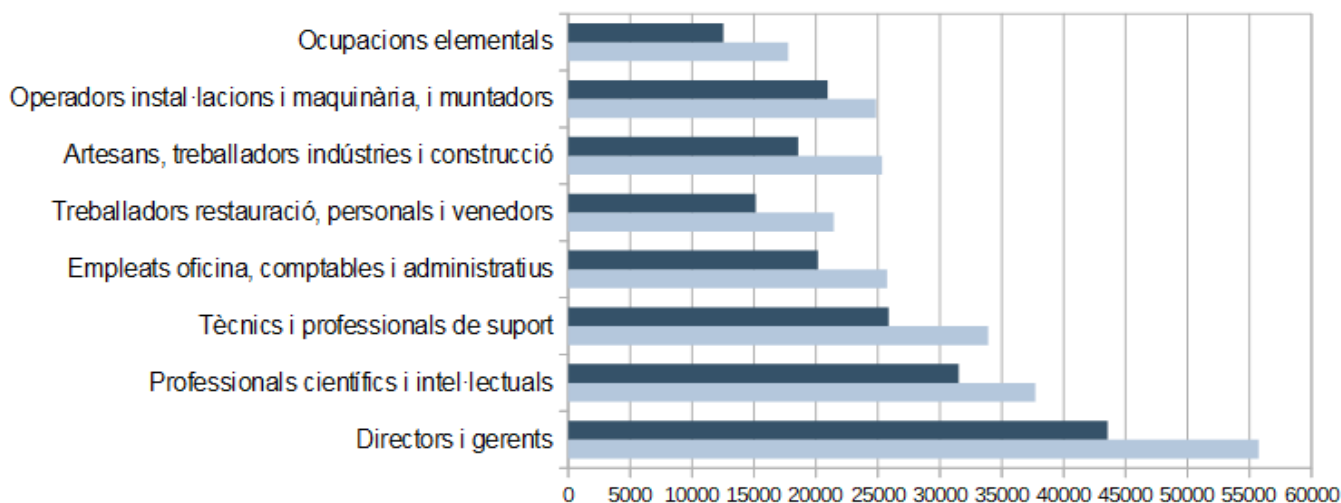
Aquestes són les dades de l'institut d'Estadística de Catalunya ens mostren aquesta diferència amb la mitjana del salari d'un home i una dona depenent del tipus d'ocupació durant el 2004-2017. El salari d'ambdós sexes va en augment però la diferència salarial es molt notòria. La mitjana anual del salari d'un home al 2017 és de 28.323,21 i el d'una dona de 21.801,47

Llegenda per a totes les gràfiques posteriors:



El salari brut anual mitjà per sectors també ens mostra que per molt que hi hagin més dones en el sector dels serveis, segueix havent-hi una bretxa salarial elevada i comparable amb la indústria i/o la construcció.

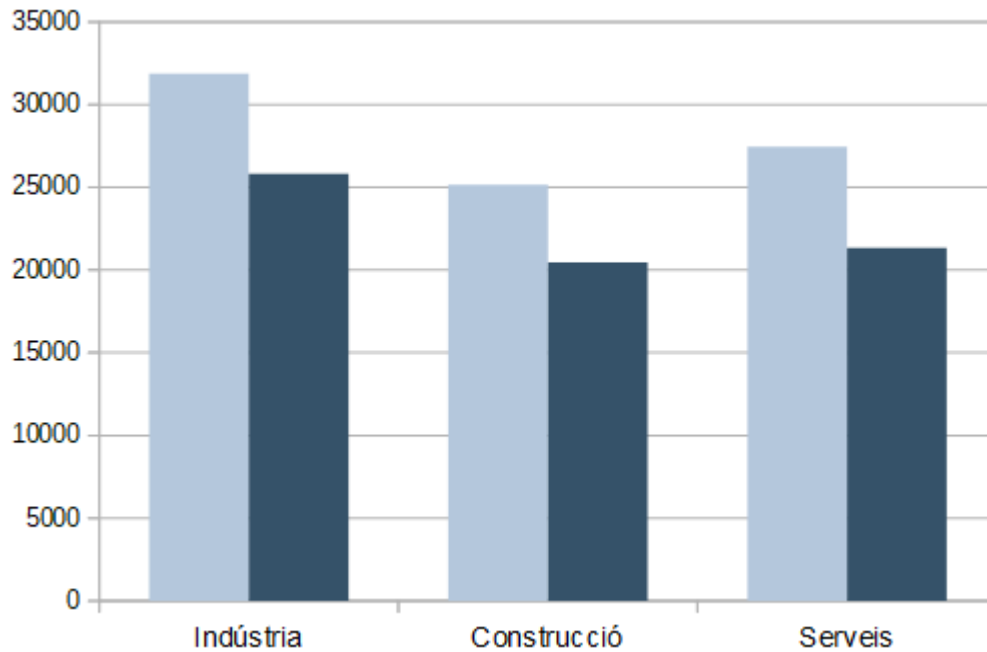
En el primer gràfic observem la mitjana del salari brut anual per tipus d'ocupació:



Així doncs, podem analitzar a simple vista que els gerents i directors homes reben un salari de 12.183,93€ més que una dona fent la mateixa ocupació o en general que els homes en qualsevol cas reben aproximadament una quarta més de remuneració que les dones.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

En aquest gràfic es simplifiquen els **sectors** i la **remuneració mitjana** per sexe:



Un exemple clar de desigualtat els salaris és al sector de la indústria, on la mitjana de Catalunya és de 30063,37 i la de les dones la trobem en 25808,22€, 4,255,15€ més baix. A comparació amb els homes, que es troba 1.815,71€ per damunt de la mitjana.

Aquesta dada podria ser justificada amb el fet que hi han molts més homes treballant-hi en aquests sectors que dones i elles assoleixen feines menys remunerades, per això en el moment de calcular la mitjana resulta molt més alta.

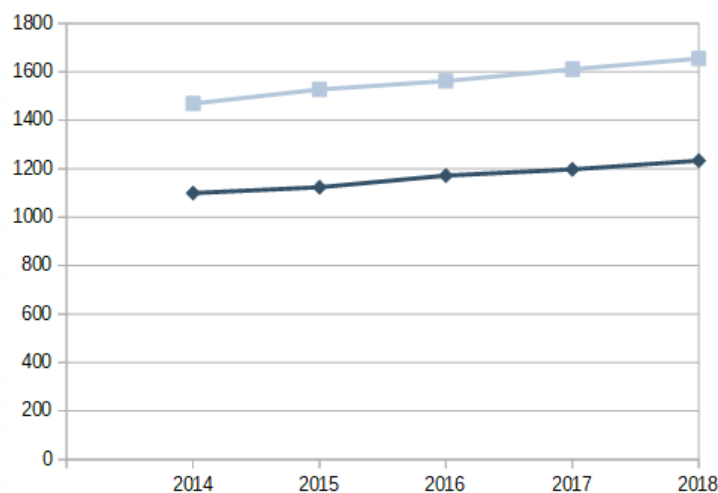
## 6. 2. Segregació laboral

Actualment, podem anar veient dones ocupant alts càrrecs directius o dirigint una obra, cosa impensable fa dècades a Espanya. Tot i això hi segueix havent segregació laboral què és la diferenciació entre homes i dones en sectors econòmics, ocupació i condicions de treball.

En els últims anys, les diferències en educació entre homes i dones s'ha reduït considerablement, fent així que les persones amb més estudis a Espanya siguin dones. No obstant, les dones representen un percentatge molt elevat en sectors com el servei i educació i els homes en la construcció o alts càrrecs.

### 6. 2. 1. Població ocupada per tipus de jornada a Catalunya

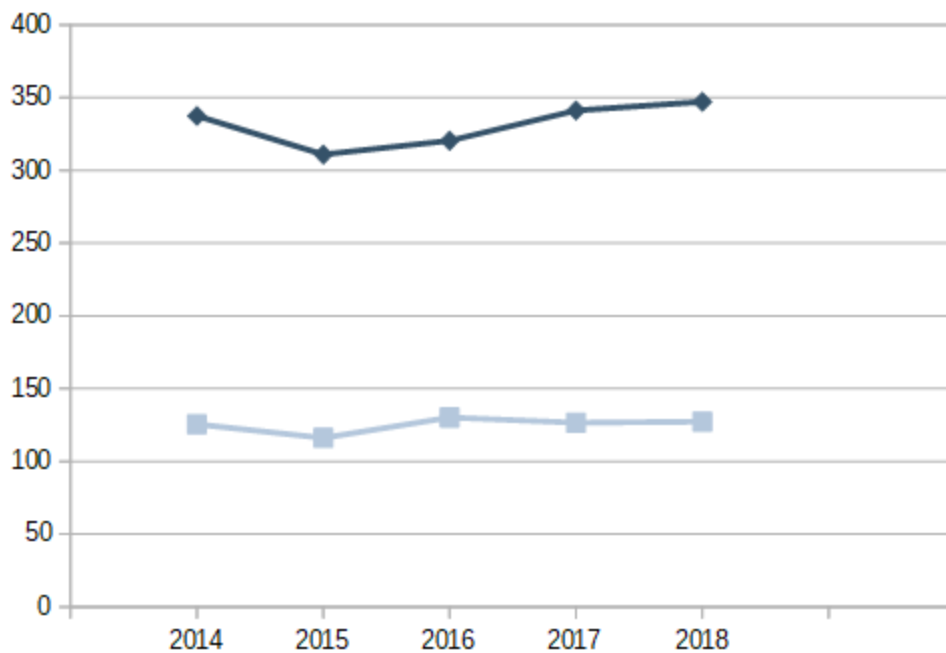
Gràfica de mitjanes anuals en milers de persones treballant **jornada completa**:



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

D'aquest gràfic podem extreure que dones i homes segueixen una mateixa evolució a l'alça treballant a jornada completa. Tot i així hi segueixen havent aproximadament 400.000 homes més que dones. Podria ser degut a que les dones són les que redueixen jornada per cuidar els fills/es o la gent gran.

Milers de persones treballant a **temps parcial**:

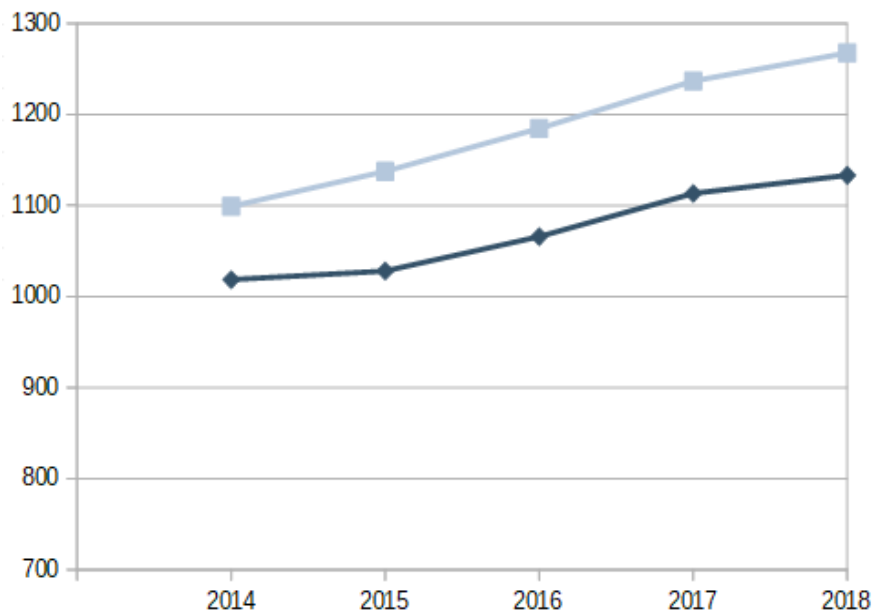


Aquest gràfic ens representa com al llarg dels anys sempre hi ha hagut més del doble de dones treballant a temps parcial respecte els homes i ambdós amb la mateixa evolució paral·lelament.

Per lluitar contra la segregació laboral la Unió Europea va crear l'anomenat "Estratègia 2020". Pretén arribar a un creixement social sostenible, gestió dels recursos més competitiu, l'educació, lluitar en contra de les desigualtats socials... En definitiva, evolucionar tots els estats membres que és van acollir a aquesta.

## 6. 2. 2. Població ocupada assalariada al sector privat i públic

En el següent gràfic es pot comparar les mitjanes anuals en milers de persones que treballen en el sector **privat**:



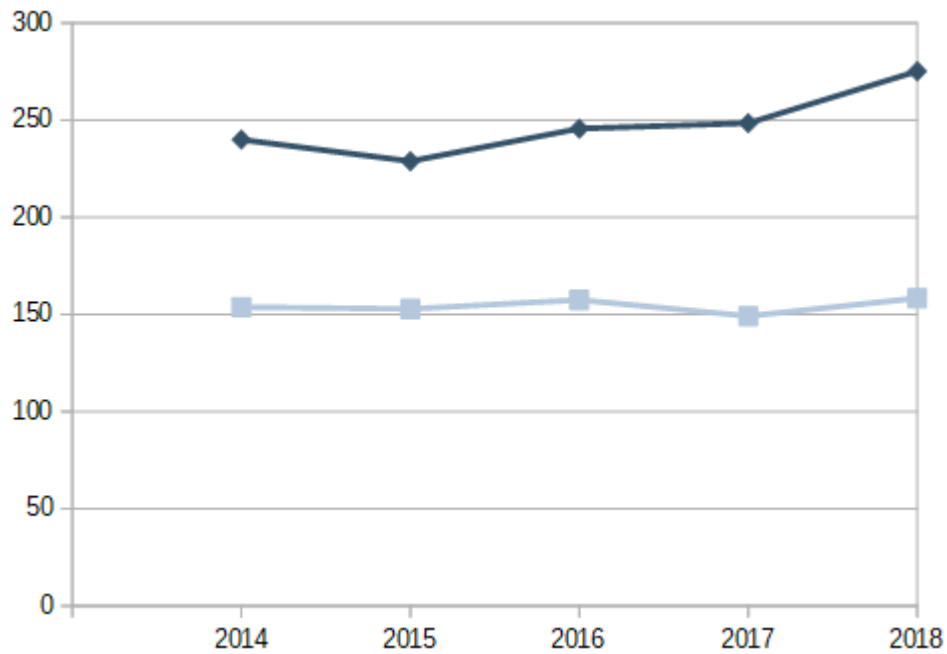
A l'hora de passar per la selecció de personal d'una empresa canvia molt si aquesta és privada o pública. En les empreses públiques acostuma a haver polítiques que regulen una igualtat en tots els camps de l'empresa, en canvi en les privades no hi ha cap mena de regulació específica.

Trobem 100.000 homes més que dones treballant en el sector privat al 2014, dada que va a l'alça, arribant al 2018 a una diferència de 125.000.



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

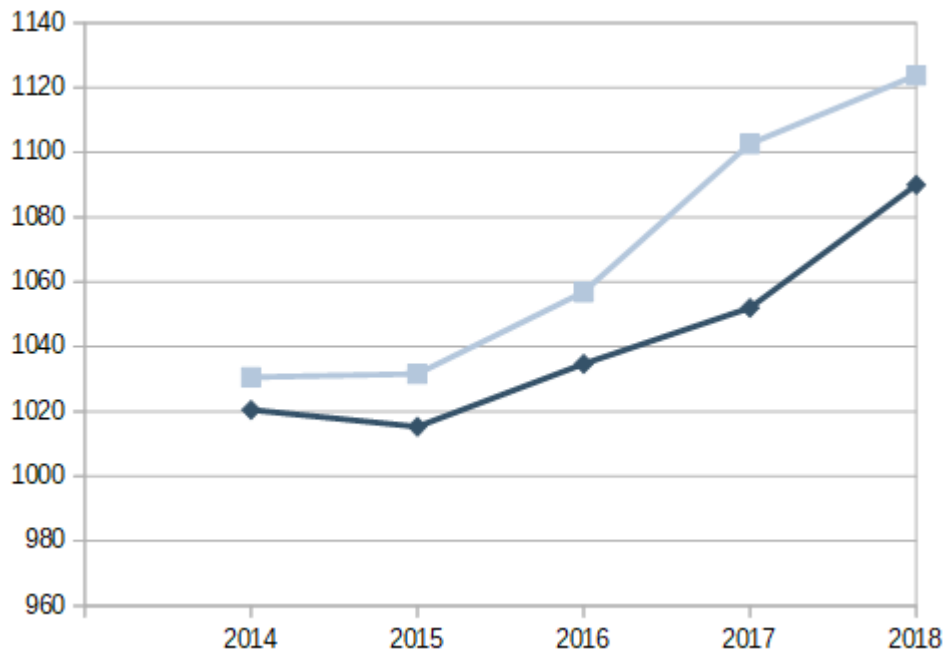
### Públic:



Podem concloure en aquest apartat que els rols es canvien quan passem del sector privat al públic, amb més homes i menys homes respectivament i amb la mateixa evolució. Fet a destacar és que al 2017 es veu una elevació molt alta de dones que hi treballen.

## 6. 2. 3. Població ocupada assalariada per tipus de contracte

Mitjanes anuals en milers de persones amb **contracte indefinit**:

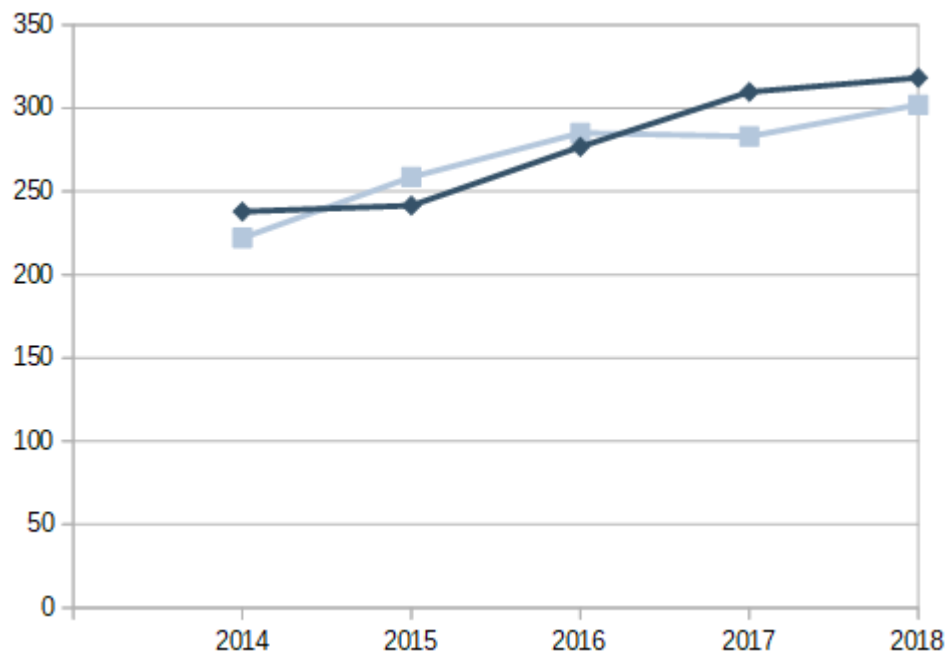


Les dades en aquest cas respecte a les altres gràfiques hi trobem una variació en l'evolució de les dades, són més notòries; passant dels 2.050.000 persones amb un contracte indefinit a 2.220.000 persones.

Els contractes indefinits milloren la qualitat de vida de les persones, ja que les fa tenir una economia molt més estable.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

### Temporal:

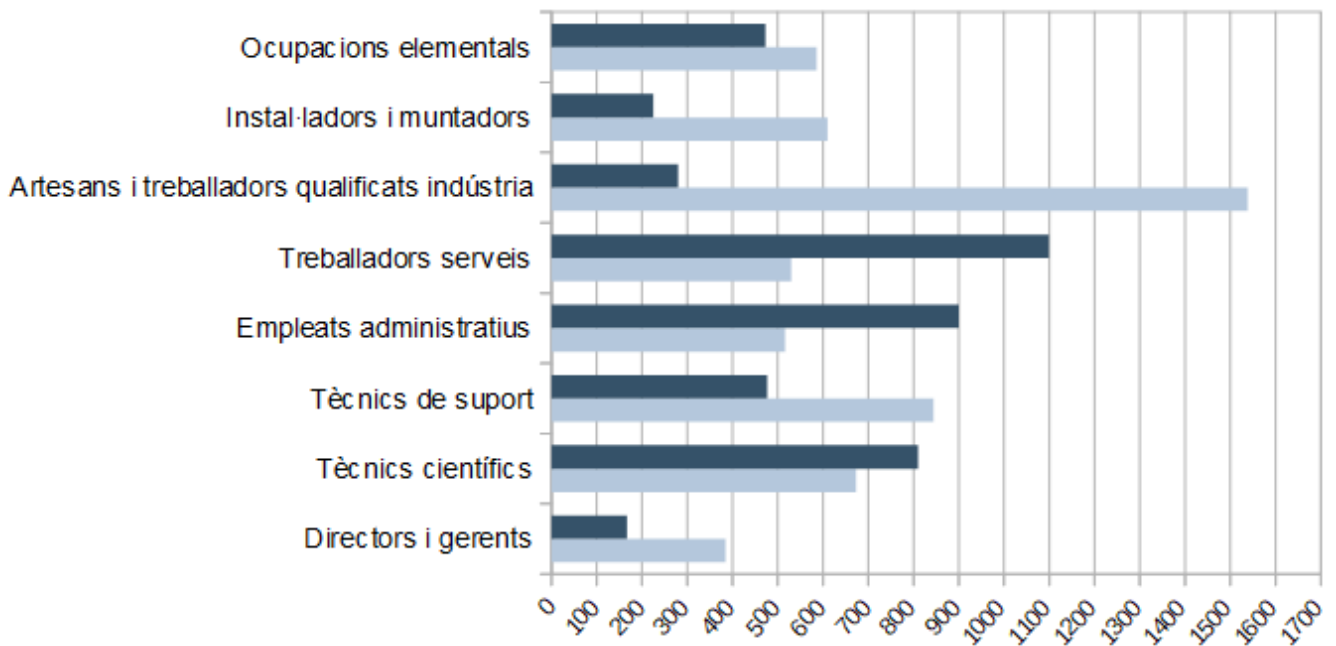


Quan parlem de contractes temporals les dades s'equiparen, no ens caldria fer distinció de gèneres. Comencem la gràfica al 2014 amb 480.000 persones amb un contracte temporal i el nombre va en augment, al 2018, 610.000.

L'estratègia Europa 2020 i altres polítiques laborals volen promoure i aconseguir una igualtat de gènere en l'àmbit de l'ocupació.

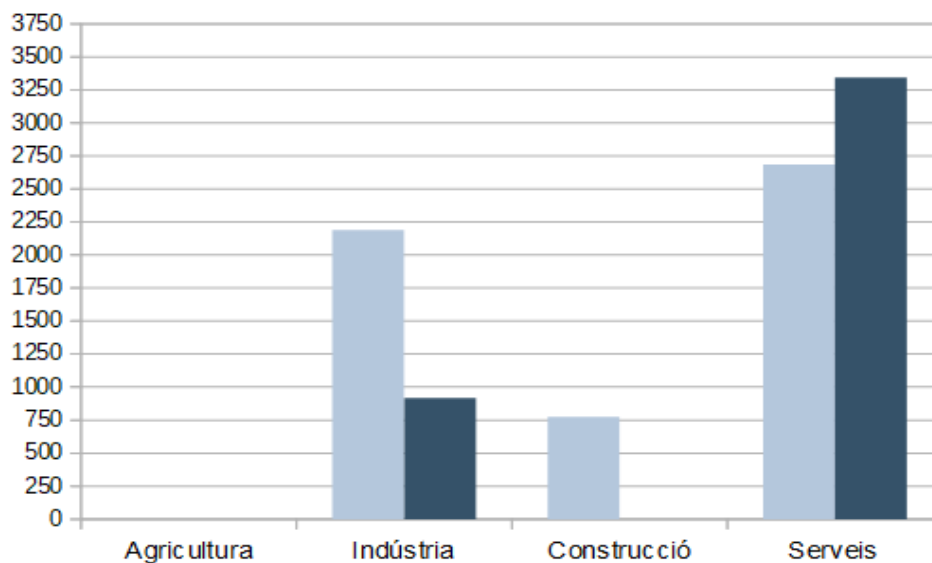
## 6. 2. 4. A Valls

En el cas de Valls, les estadístiques més actualitzades de l'Institut d'estadística de Catalunya són de l'any 2011.



Aquesta gràfica de la població ocupada segons la **professió i sexe** ens representa en xifres per milers de persones com hi ha professions clarament d'homes i de dones que doblen en nombre l'altre gènere. Un clar exemple el trobaríem en com els artesans i treballadors qualificats en la indústria tenen 5 cops més homes que dones. O en el cas dels tècnics científics, on normalment es veuen una mínima part de dones en aquest cas elles els superen en xifres. Segueixen havent més homes que dones en llocs de direcció i gerència.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL



La gràfica ens mostra com en l'àrea dels serveis hi ha una majoria de dones treballant-hi i en el cas de la indústria hi ha més del doble de dones que d'homes. No s'hi mostren les dades de l'agricultura ni de les dones constructora perquè no es coneixen.

- **Cadastres.** Font: Arxiu històric de la ciutat de Valls

Un cadastre és un registre administratiu dependent de l'Estat en el qual es descriuen els béns immobles rústics, urbans i de característiques especials.

Segons exemples següents als diferents cadastres en l'enumeració personal, en el cas de l'home figurava l'ofici que aquest tingués, en canvi en el cas de la dona (si creien que era oportú que sortís) figurava com a viuda o muller "de"...





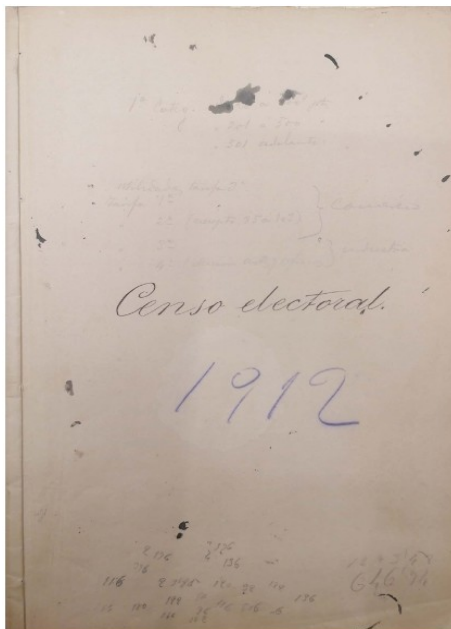
## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

- Cens electoral de la ciutat. Comerç i indústria. Font: Cambra de Comerç:

Realitzant el treball vaig tenir l'oportunitat de poder accedir al cens electoral de la ciutat de Valls, situat a la Cambra de Comerç de la mateixa ciutat. Aquí hi vaig poder cercar el més antic de la "Cámara Oficial de Comercio e industria de Valls", el del 1912.

En aquest document s'hi recullen tots els noms de persones propietàries d'un establiment, indústria o botiga de cada any de la ciutat.

Analitzant els primers anys, l'àmplia majoria de les persones que hi surten són homes, mentre que les dones amb propietats o són vídues o filles "de" amb la mateixa propietat que tenien ells. Elles tenien propietat com tendes de perfum, de roba de dona, verduleries... i ells, tendes de barrets, ferrers, mecànica, creació de carros...



-SUMMEN-

Grups	Categorías	Nº de estable	Nombre de propietarios	Total sufragios
Comercio	1ª	140	3	52433
	2ª	22	1	14430
	3ª	8	1	22232
		<b>170</b>	<b>5</b>	<b>89095</b>
Industria	1ª	122	0	17920
	2ª	34	3	14163
	3ª	11	0	22117
		<b>167</b>	<b>3</b>	<b>54200</b>
Industria	1ª 2ª 3ª	172		65120
Comercio	1ª 2ª 3ª	170		62202
	<b>TOTAL</b>	<b>342</b>	<b>8</b>	<b>129322</b>

*El Sr. Secretario, Sr. D. Juan de los Rios, ha expedido las presentes listas electorales al publico, a los efectos de reclamaciones durante el plazo establecido en el articulo 1º de la Ley de elecciones locales y que componen de todas las listas de sus respectivos electores, a las que se les ha procedido a darles esta forma para su presentacion en las respectivas mesas electorales.*

*Y para que conste, conque lo presente en Valls a diez y seis dias del mes de mayo de mil novecientos doce. - Sr. D. D. el Presidente - Sr. D. D. el Secretario - Sr. D. D. el Jefe de la Mesa.*

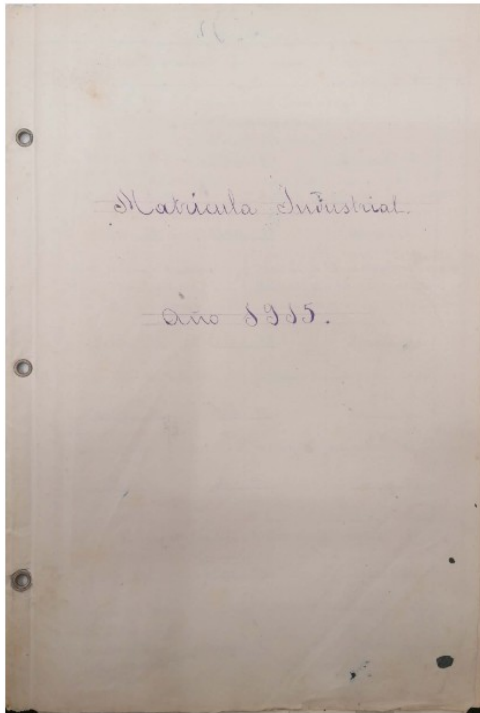
Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valls.

*Lista electoral que forma la circunscripción provincial de la Diputación por el art. 1º del Reglamento provincial aprobado por el Sr. D. D. de 19 de diciembre de 1911 de la convocatoria de electores de esta forma de judicial que se expone una cuota por industrial y por comerciante (según el art. 1º de la Ley) con expresion de los grupos y subgrupos de cada uno de las categorías en que se divide la base para que se determine el número de electores que corresponden para la elección de la circunscripción provincial de la provincia de Tarragona.*

Grupo del Comercio.

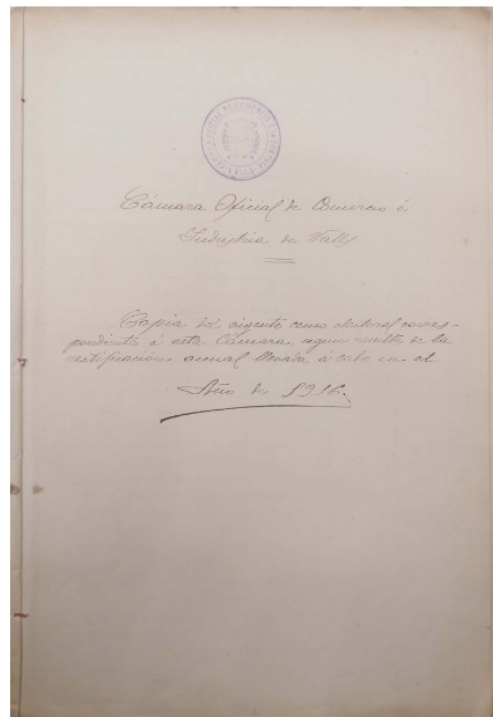
Nº	Nombre del establecimiento	Domicilio	Capital	Nº de electores	Nº de sufragios
1ª Categoría - De 20 a 100					
1	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
2	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
3	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
4	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
5	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
6	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
7	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
8	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
9	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
10	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
11	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
12	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
13	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
14	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
15	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
16	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
17	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
18	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
19	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100
20	Barra de Barrios	Barrios	100	1	100

# ESTEREOTIPOS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL



APELLIDOS Y NOMBRE	Edad	DOBIDA	PROFESION	Costa de Matrícula	Costa de Matrícula
<b>Grupo del Comercio.</b>					
<b>1.ª Categoría.</b>					
<b>(Hacendados y/o)</b>					
<b>Clase 1.ª</b>			<b>Número 1</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	117.50	5.00
<b>Clase 2.ª</b>			<b>Número 2</b>		
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 3.ª</b>			<b>Número 3</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 4.ª</b>			<b>Número 4</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 5.ª</b>			<b>Número 5</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 6.ª</b>			<b>Número 6</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 7.ª</b>			<b>Número 7</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 8.ª</b>			<b>Número 8</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 9.ª</b>			<b>Número 9</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 10.ª</b>			<b>Número 10</b>		
Antonio José Mulas	35	Salamanca	Comercio	149.00	4.00

APELLIDOS Y NOMBRE	Edad	DOBIDA	PROFESION	Costa de Matrícula	Costa de Matrícula
<b>Clase 1.ª</b>					
<b>Número 1</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 2.ª</b>					
<b>Número 2</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 3.ª</b>					
<b>Número 3</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 4.ª</b>					
<b>Número 4</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 5.ª</b>					
<b>Número 5</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 6.ª</b>					
<b>Número 6</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 7.ª</b>					
<b>Número 7</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 8.ª</b>					
<b>Número 8</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 9.ª</b>					
<b>Número 9</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00
<b>Clase 10.ª</b>					
<b>Número 10</b>					
Juan Serrano y Hernández	34	Salamanca	Comercio	149.00	4.00







## 6. 3. Permisos parentals

Els permisos parentals són un dels factors claus per assolir la igualtat laboral perquè es pugui equiparar amb el de maternitat i poder millorar la qualitat de vida dels treballadors/es i eliminar així un dels motius pels quals no contracten dones en algunes empreses: la baixa de maternitat.

*“Tanto las trabajadoras como los trabajadores tienen derecho a un permiso parental en caso de nacimiento o adopción de un hijo, con independencia de su tipo de contrato (tiempo completo, tiempo parcial, etc.).*

*El empresario no puede despedir a un trabajador por haber solicitado un permiso parental, ni darle un trato menos favorable que al resto de la plantilla.*

***Ambos progenitores tienen derecho a un permiso mínimo de cuatro meses cada uno. Por regla general, los trabajadores no pueden transferir su derecho de permiso parental al otro progenitor. Sin embargo, en algunos países se les permite transferir una parte del tiempo que les corresponde, hasta un máximo de 3 meses.***

*Según la normativa de la UE, los trabajadores pueden disfrutar de un permiso parental en cualquier momento antes de que su hijo cumpla los ocho años. Sin embargo, en algunos países la legislación nacional puede establecer un límite de edad inferior.*

*Tras el permiso parental, los trabajadores tienen derecho a volver al mismo puesto de trabajo. Si eso no es posible, el empresario debe ofrecerles un puesto similar conforme a su contrato de trabajo.*

*Si, al reincorporarse, los trabajadores solicitan cambios temporales en el horario o el ritmo de trabajo, el empresario está obligado a estudiar debidamente la solicitud y a justificar su denegación con motivos económicos sólidos.”*

Font: Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Segons aquesta directiva de la Unió Europea sobre el permís parental, tots els seus Estats membres han d'implementar en el seu marc legal que: totes les treballadores i treballadors tenen dret a que se'ls hi concedeixi un permís parental en el cas de naixement o adopció d'un fill, amb independència del seu contracte, no se'ls pot acomiadar o oferir un tracte menys favorable. Posteriorment tenen dret a tornar al mateix lloc de treball i, en el cas que al tornar a la feina l'horari no sigui adequat, aquest haurà de ser estudiat.

Aquest permís regeix amb un mínim de 4 mesos per cada progenitor tot i que en alguns països es permès que aquest termini sigui de 3 mesos.

L'associació Espanyola de Pediatria d'Atenció Primària recomana l'ampliació de la baixa maternal a sis mesos com a mínim, per poder assegurar la lactància materna exclusiva que recomana la OMS. Així doncs, encara ens queda molta feina per estar equiparats amb els altres països d'Europa.

### 6. 3. 1. Comparació dels permisos de maternitat i paternitat a Europa

Dades descendents, des de més dies de permís fins a menys dies.

1. **Suècia** és capdavanter entre els països europeus amb el permís de maternitat més ampli, amb 480 dies (16 mesos) compartits entre el progenitor i la progenitora. Amb un sou del 8% fins els 390 dies.
2. A **Bulgària** hi trobem un permís de maternitat de 410 dies a sou complet, amb la possibilitat d'expandir aquest fins a 3 anys: el segon any es cobra un percentatge del sou i el tercer any no es cobraria res.
3. Albània, Regne Unit, Bòsnia i Montenegro amb 365 dies.
4. Noruega, 315 dies.
5. Grècia, 301 dies.
6. Irlanda, 294 dies.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

7. Macedònia, 273 dies.
8. República Txeca, 256 dies.
9. Eslovàquia, 238 dies.
10. Croàcia, 196 dies.
11. A Dinamarca, els progenitors compten amb un any de permís per repartir-se amb un mínim de 126 dies per la mare i 14 dies per el pare.
12. Polònia, hi trobem que les mares compten amb sis mesos de permís amb 100% del seu sou amb una ampliació de sis mesos més si així ho volen.
13. Finlàndia, les mares compten amb 122 dies de baixa remunerada però després pot ser ampliada 158 dies més per a compartir amb la seva parella si ho desitgen.
14. A Ucraïna trobem que les dones tenen dret a un permís de maternitat amb la totalitat del seu sou, 56 dies després de donar a llum i 70 dies abans del part. Posteriorment també tenen dret a un permís sense remuneració fins que el seu fill tingui tres anys.
15. Alemanya compta amb 14 setmanes de permís de maternitat, repartides entre 6 setmanes abans del part i 8 després d'aquest. Posteriorment tenen dret a demanar una excedència fins que el seu fill tingui tres anys i una ajuda econòmica fins els 14 mesos del bebè.
16. Hongria, 168 dies.
17. Itàlia, 154 dies.
18. Portugal, 150 dies amb un 80% del sou o 120 dies amb un 100%.
19. Estònia, Rússia i Sèrbia, 140 dies.
20. Bielorrússia, Moldàvia, Lituània i Romania, 126 dies.
21. Àustria, Holanda, Xipre, França, Espanya, Suïssa, Turquia, Luxemburg i Letònia, 112 dies.
22. Bèlgica i Eslovènia, 105 dies.
23. Malta, 98 dies.
24. Islàndia, 91 dies.
25. Liechtenstein, 56 dies.



*L'equiparació del permís de paternitat i maternitat permet una igualtat pel que fa a la cura dels fills*

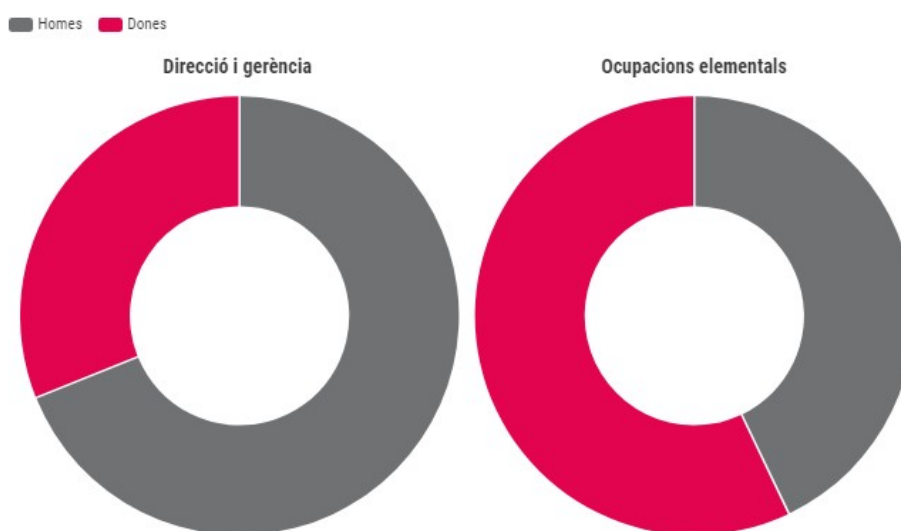
## 6. 4. “Sostre de vidre” i “terra enganxós”

El “sostre de vidre” és una expressió sense lleis o dispositius socials establerts que imposin una limitació explícita pel que fa referència a la dificultat que tenen les dones per poder accedir als càrrecs de responsabilitat o ascendir a l'interior de les organitzacions. Es tracta d'un terme metafòric que juga amb el fet que sovint costa identificar aquestes limitacions professionals, difícil de traspassar i que els hi impedeix seguir avançant

Actualment, aquest concepte podria ser substituït pel de “terra enganxós”, ja que les dones no només tenen més dificultats per poder accedir a totes aquelles professions més qualificades, sinó que es troben amb dificultats per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment.

Com ja s'ha esmentat anteriorment, les dones adquireixen una major educació que els homes, però tot i així els homes representen el 68,9% de les posicions de direcció i gerència i ocupen el 42,9% de les ocupacions estamentals segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

Ocupacions de direcció i gerència i elementals segons sexe. Catalunya 2018



Font: INE, Enquesta de Població Activa.

## 6. 4. 1. Causes i conseqüències

A continuació, es detallen algunes de les causes i conseqüències en relació als estereotips:

### Causes:

- Sexisme.
- Antiques tradicions que vinculen les expectatives dels docents segons el gènere.
- A les dones no els hi agrada tant competir.
- Càrregues familiars de les dones.

### Conseqüències:

- Les dones adquireixen menys poder adquisitiu.
- Degut a les càrregues familiars, elles es conformen amb treballs a temps parcial.
- La remuneració de les pensions dels homes és més alta per les causes ja esmentades.

**L'efecte Curie**, en referència a Marie Curie, en el marc del feminisme, és el fet d'aclaparar les dones pel pes d'una genialitat extraordinària en els noms donats com a exemples a seguir. Així, resulta que, en lloc de motivar i constituir models per a dones actuals, són considerades casos excepcionals impossibles d'imitar i que porten l'efecte contrari.

## 6. 5. Assetjament laboral

L'assetjament laboral és tota conducta persistent i demostrable exercida sobre un treballador/a per part d'un altre treballador/a, un superior/a... encaminada a causar por, intimidació, terror, a causar perjudici laboral, generar desmotivació, renúncia...

L'assetjament ha de ser sancionat per a poder eradicar-lo.

## 6. 5. 1. Modalitats o tipus

1. **Maltracte laboral** o actualment anomenat **mobbing**: agressió psicològica continuada cap a una persona per part dels seus companys/es de treball o caps.
2. **Persecució laboral**: conductes reiteratives que pretenen arribar a una renúncia del lloc de treball a partir de la desqualificació, càrrega excessiva de treball i canvis permanents en l'horari.
3. **Impediment laboral**: acció que obstaculitza, agreuja o retarda el compliment de la labor del treballador.
4. **Discriminació laboral**: rebre un tracte diferenciat per raons de gènere, edat, origen... sense cap raonabilitat des del punt de vista laboral.
5. **No equitat laboral**: assignació de funcions per menyspreu del treballador.
6. **Desprotecció laboral**: tota conducta que posa en perill la seguretat del treballador, sense assolir els requisits mínims de protecció.

## 6. 5. 2. Protocol davant l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament de Valls

Amb els primers ajuntaments democràtics sorgits de l'any 1979, les administracions van començar a posar en marxa diferents serveis municipals especialitzats per a dones: atenció social, centres de planificació familiar, escoles d'adults... Al llarg dels anys 80 comencen a aparèixer les regidories i àrees de la dona i als anys 90 es quan es comencen a elaborar i implementar els primers plans i programes d'igualtat per a poder desenvolupar actuacions més o menys puntuals o estables en els municipis més grans.

Poc a poc, però, es van generalitzant i són als inicis del segle XXI que es consoliden polítiques més potents i ambicioses. En el cas del context català i estatal, els plans de transversals d'igualtat han estat la base de les mesures posteriors.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Actualment es pot dir que la pràctica totalitat de municipis catalans estan coberts per un pla d'igualtat; el 92% dels municipis de majors de 20.000 habitants, on viu el 71% de la població catalana ja tenen aquests plans locals.

Estructura de les polítiques d'igualtat:

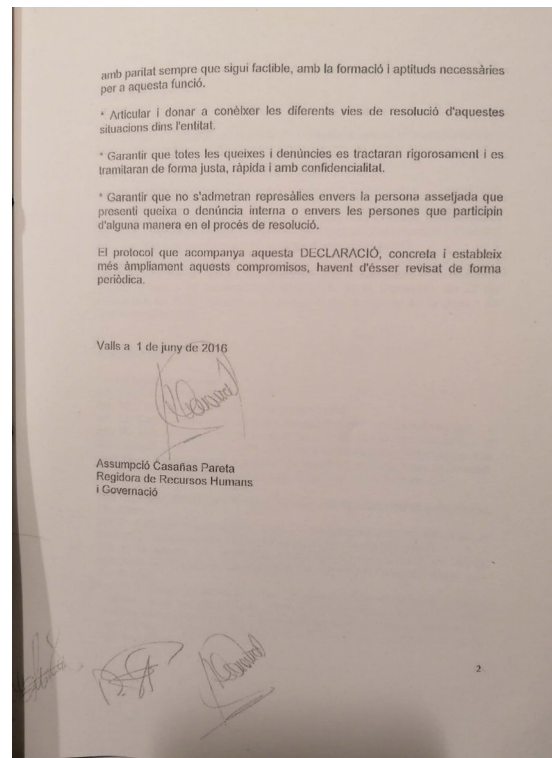
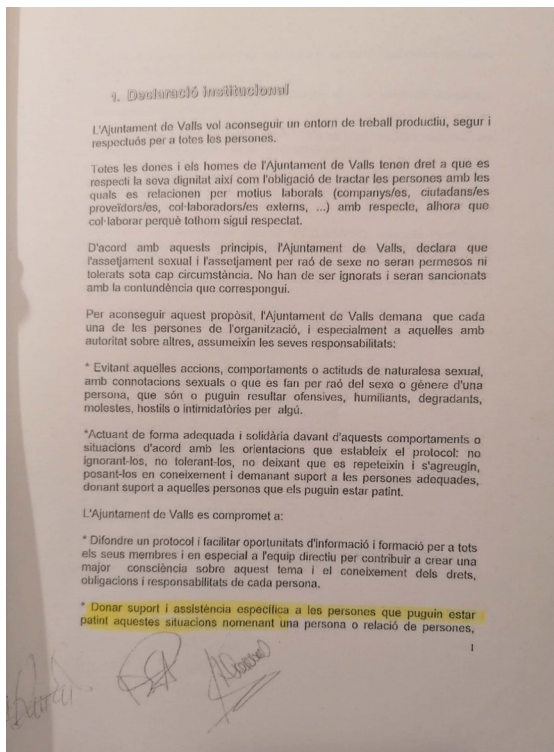
- Lideratge polític ferm i clar: disposar d'un organisme polític específic dotat de personal tècnic.
- Àrea tècnica amb personal específic en un número i formació suficient per dur a terme els objectius plantejats.
- Formació per garantir que el personal tingui competència per a corregir aquests biaixos.
- Revisió dels sistemes d'informació per poder tenir estadístiques i registres desagregats per sexe.
- Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en els processos administratius: clàusules socials en la contractació, normativa, recursos humans, concessió d'ajuts econòmics.

Obliga a tots els treballadors/es a tenir un entorn saludable de treball, tractar als altres amb respecte, no ignorar aquestes situacions de qualsevol mostra d'assetjament i responsabilitat de cooperar en el procés de denúncia interna. L'òrgan al qual s'han de dirigir les denúncies internes es la **Comissió de Seguretat i Salut Laboral**.

Documentació normativa de referència sobre la declaració institucional per l'Ajuntament amb una darrera actualització el 01/06/2016. Cedit per el departament de Recursos Humans del mateix Ajuntament de Valls.



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL



Quan es produeixi l'assetjament en qualsevol dels llocs i persones implicades s'haurà d'assessorar i donar assistència a les persones afectades. Els passos són:

1. Formular la queixa tant ràpid com es produeixi l'assetjament.
2. Recollida d'informació a través d'una entrevista a la persona objecte d'assetjament.
3. Mediació amb l'assetjador: informar-lo de les conseqüències dels seus actes.
4. Resolució: garantir que l'assetjament ha finalitzat i informar de les decisions preses.

## 6. 6. Riscos laborals

El dret a la protecció de la salut i la no discriminació són dos drets expressats a la Constitució Espanyola. Així doncs, s'han d'aconseguir llocs de treball segurs i saludables, sense riscos ni per els homes i les dones. No obstant, cal tenir present que la qualitat del treball garanteix una empresa saludable.

Els riscos laborals són un punt clau per l'equitat en el treball. Les condicions laborals per poder preveure els riscos laborals són molt extensos depenent dels factors de risc: exposició a diferents factors (soroll, agents químics, fred, calor...), equips de treball i màquines... Cada empresa o organització ha de tenir el seu mètode per poder evitar i/o solucionar qualsevol risc laboral.

### 6. 6. 1. Riscos laborals específicament de les dones

Existeixen riscos laborals específicament per les dones, on només es veuen reflectits en el moment de l'embaràs i posterior a ell. En els altres aspectes no hi ha diferència en les necessitats d'una seguretat i salut laboral entre els homes i les dones.

**L'Article 26**, de la **Llei 31/1995** de la **Prevenió de Riscos Laborals** inclou la mesures d'obligat compliment per les empreses sobre la protecció de la maternitat. Primerament s'ha de realitzar una avaluació dels riscos, evitar que la persona no estigui afectada per aquests i, en el cas de que no sigui possible, la treballadora ha de canviar el seu lloc de treball o compensar-la en el cas que no pugui treballar.

1. **Embaràs:** durant l'embaràs es produeixen canvis al cos, fent així que l'organisme sigui molt més sensible a agents tòxics i a la fatiga física.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Han de ser avaluats els riscos en atmosferes de sobre pressió, el Plom i els seus derivats, el Toxoplomo i virus de la rubèola i les feines de mineria subterrànies. Aquests, poden causar anomalies esquelètiques, oculars o genitals, retràs al creixement. D'altra banda, les dosis de radiació augmenten el percentatge de letalitat i de patir un càncer pediàtric o de *tiroide*, retardament mental...

2. **Lactància materna:** la lactància materna és la forma natural d'alimentació dels nadons.

Quant més llargues són les jornades laborals més difícil és mantenir una lactància continuada i d'una manera correcta. No està demostrat que la carga física, les postures forçades, feines sota el nivell del mar... alterin la lactància.

El mercuri, cadmi, magnesi i pesticides són elements de risc que poden ser transmesos al nadó a partir de la pell o la llet que posteriorment derivi al nadó i, per tant, durant el període de la lactància hauran d'abandonar el seu lloc de treball.

## 7. Conciliació de la vida professional, personal i familiar

*“Vendre la producció pròpia li comportava, a la dona, haver d’estar tot el dia fora de casa. A més, quan tancava la parada, havia de netejar-la per a l’endemà, tasca que encara alternava amb les feines de casa.”*

M. Rosa Llurba Caparó

La conciliació de la vida familiar, laboral i personal es podria resumir com la participació equilibrada entre dones i homes en la vida familiar, laboral i personal a través de la reorganització dels sistemes, laboral, educatiu i de recursos socials. Aquest és un aspecte clau per el procés d’acabar amb els estereotips i contribueix en una societat igualitària i, per tant, a millorar la qualitat de vida de les persones i la productivitat a la feina.

Amb l’actual Real Decret Llei (RDL) s’incorporen noves mesures per regular els drets laborals per poder afavorir aquesta conciliació i eliminar qualsevol forma de discriminació laboral. El **RDL 6/2019, article 34.8** de l’Estatut dels Treballadors reconeix el dret a sol·licitar adaptacions a la duració i distribució de la jornada de treball, l’ordenació del temps de treball i la relació a la forma de la seva prestació.

Cada cop són més les petites i grans empreses que van implementant millores en aquests camps, fent així que els seus treballadors i treballadores puguin fer possible una conciliació entre la vida professional, personal i familiar. El benestar a l’empresa és clau per aconseguir un major rendiment i millors resultats organitzatius, reduir l’absentisme laboral...

## 7. 1. Beneficis de la conciliació

A continuació, es detallen els principals beneficis que garanteixen aquesta conciliació:

- ◆ Milloren la qualitat de vida dels treballadors, reduint l'estrès i l'ansietat.
- ◆ Fomenta la cooperació de la parella pel desenvolupament de les responsabilitats familiars.
- ◆ Fomenten la igualtat entre els homes i les dones.
- ◆ Augmenta la satisfacció personal.
- ◆ Incrementa les possibilitats que les persones es puguin desenvolupar a nivell personal i professional d'una manera molt més fàcil.
- ◆ Redueix l'absentisme laboral per part dels treballadors que pateixen les empreses com a conseqüència de l'estrès, l'ansietat...
- ◆ Poden arribar a reduir les despeses de l'empresa considerablement.
- ◆ Milloren la imatge de l'empresa.

## 7. 2. La conciliació laboral i familiar a Espanya

La conciliació a Espanya encara està pendent de moltes millores, ja que avui en dia, 8 de cada 10 dones d'Espanya asseguren tenir problemes de conciliació laboral i familiar.

Aquesta situació la trobem sobretot a les petites i mitjanes empreses perquè cada dia les companyies grans van incloent mesures que fomenten aquesta conciliació. Tres de cada quatre companyies amb més de 250 treballadors apliquen mesures de conciliació.

Un estudi realitzat per Infojobs i ESADE diu que un 58% de les empreses compten amb mesures de conciliació, mentre que en casos d'empreses grans es situa al voltant d'un 77%.

**Mesures dins de l'empresa que fomenten la conciliació:**

- ✓ **Permís de lactància:** dóna la possibilitat de no assistir a la feina durant 1 hora de cada 8 hores laborables fins que el nen té 9 mesos.
- ✓ **Excedència per la cura de fills i familiars:** aquesta mesura permet que tots els treballadors que compten amb 1 any d'antiguitat a l'empresa poder sol·licitar una excedència per poder tenir cura dels fills i/o familiars que pot oscil·lar entre els 4 mesos i els 5 anys.
- ✓ **Permisos per la formació:** permet que durant un temps de jornada laboral el treballador pot adquirir coneixements sense que aquests suposin una pèrdua per l'empresa.
- ✓ **Reducció de la jornada laboral:** aquest dret pot ser adquirit per pares que el seu fill/a sigui menor de 8 anys i amb una antiguitat a l'empresa de mínim d'1 any. En aquest cas, però, la reducció de jornada també suposa una reducció del salari.

## 7. 3. Empreses referents en la conciliació

Tot seguit, es mostren exemples d'empreses que són referents en la conciliació laboral:

- **Vodafone:** permet als seus treballadors l'opció de treballar a distància, amb flexibilitat horària, ofertes laborals després d'una parada laboral i jornades de 30 hores amb un salari de 40h, baixa maternal/paternal molt més baixa del que diu la llei, contractes sobreposats entre dues persones...
- **Adecco:** els treballadors d'aquesta companyia compten amb un bono de guarderia durant els primers anys de vida de cada fill, tractaments de fisioteràpia, segur mèdic privat i tarda lliure el dia de l'aniversari.
- **Repsol:** flexibilitat en l'horari laboral, eficiència en el temps de treball, teletreball i creació d'un comitè de diversitat i conciliació.
- **Mercadona:** ofereix servei de guarderia dins el mateix lloc de treball, no obren ni diumenges ni festius, a diferència d'altres empreses per política d'empresa.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

- **Iberdrola:** aquesta organització ofereix jornada laboral intensiva i abandonar el seu lloc de treball abans de les 14h (evitant les aglomeracions). En el cas d'aquest últim, s'amplia la jornada laboral 15 minuts cada dia de la setmana.
- **L'Oreal:** el grup internacional ofereix serveis assistencials als familiars dels treballadors, jornada laboral establerta i permisos amb retribucions per poder atendre a les obligacions familiars.
- **Volkswagen-Audi Espanya:** entre les seves mesures hi trobem la flexibilitat horària, el teletreball, 56 hores de lliure disposició i jornada reduïda els divendres.
- **Zurich Seguros:** permeten als seus treballadors poder gestionar ells mateixos el seu temps.
- **Reale Seguros:** permet als seus treballadors assolir la conciliació a partir de jornades laborals intensives de 8h a 15h per tots aquells treballadors amb fills/es menors de 5 anys, flexibilitat a l'hora d'entrada i sortida de la feina i ajudes econòmiques per la formació.
- **IBM:** aquesta empresa internacional té una política de treball per objectius, amb la finalitat de motivar els seus treballadors.
- **Stikets** (dedicada a etiquetar roba, sabates i equipatge): en aquesta empresa d'Igualada els treballadors entren entre les 8:45h i les 9:45h i surten entre les 16:45h i les 18h.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

- Premi “Barcelona a l’empresa innovadora en Conciliació i Temps”:

És interessant mencionar que, per poder promoure i reconèixer que més empreses assoleixin aquesta conciliació, s’organitzen concursos o premis. Un exemple és l’Ajuntament de Barcelona, on, des de l’any 2012 va crear el premi “*Barcelona a l’empresa innovadora en Conciliació i temps*”.



### 8a edició del Premio, año 2019

El 3 de diciembre, se reunió el Jurado de la 8ª edición del Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo en Barcelona Activa para valorar las candidaturas presentadas.



### 7a Edición del Premio, año 2018

**Fecha de entrega:** 18 de marzo de 2019  
**Galardonados:** Categoría de menos de 10 personas trabajadoras: Blueknow  
Categoría entre 10 y 50 trabajadores/as: MOST Ingeniers  
Categoría entre 51 y 250 trabajadores/as: Mercabarna  
Categoría más de 250 trabajadores/as: Unió de Mútues  
Mención Especial: CT Ingenieros de Catalunya



### 6a Edición del Premio, año 2017

**Fecha de entrega:** 19 de marzo de 2018.  
**Galardonados:** Categoría de menos de 10 trabajadores: Cooperativa El Risell  
Categoría entre 10 y 50 trabajadores / as: Global Planning Solutions  
Categoría entre 51 y 250 trabajadores / as: Fundación Els Tres Turons  
Categoría más de 250 trabajadores / as: Grupo Almendro Origen  
Menciones Especiales: KIM-Knowledge Innovation Market y UPF Barcelona School of Management.



### 5ª Edición del Premio año 2016

**Fecha de entrega:** 21 de febrero de 2017.  
**Galardonados:** Categoría de menos de 10 trabajadores: TBS -Sara y ARROYO SOLUCIONES DE NEGOCIO.  
Categoría entre 10 y 50 trabajadores / as: ÉTICAS RESEARCH & CONSULTING.  
Categoría entre 51 y 250 trabajadores / as: UPCNet.  
Categoría más de 250 trabajadores / as: SEAT.  
Mención Especial: ABD ASOCIACIÓN BIENESTAR Y DESARROLLO



## 8. Assistència a conferències (Neus Oliveres i Magda Oranich Solagran)

Durant els dies 10 i 11 de desembre es van produir les Jornades Joves i Empresa de l'Institut Jaume Huguet de Valls. Aquest any, com a motiu del seu desè aniversari es va destacar el talent femení. Totes les ponents d'aquests dies eren dones que ens han permès mostrar una visibilitat del paper de la dona com a emprenedora.



Així doncs, vaig tenir la sort de poder escoltar les conferències de dues de les ponents d'aquests dies.

- **Neus Oliveres:**

La primera fou Neus Oliveres, professora de dret constitucional a la URV i especialista en drets fonamentals i, especialment en la igualtat de gènere. La seva xerrada prenia el títol: "Per quan una dona presidenta del govern? El difícil camí de les dones al poder".

Va iniciar la ponència fent un repàs per la història de tot el llarg camí de la igualtat de gènere, des del 1500 a. C i citant frases com aquestes:

La reina verge: " Sé que tinc el cos de dona dèbil i fràgil, però tinc l'estomac i el cor d'un rei, d'un rei d'Anglaterra."

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Va conscienciar tots els oients sobre els motius pels quals no hi han dones al poder, arribant a la conclusió que no les deixen arribar per la idea del “sostre de vidre”.

*“Si les dones volen i poden, per què no arriben?”*



Font: IES Jaume Huguet

D'altra banda, també va fer referència als dos àmbits dels homes i dones ben diferenciats, en gran part degut als estereotips de gènere però sense deixar de banda com, poc a poc, es va evolucionant en els drets de les dones. El primer dret que es reclama és l'educació per a les dones.

Finalment, va destacar fets de la societat actual que en general passarien inadvertides, però amb un rere fons masclista, amb fets com: una constitució que no menciona les dones igual que els homes, els inicis de la discriminació positiva, espai privat i públic...

*“Les dones ocupen la meitat de la població, per tant, haurien d'ocupar la meitat de qualsevol lloc de treball.”*

Oliveres exposava la xerrada amb un llenguatge molt planer, assequible i entenedor per a tots i totes els oients, tot afegint exemples i mencionant dones rellevants de la història, on sovint passen desapercebudes.

La següent xerrada les van realitzar emprenedores com Sheila Moya (fundadora i directora de l'empresa Pislów), Núria Amigó (cofundadora i directora de Biosfer Teslab)...

- Magda Oranich Solagran



Font: Pròpia

L'acte de cloenda protocol·lari el va realitzar **Magda Oranich Solagran**, una dona influent en la política, advocacia i periodisme amb una llarga trajectòria com a activista en la defensa dels drets humans i, sobretot, dels de la dona, ja des de l'època franquista. El tema de la xerrada "Les dones d'ahir; les dones d'avui" va servir perquè Oranich fes una apassionada lliçó d'història mundial de la lluita feminista. Els seus amplis coneixements en dret li permetien explicar aquesta evolució des d'un punt de vista molt concret, el seu. Fent referència a lleis actualment derogades o a pròpies vivències (nacionalitat mexicana, visitar tribus...) i on també hi interactuava el públic.



Font: Pròpia

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

D'altra banda, també va fer un extens repàs dels moments clau d'aquesta lluita en el nostre país, passant una per una en totes les desigualtats de tot el món (la pena de mort, mutilacions femenines, matrimonis forçats...).



Font: Pròpia

Per acabar, destacà, que no es pot abandonar la lluita, ja que l'augment de la ultradreta posa en perill molts dels drets aconseguits fins ara.

## 9. Entrevistes

*“La convivència amb la família i les tasques de la llar confegien l'àmbit reduït del món de les dones. Desenvolupar-se més enllà suposava un privilegi i una veritable aventura. Això sí, establien entre elles llaços de tendresa, devoció i complicitat.”*

M. Rosa Llurba Caparó

### 9. 1. Ihssame Raiss (conductora de camions cisterna)

*“Mi jefe es el único que me podría decir que no valgo en mi trabajo o que no traigo el camión cuando debo, pero mis compañeros no. Acepto las críticas en calidad de trabajo.”*

#### **Introducció:**

Estudí en mi país, no soy de aquí. Llevo 22 años aquí y llegué hasta el bachillerato, entonces trabajé y después necesite venir aquí como una inmigrante.

Empecé en el sector de la limpieza, después trabajé en un restaurante. También es un trabajo muy digno pero el problema es que tienes que trabajar los festivos y los fines de



Font: Pròpia

semana. Es un poquito duro. Un día, yo estaba en el restaurante donde trabajaba y paso una chica con un camión y dije, “ostras, me gustaría sacarme el carnet de camión”, y me apunte. En ese mismo momento, quien era mi profesor me ofreció trabajar como profesora en la auto escuela. Estaba estudiando los dos ejes y el autocar. La idea era esa, hasta que mi jefe actual y yo nos encontramos en el bar donde yo servia y en ese momento le pedí trabajo con mi carnet de 2 ejes. Coincidió que él tenía una plaza libre y yo me había sacado el 5 ejes. Des de ese momento en el 2007 hasta ahora.

### **Te costo mucho llegar a ser camionera?**

Las pruebas son ir a la autoescuela donde tratan igual mujeres y hombres. Tu te podrás sacar el carnet con tus fuerzas. Aún así, el mundo laboral de camionera es muy duro. Encontré dificultad por que no confían en ti, te ven muy débil. Muchas veces en las fábricas me preguntaron si venía con otras personas, o otros me dijeron que yo valgo para recoger los platos, mi casa o mis hijos... a lo que yo respondí: 'en mi casa lavo los platos, limpio la roba y con el mismo tiempo hago el mismo trabajo que haces tu.

Ven a la mujer un poco mas baja. Este trabajo para un hombre vale más, aun que yo encontré mucho apoyo en mi actual jefe, me comprende. Hay compañeros que siempre están molestando, diciendo comentarios, tratándote como el sexo débil. Aun así, tengo suerte por decir que me he podido ganar mi puesto de mujer camionera con un largo camino duro, muchas horas y sacrificio, pero puedes tener un trabajo digno. La clave está en mentalizarte.

Actualmente hay mucha gente joven en este trabajo que ya tienen asumido ver a una mujer camionera, te ven como una compañera normal.



*Font: Pròpia*

### **Me podrías explicar alguna experiencia machista que hayas vivido?**

Si. Muchos compañeros que ya no están me dijeron que yo debería irme a mi casa a limpiar o... "Tu puesto de trabajo no es este, es el de limpiar y estar en tu casa". Otro ejemplo fue machista y además racista; fui a una empresa para arreglar unos papeles para el trabajo, ellos me dijeron que esperaban que viniese alguien más, a parte de yo.

### **Has llegado a cuestionarte tus actitudes?**

No, nunca. Yo siempre he estado muy segura de mi misma y sigo así. Cuando me levanto por la mañana, me pongo la ropa de trabajo, me siento en el volante o descargo, me siento segura de mi misma. A mi me da igual que me critiquen. Para mi lo principal es hacer bien mi trabajo. Por eso actualmente mis jefes me consideran la mejor, nunca he traído problemas en mis 13 años trabajando aquí y además intento ayudar en todo lo que puedo. No me cuestiono, considero que lo hago bien. En el caso de ver algún fallo lo corrijo, no tengo que esperar a alguien que me juzgue.

### **Crees que hay algún estereotipo relacionado con tu trabajo?**

Te imaginan como un hombre porque piensan que la mujer tiene que cambiar para poder ser camionera. Yo visto de mujer y hago vida de mujer. No tengo porque cambiar mi manera de ser.

Cuando me dicen que este trabajo debe de ser muy duro, aun que a lo largo de estos años este trabajo ha cambiado mucho, yo lo veo como uno normal. A contrario de un trabajo de despacho, en este inviertes muchas horas. Te tiene que gustar y ya está.

### **Como intentas erradicar estos comentarios machistas?**

Contesto y doy mi opinión. No me enfado con estas personas porque no vale la pena y no me afecta. Cuando una persona me dice que no valgo, yo le pregunto el porqué. Mi jefe es el único que me podría decir que no valgo en mi trabajo o que no traigo el camión cuando debo, pero mis compañeros no. Acepto las criticas en calidad de trabajo.

### **Hay alguna diferencia de salarios?**

La brecha de salarios en mi caso no. Cobro igual que mis compañeros.

### **Crees que si el mundo fuese más igualitario habría hombres o mujeres trabajando en otros sectores?**

Yo diría que la mujer puede hacer cualquier trabajo de hombres. Ya no es como antes, donde el trabajo se decidía por el sexo, peso, fuerza... Hoy por hoy, los adelantos en la maquinaria implican que una mujer pueda utilizar grúas, los volantes son automáticos... Creo que actualmente no, porque no lo puede hacer una mujer?

### **Tu colaboras de alguna manera en el movimiento feminista?**

Acudo a las manifestaciones.



**Por el mero hecho de ser una mujer camionera ya estas colaborando.**

Yo muchas veces digo que escribiré un libro, porque tengo una historia muy larga, pero sobre todo porque quiero que las chicas de mi país, de Marruecos, puedan hacer más cosas, que ellas crean que si se puede. En mi país no hay camioneras. Por qué? Porque la cultura no te deja experimentar, por esto quiero escribir un libro.

## 9. 2. Carme Marchante (conductora de l'autobús públic de Valls)

*“La gent ja ho té més assumit que som dones que conduïm.”*

**Introducció:**

Vaig fer cursos de FP però vaig veure que els estudis no anaven per mi. Em dedico a portar un autobús, canalla amunt, canalla avall. Des del 2001 que tinc el carnet. Em pensava que seria molt bonic, però al darrere hi ha molt més. No és el que es veu. Però també he tingut moltes satisfaccions.



Font: Pròpia

**Amb quin recolzament personal i laboral vas començar?**

Va haver-hi una època on faltaven molts conductors, llavors qualsevol persona que ho volgués ser, al cap d'una setmana ja hi treballava. Vaig tenir aquesta sort.

**Què és el que més et va costar?**

El que més em va costar va ser la mecànica. Em costava molt, em vaig haver de memoritzar les preguntes per poder contestar bé.

**Has viscut alguna experiència masclista?**

Si, vàries. El segon any que treballava, cap allà al 2002, un home gran, d'uns 70 anys em va dir: “jo espero l'autobús que va a Reus”. Jo li vaig contestar que era jo i que el pròxim no passava fins al cap de 4 hores. No va pujar. Aquesta situació va passar un



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

parell de cops més, fins que un dia em va preguntar: “siempre vendrá una mujer?” Si, li vaig contestar, i en aquell moment va pujar. Al cap d’unes setmanes em va dir: “Pues sabes que lo haces mucho mejor que alguno de tus compañeros?”

### **Quina es la teva actitud davant aquest comentaris?**

Si no volen pujar que no pugin.

### **T’has arribat a qüestionar les teves aptituds?**

No, mai. Jo dono el millor de mi.

### **Creus que les persones que puguen a l’autobús et tracten d’una manera diferent per el fet de ser dona?**

Ara no. De fet, alguna gent si. Tot i que els primers dies tothom ho prova, però quan ja els hi has dit alguna cosa callen. La gent ja ho té més assumit que som dones que conduïm.

### **En un futur hi haurà plena igualtat?**

Jo crec que si. Fa 30 anys que ho sentim això. S’ha avançat.

### **Tu com intentaries eradicar aquests comentaris?**

Els hi diria: tu ho faries millor? Si els hi dius això segur que frenen.

### **Creus que hi ha algun estereotip de gènere relacionat amb la teva feina?**

Si, aquesta és una feina que la gent té molt clar que és d’home. Jo ja fa molts anys que hi sóc, ja estic acceptada, ja em coneixen i és diferent.

### **Hi ha alguna diferència salarial entre homes i dones?**

Aquí no. Però aquesta diferència salarial pot ser perquè als homes els hi donen més hores, per tant més remuneració. Jo en treballo 4, però podem arribar a les 8. Però entre homes i dones el salari és diferent tot i que tendeixen a donar les hores extres als homes.

### **Creus que si el món fos més feminista hi hauria més homes o dones ocupant altres feines?**

Si, hi hauria més dones directives... Estem al 2020 i encara no hem tingut una presidenta del govern, que l’hauríem de tenir per que hi han dones molt preparades.

### **Col·labores d’alguna manera en el moviment feminista?**

Jo crec que fent aquesta feina ja hi col·laboro. Ja he trencat una etiqueta.

## 9. 3. Maria Dolores Iglesias (primera dona paleta del Pla d'Ocupació de l'Ajuntament de Valls)

*“Mi padre me decía que una mujer tenía que estar en casa.”*



Font: Pròpia

### **Introducció:**

Actualmente me dedico a la atención personal a gente mayor, pero cuando en el 1988 que tenía unos 20 y pico años, me encontraba sin trabajo, el ayuntamiento reunió a todos los jóvenes sin trabajo para montar una escuela taller. En ella podías elegir: jardinería, carpintería o construcción. Yo elegí la rama de construcción, con la mala suerte de que cuando empecé habían más chicas que poco a poco se fueron huyendo. Yo fui la única que seguí hasta el final trabajando cómo mano de obra.

Construimos parte de Mas Miquel, unos merenderos, escenarios, un bar, un puente pequeño situado debajo del puente de mas Miquel (en la carretera de Tarragona), ayudé a construir una casa para el guarda de mas Miquel...

### **Quién te apoyó para hacer este trabajo? Familia, amigos...**

La familia. Mi padre también fue mano de obra. En el momento de elegir, pensé en construcción por mi padre, y dije; una experiencia más.

### **Que te aportó?**

Beneficios. Lo que pasa es que en el momento de acabar el curso, darnos el título... Pero cuando al acabar no estaba bien visto que una mujer trabajara como constructora y ni mucho menos como para entrar a la brigada del ayuntamiento posteriormente.

### **Has vivido alguna experiencia machista?**

He recibido muchos comentarios. El director no, pero uno de los maestros me repetía comentarios como: tú qué haces aquí o por qué no te vas a tu casa?

**Cual era tu reacción?**

Yo le contestaba que tenía que seguir hasta que se acabara el curso, que si al final no me gustaba lo dejaría. Estaba contenta dentro del grupo por que los chicos que estudiaban conmigo en la escuela taller me apoyaban. A parte de que también tenía un beneficio la escuela; también te apoyaban. Por ejemplo el Jesús Moreno, mi profesor de dibujo o mi profesor de matemáticas que me apoyo con el material. Quizá debería haber estudiado jardinería y aun seguiría trabajando de esto.

Luego hubo más escuelas taller.

Aprendí a dibujar, a hacer planos... De no saber dibujar mucho, aprendí bastante. Repetí sexto y después ya me sacaron por qué era muy mayor. Mi padre me decía que una mujer tenía que estar en casa.

**Tu sentías que te trataban de una manera diferente por ser mujer?**

Si. Los compañeros no, pero los profesores sí.

Era la única mujer trabajando en construcción, aun que en jardinería y carpintería había más mujeres.

**Crees que en un futuro habrá el mismo número de hombres y mujeres trabajando en la construcción?**

Yo creo que sí. Como por ejemplo, ahora hay más mujeres arquitectas. Yo tuve la mala suerte de empezar siendo mano de obra en un pueblo muy pequeño donde no estaba bien visto. Yo no me veía capaz de ir a la brigada por qué en ese entonces había mucha gente mayor.

**Si hubiera estado bien visto hubieras seguido?**

Si, si no hubiera habido tanta gente mayor en la brigada. Entonces sí. Actualmente hay mucha gente joven, pero en el 1989/90 no era así. Ahora hay más libertad.

**Hay algún estereotipo de género relacionado con la construcción?**

Yo creo que no. Una mujer si quiere ser, puede. Puede que pequemos de menos fuerza, pero somos más finas trabajando, tenemos más detallitos.

**Había alguna diferencia de salarios?**

No, todos cobrábamos igual.

**Han cuestionado tu manera de trabajar por ser mujer?**

No.

## 9. 4. Elena Bohigas (primera dona a les forces especials espanyoles)

*“A vegades per “sobreviure” havies de fer el rol d’home.”*

### **Introducció:**

La meva família mai em va pressionar a estudiar alguna cosa, a mi el que m’agradava ja ho feia. En el camp dels estudis, si no m’agradaven em costava molt.

En el meu cas, des de petita em va agradar molt l’esport. A la meva època, com a noia en les competicions d’esport, estava sola. No m’importava, ja estava acostumada i tampoc hi havia cap problema de



Font: Pròpia

competència amb els nois. Potser el problema era que en categoria femenina no teníem premis, per que la dona no feia competicions.

Com a feina, vaig fer de forestal dins dels bombers i també érem poques dones.

Aquí als bombers no he tingut problemes amb les relacions amb els companys de feina.

Posteriorment van obrir operacions especials a nivell professional a l’exèrcit, vaig demanar informacions i m’hi vaig apuntar. Era el primer any que ho obrien per les dones.

En aquest cas si que em vaig trobar amb diferents persones que no volen dones.

Érem 3 dones i vam passar les proves, però vam tenir dificultats per a què els nois s’acostumessin a estar amb noies.

El problema era quan et canviaven de grup, que un cop havent normalitzat la situació et tornaven a canviar. El fet de ser les primeres dones que entràvem també tenies molta pressió, ens sentíem en el punt de mira. Em sento orgullosa d’haver estat allí.

A vegades per “sobreviure” havies de fer el rol d’home. Actualment dic que les dones hauríem d’actuar com a dones encara que treballin en feines d’homes. Es tracta que tots

puguem fer la mateixa feina. Si tots tenim les mateixes aptituds per fer una feina, la poden fer homes i dones. Adquireixes autoconeixement i a buscar les teves fortaleses. Quan et trobes a tu mateixa et veus forta per poder enfrontar-te a les adversitats.

Quan ja et coneixen i veuen que fas la mateixa feina, ja tot canvia. I sobretot depèn de com es cadascú.

### **Hi ha alguna diferència salarial?**

Aquí on vaig treballar jo no. Crec que a les empreses privades potser sí.

### **A què creus que pot ser deguda?**

Jo crec que són empreses fortes que tenen directius homes, on la dona fa altres competències: secretàries... En general, feines que elles ja directament cobraven menys. Però actualment, no té sentit que una dona fent la mateixa feina cobri menys.

### **Has patit el sostre de vidre?**

Per exemple, dins de l'exèrcit he hagut de demanar explicacions al comandament sobre perquè em deien que a depèn de quins llocs, jo no podia optar. El fet de ser les primeres dones en entrar també feia que ells no sabessin com fer les coses. Em vaig haver de plantar: si entrem és amb totes les condicions.

Per exemple, a les missions de Kosovo no permetien dones als hotels. Era una raó per les quals jo no hi podia anar. Jo em trobava que entrenava tot l'any per a poder-hi anar i agafar experiència, i ells no em podien dir que no per el simple fet de ser dona. Hem de poder-ho fer tot.

### **Et parlaven o tractaven d'una manera diferent per el fet de ser dona?**

No, potser algú en específic sí, però en general no.

### **T'has arribat a qüestionar les teves aptituds per el que t'han dit?**

Et fas forta. No ho he de permetre. Som les primeres dones que estem aquí, ara ja hi hem de ser per totes les situacions. Quan et fan altres comentaris potser sí que et qüestionen, però per el fet de ser dona no.

### **Has viscut alguna experiència masclista?**

Per la televisió, diaris, pel·lícules o els anuncis encara es veuen coses que s'han de canviar. Els estereotips que surten als anuncis: els cotxes per els homes, joguines ... Diuen que han canviat moltes coses però encara queda molt. Tots aquests medis són molt importants, és el que queda als nens.

### **Creus que hi ha algun estereotip de gènere relacionat amb la teva feina?**

Ara que estic al cos de bombers penso que no. Suposo que depenent del parc o grup també canvia o sorgeixen problemes.

### **Actualment treballes com a bombera?**

Treballo al cos de bombers però a la logística. Vaig estar treballant bastants anys de forestal. Conec nombroses bomberes i ara no tenen cap problema.

### **Creus que si el món fos més feminista hi haurien homes o dones ocupant altres llocs de treball?**

Pot ser que alguna dona es tiri enrere perquè l'hi han tancat les portes, i igual per els homes, o per el que diran. Si una persona realment es busca a un mateix i realment vol fer alguna cosa, ha de lluitar i deixar de banda totes aquestes coses.

### **Col·labores d'alguna manera en el moviment feminista?**

El feminisme radical no m'agrada. A nivell d'oficis s'ha de diferenciar doctor de doctora, quan prèviament era només la idea de doctor que era un home. Hi hauria d'haver una paraula neutre que no et fes pensar ni en un home o una dona, perquè sinó d'aquesta manera estem diferenciant.

A vegades quan no diferenciem sembla que no incloquem els dos, tot ho poden fer homes i dones. Quan diferenciem estem buscant diferències en les activitats o a nivell professional.

Està clar que els homes i dones son diferents. Però per saber que poden i no poden fer no hi ha diferència .

### **Quina podria ser la solució per la segregació de gèneres?**

Conscienciar a nivell d'escola, des del principi treballar els temes de gènere i quan un ja fos gran, no passarien aquestes coses. Hi ha bastanta violència de gènere a nivell d'escola.

Els mitjans de comunicació també haurien de canviar o sancionar depèn de quines coses. Es permeten coses que no ho haurien d'estar. Penso que la vida et va canviant per que tu també vas evolucionant, agafant diferents camins. Ser mare m'ha obert una altra perspectiva.

## 9. 5. Gemma Milian (Primera bombera de Catalunya)

*“L’educació és poder, tens coneixements i pots exigir, sinó et prenen el pèl. L’educació es el pas previ de la independència. No per tenir dos tetes sóc diferent a tu.”*

### **Introducció:**

Vaig entrar amb una altra noia al cos de bombers que es diu Glòria, vam ser les primeres de tot Catalunya.

Vaig estudiar EBG, administratiu i una diplomatura, graduat social. Jo treballava en una fàbrica i em van acomiadar, en aquell moment ho vaig passar malament, però per sort se’m va tancar una porta i obrir una altra.



Font: Pròpia

Aquell mateix estiu vaig guanyar

les proves per poder anar a fer campanyes forestals (de 3 mesos, dia si, dia no i fent només tasques d’ajudes forestals). Aquesta experiència la vaig tornar a repetir l’any següent.

Per ser bomber, en aquella època et demanaven tenir la EGB i el carnet de camió. Tothom n’ha de saber portar un. Actualment, tots menys els de Barcelona, pertanyem a la Generalitat. A la meva època només et calia aplicar per l’ofici de bomber, no calia ni el carnet de cotxe ni camió. Sort que ho han canviat, per que en el cas de que al camioner li passes alguna cosa, no podríem fer res. Et fan també un test de cultura general, test psicotècnic, proves físiques...

### **Les proves físiques són molt difícils?**

Hi ha una prova de natació, no nedar sinó d’un circuit. No em va costar per que venia del món de la natació.



### **Per homes i dones igual?**

Potser per una dona eren 35 segons el 10 i els nois el 10, 32, hi havia discriminació positiva. També hi havien proves d'aixecament de pes, de rapidesa, pujar una corda amb només braços 5 metres, equilibris d'alt d'una barra...

Vas estar molts anys preparant-te?

Vaig estar 2 anys i em vaig haver de treure el carnet d'autobús per que en aquell moment et donaven més punts. Has de començar a la mateixa altura, has de jugar amb les millors cartes.

### **Quants anys fa que ets bombera?**

En fa 21, ja que l'oposició va començar al 98, al 99 vaig entrar i fins ara.

### **Quin va ser el teu recolzament?**

Sobretot qui es la meva actual parella, em deia: "amb lo forta que estàs! Clar que ho has de fer!". Quan vaig fer les campanyes, els pares no em van dir ni que si ni no, al veure que m'ho passava bé em van deixar fer. Gràcies que em van acomiadar, sinó no hagués aconseguit ser bombera.

### **Has viscut alguna experiència masclista?**

Jo personalment no. Em va passar una simpàtica. Un dia vaig anar a apagar un foc i hi havia un pagès que al veure'm amb una mànega d'aigua em va dir: "aparta't, ja t'ajudo jo". Però ho va fer de bona fe, no em vaig sentir discriminada ni res.

Sempre m'he sentit molt bé, després de tants anys ja ens coneixem...

### **I alguna experiència d'alguna altra bombera?**

A una bombera de Cambrils, un home li va dir que era injust que entressin dones i que tinguessin aquestes proves de discriminació positiva, que li estàvem traient feina als homes.

Nosaltres no podem tenir mai la força d'ells, jo nedo millor que ells, però ells desenvoluparan més força que nosaltres. Tot i que realment són moltes hores i necessites resistència.

D'una altra noia que està a Tarragona no he escoltat res. Normalment tots els bombers i bomberes ja venen del món de l'esport, així que ja tens una trajectòria que t'impulsa una mica.

### **Si passa alguna actitud masclista com reaccioneu?**

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Ella es va queixar al seu cap de parc i van evitar que es trobessin en els 4 torns disponibles o en el cas del pròxim sorteig, canviar-te de parc. Sempre et trobaràs a alguna persona fora de lloc.

### **A nivell de parc teniu alguna mesura?**

No, suposo que tal i com estan les coses actualment, li pararien els peus de seguida. Particularment no he tingut cap problema, però en el cas de que m'hagués passat li hagués parat els peus. Jo tampoc mai he donat peu a res i també de casos així només he escoltat aquest. A més a més, com que tota la feina es en conjunt, hi ha molt bon ambient. La convivència al treballar 24h es molt dura.

### **Mai t'ha qüestionat ningú?**

No, inclús gent que s'ha jubilat m'ha comentat que se'n penedia d'haver tingut prejudicis amb les bomberes.

### **I al anar a un servei et tracten d'una manera diferent?**

No, al contrari. "Una dona, una dona" criden. Ara en un col·lectiu de 2000 i pico n'hi han 30 i pico. El problema es que ja des de ben petita no et donen l'opció.



Font: Pròpia

### **Creus que en un futur hi haurà plena igualtat laboral?**

Es difícil, has de tenir molta força, aprovar el carnet de camió... Hi han diversos obstacles que o posen difícil. Han passat 21 anys i només som 30 i poques.

### **Creus que hi ha algun estereotip de gènere relacionat amb els bombers?**

Si clar. Un any, des de l'Ajuntament de Valls em van cridar per anar a obrir els ulls i també a un altre noi que era un "armari" i era professor d'infantil. Llavors vam anar a les aules, vam exposar un casc i una bata, es van veure de seguida les professions i llavors va arribar el moment de preguntar-los-hi qui creien que era el bomber. La resposta va ser unànime, tots van dir a ell. Les pel·lícules també ens porten a errors també. I al contrari, si ets petit també ets molt hàbil, per saltar, pots entrar per llocs estrets, però en el cas de que no puguis, sempre pots demanar ajuda a algú o inclús a un mosso o un sanitari. Fa 20 anys, hi va haver un accident. Implicat un vehicle on hi havia una dona musulmana. Els homes no deixaven que els bombers s'acostessin a ella, però al final els van

convèncer. Potser en moments així hi podria ajudar jo. A vegades una mà femenina ajuda, això va a empaties. Una cosa es la teva rutina i l'altre es la víctima, que per ells es una situació traumàtica. Jo recordo el primer mort, però no l'últim. També et vas posant una cuirassa, la feina no m'he l'emporto a casa i a les meves nenes els hi explico les coses maques.

**Suposo que tampoc hi haurà diferència de salaris.**

No, en aquest àmbit no, com a qualsevol funcionari.

**Creus que si el món fos més feminista hi haurien més homes i dones ocupant una altra feina?**

Oi tant, però vivim en la societat masclista que vivim.

**Quin canvi proposaries tu? Des de l'educació?**

L'educació és poder, tens coneixements i pots exigir, sinó et prenen el pèl. L'educació es el pas previ de la independència. No per tenir dos tetes sóc diferent a tu.

Això hauria de ser una assignatura que compregui el gènere, fer servir el DEA, primers auxilis, saber actuar... Falta molt i amb VOX pitjor.

**Sembla que el món evolucioni i després...**

La veritat es que no ho entenc.

**Col·labores d'alguna manera en el moviment feminista?**

Bé, jo sempre que sorgeixen entrevistes les accepto i també tinc dos nenes que les impulso a anar a manifestacions. No estic en cap grup però hi crec.

**Creus que sent bombera estàs deixant empremta?**

Jo crec que sí. Companys m'han demanat d'anar a fer una xerrada a les escoles dels seus fills i jo encantada. Han de veure que hi han dones, com en el món científic. Quan dibuixen un bomber sempre dibuixaran un home. Inclús amics meus amb fills els invito a donar un tomb per el parc.

## 9. 6. Dolors Batalla (primera alcaldessa de Valls)

*“T’ho havies de guanyar a canvi d’un home, que ja se’l veia vàlid.”*

### **Introducció:**

Vaig estudiar ciències polítiques i sociologia, posteriorment vaig fer el doctorat en ciències de l’administració. En el moment de fer la tesi, no la vaig acabar. Després vaig fer una diplomatura en comunicació i estratègia política i el màster de professora de secundària. Després dels anys a la política em dedico a la docència sent professora d’anglès en una acadèmia i en algunes escoles de Valls.



Font: Pròpia

### **Quins van ser els teus impulsos per interessar-te en l’alcaldia?**

Va ser una mica complicat perquè la vocació política l’he tingut sempre. No sabia què estudiar, degut a que venia d’una família humil i me’n vaig anar a Londres perquè vaig trobar feina. Al tornar ja sabia que volia fer ciències polítiques, ja que coneixia gent que ho cursava i ja havia fet algunes classes.

Sempre pensava que em dedicaria a ser professora en classes de ciències polítiques, que de fet em vaig presentar a la Pompeu Fabra, però no vaig anar a mirar el resultat perquè vaig decidir que em casava. A part que no sortia a compte, quan ets professor ajudant cobres poc i no compensava el anar i venir cada dia.

El que volia era ensenyar. Per casualitat em van venir a buscar per anar a les llistes de l’ajuntament i m’hi vaig involucrar. Sense saber-ho com t’hi vas ficant. El partit creia que era la persona que ho podia fer. El partit estava molt dividit, convenia un canvi, un relleu. Vaig acceptar per 3 motius: creia que ho podia fer, no em volia quedar amb el dubte, volia saber si es podia fer política honesta (sent fidel amb el que penses, mantenir els ideals i no subordinar els teus principis) i estimava la meua ciutat que necessitava un canvi.

### **Vas tenir algun recolzament?**

La família va ser incondicional, em van recolzar sempre. Van patir molt, és molt dur. Es difícil fer una cosa així sol.

### **Què t'ha aportat?**

Una gran experiència i aprenentatge. Però diria que sobretot és aprenentatge a nivell personal, intentar ser millor persona cada dia. Per exemple, vaig haver d'aprendre a ser assertiva, saber què volen els altres, tenir empatia o temes de lluites de poder, reconeixement... inclús hi han regidors que busquen atenció i reconeixement que es comporten com la canalla. Tots volem ser estimats, admirats, reconeguts... Però hi ha gent que ho sap portar com a més adults, més assertius i n'hi han que no .

T'has de moure per molts cercles, reunions, has de conèixer gent, has de pactar... Has de saber els desitjos reals de la gent que moltes vegades no s'atreveixen a demanar.

També vaig aprendre de moltes altres coses; pistes d'atletisme, construccions... Això és molt enriquidor perquè aprens cada dia, acabes sent expert. Quan anava a depèn de quins llocs em fixava en els detalls, faroles o cement. A vegades no podia gaudir del paisatge perquè no podia deixar de pensar en tot el que m'envoltava.

### **Vas patir el sostre de vidre?**

Hi va haver un conjunt de coses, no era un tema de lluita de sexes sinó de lluita de poder. Si hagués sigut un home també ho hagués patit.

Si que crec que després de ser alcaldessa, els diaris, radio i tot, inclús quan em vaig separar, la gent es va atrevir en posar-se en temes personals. Si hagués sigut un home i no separat potser no hagués passat. Me'n recordo haver patit però sobretot en aquell temps, els de la CUP van enganxar "enganxines" per el carrer amb el meu nom i el de l'Artur Mas com si jo m'entengués amb ell o que jo m'entenia amb uns quants de Barcelona. Això acaba fent mal, quan no és cert no entens com s'atreveixen a dir això. Un altre exemple es quan ma mare va tenir un ictus i estava a l'hospital. Em van perseguir per el carrer 15 o 20 persones dient-me coses.

Estic segura que si no hagués vingut d'una família humil sense influències, separada ni dona, no hagués estat un perfil tant vulnerable, encara que tingués caràcter. En canvi un home de família important darrere, amb influència... Amb el temps s'ha demostrat que és així.

### **Hi ha alguna diferència salarial?**

En aquest cas, jo crec que no n'hi ha.

### **Creus que hi havia algun estereotip de gènere relacionat amb l'alcaldia?**

No, però sí que vaig notar els efectes de la discriminació positiva. Que és garantir un mínim de dones a les llistes. Aquest fet feia que en molts casos et trobessis en llocs on la gent es pensés que estaves allà només per el fet de ser dona, no per que tu t'ho mereixessis. Vaig arribar al punt que fins que no tractava amb la gent, havia de demostrar que tenia el cap per molt més que per el assecador. Després et tractaven com un igual, però al inici et veien com un cupó, perquè toca. Aquest fet es inevitable, mentre hi hagi la discriminació positiva es seguirà pensant així.

Em vaig trobar en el cas de que li vaig explicar el meu descontentament de la discriminació positiva a un home. Ell em va dir que no podia pensar així, li vaig contestar que totes les dones que valem hem de compartir llista amb altres dones que no valen, com un número. El que fa es que entrin dones que potser no valen, 2 que valen i 2 més que hi han de ser. Em va donar la raó i em va afegir: el dia que hi hagi el mateix número de dones inútils en política que homes inútils podrem deixar de fer discriminació positiva.

### **Em podries explicar alguna experiència masclista que hagi viscut?**

Tenia la sensació d'alguns misogin. Veure com alguns homes es sentien amenaçats, no els hi agradava que hi haguessin dones. No diré noms de gent que encara està activa en política.

Veies que hi havien llocs on només hi havien homes, on mai havien estat dones. Un exemple podrien ser els sopars d'empresa. Quan algú feia algun acudit havies de respondre, no per que et sentissis al·ludida, sinó perquè no tocava.

### **T'has arribat a qüestionar les teves aptituds per aquests comentaris?**

No, sentia tristesa. Pensava, quina mediocritat i poc senderi.

### **Creus que ser dona et treu credibilitat?**

Crec que actualment no. Quan estava a les llistes, d'això ja en fa 8 anys, sí que hi va haver el moment de la discriminació positiva on el teu valor estava per demostrar, hi erets per ser dona. T'ho havies de guanyar a canvi d'un home, que ja se'l veia vàlid.

### **Quina importància creus que té l'educació per eradicar els comentaris i estereotips?**

Més que l'educació és la cultura. Està bé que eduquis en valors a l'escola, però sobretot l'actitud que veus a casa. Quan a casa veus que tot ho fa la mare i el pare res, comentaris, anuncis, on dediquem l'oci... és global, de tota la societat.

Sóc optimista, penso que anem a millor, encara que actualment tingui una percepció dolenta de la política. Per això ho vaig deixar, no em sentia còmode, entrava per canviar la política, no per que ella em canviés a mi, la corrupció... Pots decidir si conformar-te amb les coses i esperar a tenir un sou o plegar. Vaig decidir marxar.

Anem avançant positivament. La meva mare era una persona amb molt de cap i caràcter, però en canvi no es va treure el carnet de conduir o no va treballar. Però actualment tothom pot ser independent.

### **Quina mesura posaries per solucionar-ho?**

Jo el que faria seria educació emocional a les escoles. Els canvis s'han de fer dins de les persones, no de la mà dels polítics. Això vol dir noves actituds, coneixes a ells mateixos, mindfulness, yoga, meditació... En resum, agafar uns valors de respecte, menys competitius, deixar de banda l'ego.

La meva gran esperança és que el canvi vingui d'aquí. Quan una persona té prou amb el seu propi reconeixement, no té necessitat de convèncer a la gent i es comporta d'una manera diferent.

### **Em podries dir algun consell per totes aquelles dones que no volen estar en un lloc directiu per el que diran?**

Els reptes són situacions que la vida ens posa, depenent de l'habilitat que una persona té per poder resoldre aquestes situacions és el seu aprenentatge.

A totes aquelles dones que no ho fan per por els hi diria que si la vida els hi ha posat aquest obstacle, és per superar-ho. No es poden deixar de fer coses per la por.

### **Quina ha estat la teva empremta?**

Jo no crec que hagi deixat la meva empremta, sinó que he fet coses importants que han quedat desapercibudes. No coses materials, sinó aquelles que he fet com a persona. Quan a les segones eleccions a mi els socialistes ja m'havien matxacat, fins i tot la cap de llista. Nosaltres ens vam quedar a 40 vots per tenir la majoria, però tot i així vam començar a pactar i a governar amb la sort que en aquell moment tenia bona relació amb

els altres partits. Però en canvi, degut a que en aquell moment governava el tripartit, Valls estava encallat. Jo vaig veure que si no comptàvem amb el suport de la generalitat, no sortiria res endavant. Vaig parlar amb la Núria Segú, prèviament ja ho havia comentat amb Artur Mas, i vaig deixar els interessos de partit de banda i vaig mirar per la ciutat. Inclús els del meu partit sem van molestar molt per que la Núria entrés al govern o per pactar amb els socialistes. Jo vaig començar a veure que no tenia motivació. A canvi de poder ella va entrar per poder mirar totes les possibilitats de millora, com el museu casteller entre d'altres. Em vaig haver d'asseure amb ella durant 3 hores en secret per poder aclarir cada tema o parlar del finançament amb Joan Miquel Nadal, conseller de política territorial. Gràcies a coses com aquestes ara hi ha l'actual biblioteca.

Veient tot això pensava que la gent veuria que no ho feia per mi i deixant les aspiracions del partit a banda, però va passar desapercebut. És de les coses que més orgullosa estic.

### **Actualment col·labores d'alguna manera en el moviment feminista?**

No, no ho he fet mai. No volia que em fessin servir com una icona. Era reacia a les xerrades així. Em molestaria molt ser l'exemple de.



## 9. 7. Dolors Farré (Actual alcaldessa de Valls)

*“Quan abans hi havia l’Albert Batet, ell no havia de demostrar res, en canvi jo com a dona ho he de demostrar.”*

### **Introducció:**



Font: Pròpia

Vaig fer Administratiu Formació Professional, vaig treballar d’administrativa en una empresa d’aquí a Valls, un majorista de sabates i posteriorment d’una empresa del polígon. Després d’això vaig ser mare, i em vaig dedicar a aquesta feina fins que van fer 9 anys.

Va ser a les eleccions del 2003 que es va presentar la Dolors Batalla d’alcaldessa i em va oferir fer-li la campanya, que vaig acceptar. Quan va guanyar em va proposar que vingúes amb ella a l’Ajuntament com a cap de gabinet. Des del 2003 fins avui que estic en aquesta casa treballant per a la ciutat.

### **Quins van ser els teus impulsos per interessar-te en l’alcaldia?**

Primer vaig estar des del 2003 fins al 2008 de Cap de Gabinet, des del 2008 fins al 2018 com a regidora (primer portant protocol i alcaldia i posteriorment a via pública i barris) llavors, al no presentar-se l’Albert Batet em va comentar que volia que fos el seu relleu. D’entrada em va xocar, per què es una cosa que jo no m’havia plantejat mai. Penso que és des de una altra vessant que treballes per la ciutat. El tema de la política municipal és molt vocacional, ha d’agradar. Ja des del principi vaig dir que no tinc intencions d’anar ni a la diputació, ni a la Generalitat, ni al Consell Comarcal, sinó treballar per a la meua ciutat. És el motiu per el qual vaig decidir ser alcaldessa, des d’una altra banda segueixes treballant per a la ciutat de Valls.

### **Vas tenir recolzament per part de la família o els amics?**

Tothom si, tot i que primerament als meus fills els hi va xocar, com es lògic. Per que ser alcaldessa suposa, menys quan dorms, la resta del dia dedicar-te a la ciutat. Molta feina, moltes hores, no tinc vida personal, però m'estimo molt la ciutat i treballo molt a gust per a tots els vallencs i vallenques.

### **Què creus que t'ha portat treballar com a alcaldessa?**

Fa mig any que hi sóc. De moment et diré que no sóc jo com a alcaldessa sinó tot l'equip que tinc; es un equip molt preparat, molt potent. Per cada regidoria vaig buscar un personal adient per que es pogués governar amb seriositat.

De moment estic contenta i molta satisfacció per part dels ciutadans, ja vindran els maldecaps, els marrons, però de moment estic molt contenta, per que quan vas per el carrer i la gent et dona el seu caliu et dona una energia que et càrrega les piles per a poder continuar.

### **Vas patir el “sostre de vidre”?**

En alguns moments si, moments que he sentit que en alguns llocs, per el fet de ser dona, t'apartaven una mica. Potser ara no, però uns anys enrere si.

Hi ha moltes dones que ho estan patint. Vivim en un món masculista, s'han fet moltes coses per poder-ho girar però encara ens queda molta feina a fer.

### **Hi ha alguna diferència salarial?**

Si, totalment. Jo diria que a nivell públic no, però a nivell d'empresa privada, aquesta diferència hi és. Un director executiu, senyor que et cobri un salari,... i la dona cobri molt per sota. És llastimós però és així.

### **Quins creus que són els motius?**

Vivim en un món masculista i la dona encara estem, sotmeses no, per que no es una submissió, però estem molt per sota del llindar del poder que té l'home.

JO crec que cada cop hi han més dones en llocs de responsabilitat i de direcció, i penso que al llarg del anys ho hem d'anar revertint. Però es una feina d'anys i anys.

### **Creus que hi ha algun estereotip de gènere relacionat amb ser alcaldessa?**

Només cal veure que, en una reunió de polítics, i en una taula de 30 polítics quantes dones hi ha? Poquíssimes. Avui he anat a una reunió de l'AMI, del consell executiu i deu n'hi do de les dones que érem. En aquest aspecte si que s'ha notat. Però hi han molts altres espais en els que et mous políticament en que les dones són les mínimes. Per

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

exemple, jo vaig a molts actes o actes institucionals i a les taules, on potser som 5, hi han 4 homes i jo. A la majoria d'actes hi ha homes i en alguns llocs ho he dit. En una entitat d'aquí a Valls, on en aquella taula érem 18 persones, érem 3 dones; els hi vaig deixar anar que em sobtava això.

### **Em podries explicar alguna experiència masclista?**

Personalment no n'he tingut cap, en cap moment m'he sentit maltractada.

### **Ni comentaris?**

Tampoc. Ni quan estava en altres feines, com quan estava en majorista de sabates; em tractaven com una reina. Vull dir que depèn d'on et moguis.

**Suposo que depèn del sector o de la confiança...**

Hi vaig començar des del 16 anys, era molt joveneta, em tenien com una més de la família. Em vaig sentir com una més. Per sort no he tingut cap experiència masclista.



Font: Pròpia

### **Han qüestionat la teva forma de treballar?**

Que m'ho hagin dit no. Però al fer el canvi de regidora a alcaldessa, quan abans hi havia l'Albert Batet, ell no havia de demostrar res, en canvi jo com a dona ho he de demostrar. Això ho tinc molt clar. Per això estem no? Per canviar la mentalitat de les persones.

### **Per exemple, creus que et treu credibilitat o que la gent confia menys en tu...**

No, per que jo penso que la confiança te la guanyes amb la teva feina i el teu treball. Llavors en aquest aspecte, de moment estic molt contenta, em sento molt estimada per els ciutadans, però segur que hi haurà un moment que ens equivocarem o no farem bé les coses. Qui no fa no s'equivoca.

Crec que hem de demostrar la nostra vàlua amb la feina que estem fent.

**Quines solucions o mesures posaries per eradicar el masclisme o les desigualtats laborals?**

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Una recepta amb uns conceptes tant arrelats, penso que es molt difícil canviar les inèrcies de la gent. Penso que la dona ho ha de demostrar, com ja he dit abans i a mida que anem pujant escales a l'estatus professional de les empreses o a nivell polític així es com ho guanyarem. Però una mesura o vareta màgica no tenim.

Es a base d'anys, per que fa 20 anys estàvem molt pitjor que ara. Vull dir que cada any anem avançant una mica.

### **L'educació com influeix en tots aquests canvis de la societat?**

Jo penso que on hi ha molta feina dins de la desigualtat es a l'escola, des dels pares, quan els nens són ben petits. Crec que les noves generacions, tots aquests nens que ara tenen entre 5 o 6 anys, a l'escola estan rebent una educació que ajuda a millorar-ho. Es crucial l'educació, tant la dels pares com la dels fills. Tot i que també hi han excepcions, penso que la persona masclista hi neix.

Hi ha països, com els àrabs, on la dona està sota terra, en canvi als més occidentals no. Per tant es molt important l'educació que reben els fills.

### **Quin consell donaries a totes aquelles dones que per el fet del "què diran" no volen càrrecs directius?**

Que ho denunciïn. Si es a nivell professional als caps de l'empresa, tot i que depèn de quin home tampoc ho solucionaràs. Jo penso que quan passen situacions d'aquestes s'ha de denunciar.

Això ha passat en empreses privades on les donen li han donat suport, com es lògic i natural. Som nosaltres les que hem de canviar aquesta imatge fins que arribi un moment on els homes i les dones puguin estar a la mateixa alçada, què és com ha de ser.

### **Veus més diferències a l'àmbit privat que al públic?**

Si, per que per exemple a nivell públic com regidors o regidores i alcaldes o alcaldesses, tots tenen el mateix sou. Hi ha uns marges, però sempre són els mateixos números. En canvi a la privada, els directius posen el sou. Els regidors i els que estem al govern cobrem el mateix. Jo dic que en la política no hi ha tanta diferència com en la privada.

### **Quina creus que està sent la teva empremta?**

Com a alcaldessa, no sé quan anys hi estaré, en principi 4 si tot va bé, a mi m'agradaria deixar una empremta; tenim el museu casteller per obrir, obra de l'Albert Batet, tenim Decennals, m'agradaria deixar un bon regust, ja que per els vallencs es un

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

tema molt emocional del sentiment vallenc. No cal deixar grans obres, sinó que m'agradaria deixar el dia a dia de les persones amb una millor qualitat: parcs per jugar els nens, places que fessin goig, faroles que funcionessin, un polígon industrial que segueixi funcionant, que continuïn venint empreses,... Sóc més del tu a tu, dels dia a dia que de deixar grans obres, em quedo amb la millora del dia a dia de la gent.

**Actualment col·labores d'alguna manera en el moviment feminista o per la igualtat?**

No, però quan hi han fets contra la violència de gènere hi participo, però des d'una entitat en específic no. A banda de que no tinc temps.

**Creus que gràcies a que vostè està com a alcaldessa, altres dones ho veuran i també es sentiran més valentes?**

Jo recordo que la primera alcaldessa que hi va haver va ser la Dolors Batalla, les dones estaven contentes, es percebia. Després va venir l'Albert Batet que també ha sigut un gran alcalde aquests anys. Jo quan vaig per el carrer em paren les dones que no conec i m'ho agraeixen: Dolors, estem al teu costat. La societat ha canviat i a les dones els hi agrada que la màxima representació de la ciutat sigui una dona.

Jo per exemple he estat en diferents associacions vinculades abans d'estar en política, i totes aquelles presidides per dones prospera. Tenim una altra manera de fer, anem per feina; a vegades estic en reunions d'homes i els hi he de dir que hem d'anar per feina. Les dones som més resolutives.

## 9. 8. Llorenç Casanova (Sociòleg)

*“Per lluitar contra aquests estereotips discriminadors és amb molta formació i lluites socials.”*

**Com et vas interessar en la sociologia?**

**Explica'm una mica la teva experiència.**

Tot i que la sociologia no és una de les carreres més conegudes dins de l'àmbit de les ciències socials (com ho és per exemple economia, filosofia, filologies o empresarials) i té una trajectòria relativament recent a l'Estat espanyol, coneixia algunes persones que estudiaven aquesta carrera que em van ajudar a orientar-me. Per altra banda, també tenia interès en conèixer o donar resposta a preguntes relacionades amb les «societats humanes» (com s'estructuren, el per què, formes d'organització



*Font: Llorenç Casanova*

social, política o econòmica, moviments socials, etc.). Després d'informar-me dels continguts de la carrera (recollint informació en diferents espais), vaig optar per a matricular-m'hi. La qual cosa em va permetre obtenir coneixements teòrics (d'economia, política, filosofia), però també coneixements aplicats en base a l'estadística (tot i que sociologia és una carrera «de lletres», té un elevat component de números, ja que l'estadística és bàsica pel futur desenvolupament professional).

**Durant la carrera universitària vas viure alguna experiència masclista per part del professorat?**

Jo directament no. Però si que s'escoltava que algun professor (molt puntual) posava les notes segons l'«afinitat» amb l'alumna. Tenint en compte que la societat és en general patriarcal, doncs és inevitable (sense justificar-ho) trobar-te amb alguns professors que de manera més o menys subtil tingués certes actituds masclistes. Però també és cert que hi ha professorat en sentit contrari.

### **A què creus que es deuen els estereotips de gènere en el món laboral? En alguns casos poden ser beneficiosos?**

Els estereotips de gènere són un reflex del substrat cultural de la nostra societat, bàsicament alimentada de la tradició judeocatólica que és d'arrel patriarcal (segons la qual qui va cometre «el pecat original», era una dona, no un home). En el moment en què les diferències de gènere es converteixen en una font de desigualtat (siguin en l'àmbit que siguin) no seran mai beneficioses cap al col·lectiu discriminat o oprimit. I és el cas que ens ocupa. El patriarcat, plenament arrelat i estès a les societats occidentals (i en molts de les religions majoritàries del planeta), es basa precisament en la desigualtat o la prevalença de l'home per sobre de la dona.

### **Quina és la solució als estereotips laborals?**

Els estereotips són mecanismes de simplificació (i classificació) de la realitat que moltes vegades no responen a les realitats (que són més complexes). El problema és que moltes vegades els estereotips serveixen per perpetuar situacions de desigualtat o dominació d'un col·lectiu sobre un altre (blancs sobre negres, homes sobre dones,...). La millor manera per lluitar contra aquests estereotips discriminadors és amb molta formació i lluites socials. Per exemple, una opció seria que fos obligatori en totes les feines realitzar formació en matèria d'igualtat i no discriminació. O adoptar mesures legals perquè no hi hagi discriminació salarial entre sexes (mesures que si no s'han fet fins ara és perquè qui té el control i poder polític són els homes. Quantes presidentes del Govern espanyol hi ha hagut? Quantes presidentes de la Generalitat hem tingut? La resposta és 0. I, moltes vegades, quan una dona ocupa càrrecs de poder és perquè adopta estereotips d'home.

### **Creus que la implementació d'equiparar lleis com la de maternitat i paternitat podria ser una solució?**

És un pas necessari, però no suficient. Mentre s'atribueixi una funció reproductiva únicament a la dona és difícil que s'arribi a la igualtat. Sense negar que existeixen les diferències biològiques entre homes i dones (i que només una dona pot «parir»), també és cert que homes i dones estem capacitats per cuidar a fills/es. Si el permís de maternitat és superior al de paternitat, el missatge que estàs donant és que en el fons, qui ha de cuidar (o està més capacitada per cuidar) el fill/a és la dona. I això, ja és una font de desigualtat. Cuidar un nen o una nena, no és una qüestió innata, sinó una habilitat que qualsevol ésser humà pot desenvolupar, independentment del seu sexe. Però els patrons educatius

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

(i estereotips) ens porten a pensar que les dones estan «més preparades» per a garantir les tasques reproductives (cura dels fills/es, cura de la llar...) cosa que no és certa. El cervell humà és exactament igual el d'un home que el d'una dona i per tant, tots estem preparats per desenvolupar habilitats d'aquestes característiques.

**En els processos de selecció on has participat, els llocs de treball tenen distinció de gènere? En quins casos? Hi ha algun estereotip relacionat?**

No. En principi no es pot excloure ningú (per raó de sexe) per accedir a un lloc de treball. El que sí és cert és que segons l'àmbit laboral hi ha més candidats dones que homes, per exemple en llocs d'administratiu/va o de l'àmbit social (educadors, integradors...). El model educatiu, sobre la base del patriarcat, fa que majoritàriament els estudis relacionats en la cura de les persones, per exemple, siguin dones. En canvi estudis relacionats amb àmbits científics com les matemàtiques, telecom, física o informàtica majoritàriament són homes. I això és perquè existeixen estereotips de gènere. Però qualsevol home o dona està preparat o capacitat per formar-se en qualsevol àmbit. Actualment, estem en un procés on el moviment feminista està agafant força, la qual cosa està generant un empoderament de la dona que permet lluitar i trencar estereotips que al final són les que generen les desigualtats.

**En els processos selectius es presenten més homes que dones? Em podries dir el percentatge?**

En el meu cas i per l'àmbit en el que treballo, sempre es presenten més dones que homes. Però, per exemple si treballés a urbanisme o a la brigada municipal o a la policia local, segurament (pel que he exposat a la resposta anterior) es presentarien més homes que dones.

**El projecte que tu dinamitzes del Centre Cívic, qui se'n beneficia més, els homes o les dones? Quina explicació li donaries?**

En el cas del Centre Cívic quasi el 90% de les persones usuàries són dones. Segurament pel tipus d'activitat que desenvolupem que segons els patrons socials (i estereotips) es vinculen més a la dona (escola de pares i mares, activitats físiques o de salut, aula de cuina,...). Les activitats per la gent gran (que és diversa i que teòricament, no estan vinculades a estereotips de gènere, ja que es fa català, anglès, història...), la participació de les dones encara és més alta. Els homes, en aquesta franja d'edat, prioritza altres activitats com jugar a cartes o treballar l'hort...). És un fet (la major



participació de dones) que en vam ser conscients quan vam començar a recollir les dades de participació segons sexe, però tampoc hi ha hagut una intencionalitat d'oferir més espais o activitats per a dones (amb excepcions com per exemple el curs de defensa personal per a dones o actualment el cercle de dones).

### **Com explicaries la pujada de vots de tots aquells partits polítics de dretes ara que la societat està més desenvolupada?**

Que una societat estigui més «desenvolupada» tecnològicament o científicament, per exemple, no vol dir que estigui més «desenvolupada» (o avançada) en l'àmbit ètic, moral o polític. Molts països del món actualment viuen una onada de polítiques «conservadores» (els cicles històrics de fet es repeteixen, i l'extremadreta acostuma a augmentar en períodes de crisi o postcrisi econòmica). EEUU, per exemple, que és un país pioner en l'àmbit científic i és una de les primeres democràcies que es van instaurar al món. Però té força mancances en l'àmbit dels drets humans (en alguns estats encara perviu la pena de mort o l'homosexualitat està molt estigmatitzada) i actualment està governada per un personatge obertament masclista i molt conservador. En el cas de l'Estat espanyol, s'està vivint l'augment de l'extremadreta de la mà de VOX (de forta tradició franquista i per tant, amb un elevat component masclista), però és un fenomen que ja fa anys que es dona a molts dels països europeus (França, Alemanya, Holanda, Àustria, Dinamarca, Itàlia...). És el feixisme de «tota la vida» (i el seu sistema moral i de valors), però amb un discurs més «modernitzat».

### **Per què hi han persones que no accepten canvis socials com el feminisme?**

Per dos motius bàsicament: per una banda, perquè la naturalesa humana tendeix a ser conservadora (especialment com més gran és la persona), ja que els canvis socials, comporta noves adaptacions i necessitats d'aprenentatge. I la segona i principal, perquè la societat (o el poder) està bàsicament controlat pels homes (i el feminisme comporta inevitablement perdre quotes de poder per part dels homes).

### **El feminisme ha de ser un moviment polític?**

En essència el feminisme ha de ser el que les dones creguin que ha de ser per a l'obtenció dels seus objectius (la plena igualtat entre homes i dones). Actualment però, més enllà de ser un moviment social també és un moviment polític, ja que part dels seus objectius també són polítics (com per exemple aconseguir una legislació que no discrimini les dones en l'àmbit laboral). Actualment, la majoria de partits polítics ja porten en el seu

programa propostes «feministes» (especialment en l'àmbit de les esquerres) o propostes més masclistes (generalment des de la dreta i sobretot l'extrema dreta). Cal tenir en compte, però, que la política no només s'exerceix des de les institucions o els partits, sinó des de moltes esferes (el treball, l'escola, la família...). Les relacions de poder i la política (en un sentit àmpli del terme) estan presents en totes les esferes de la vida (fins i tot en les més personals i íntimes).

### **Quina importància té l'educació en tots aquests canvis socials?**

És un factor clau. L'educació (ja sigui en l'àmbit escolar, familiar o de l'entorn social), és el que permet perpetuar models i patrons o introduir la llavors de futurs canvis socials. L'educació pot esdevenir un motor de canvi social imparable. Per aquest motiu, per exemple, l'extremadreta o els partits centralistes espanyols volen controlar el model d'ensenyament de l'Estat (que actualment és una competència transferida a les comunitats autònomes). L'educació però, ha de ser en essència la formació d'esperit crític, ja que el pensament dogmàtic deriva fàcilment en la pèrdua de la llibertat de la condició humana.

## 9. 9. Montserrat Targa (Seleccionadora de personal de l'Ajuntament)

*“Fer una mica més de pressió es la solució, ja que fins fa poc no hi havia departaments d'igualtat o òrgans que treballen aquests temes. Les polítiques d'igualtat ajuden molt.”*

### **Introducció:**

Vaig acabar batxillerat, que en aquell moment era cou. Va sortir una modernització d'algunes carreres que es deia Relacions Laborals, que t'ampliava els coneixements. Vaig ser de la primera fornada de Tarragona. Eren 3 anys i sense la possibilitat de cursar-ho amb ciències polítiques com actualment. Vaig fer aquests anys, a l'últim any vaig fer pràctiques i em va tocar l'Ajuntament de Valls per que resultava que la cap de recursos Humans d'aquí es va quedar embarassada. Així que just sortir de la Universitat amb coneixements teòrics em vaig veure com a cap de Recursos Humans en una empresa de 300 treballadors durant 3 anys.



Font: Montse Targa

Posteriorment van crear l'institut municipal de promoció econòmica, on m'hi van destinar per posar-ho en marxa. M'hi vaig estar 17 anys. El problema de treballar a l'Ajuntament es que depens de les idees polítiques, cada 4 anys canvia totalment l'entorn. Em volien portar a Valls Genera, però finalment em van portar als meus inicis, aquí a l'Ajuntament, com a tècnica de Relacions Laborals (RRLL), que és un tècnic mig. Aquí tenim l'estructura de tècnic superior, jo, un administratiu i un auxiliar administratiu. El total de persones a l'ajuntament es de 350 persones.

### **Quants anys fa que treballes a l'ajuntament?**

25, tota la vida. He estat sempre aquí.

### **En el moment de fer selecció de personal, quines són les qualitats més sol·licitades?**

Aquí l'administració és molt diferent d'una empresa privada. En cas d'una empresa privada pots demanar més requisits: que sigui una noia, jove, nois... Nosaltres hem de respectar els principis d'igualtat o publicitat. Nosaltres si que es cert que ja tenim un perfil de persona per cada feina, però es depenent de les seves aptituds i titulacions. Posteriorment es farien una sèrie de proves i processos, al contrari d'una administració privada, que depenent de les primeres impressions que ja tenen et poden agafar.

El requisit principal es el nivell de català, en el cas de que no el tinguin es pot fer una prova. Després fem una prova test sobre l'administració, i per últim un cas pràctic encarat en l'àmbit de treball que ha d'anar aquella persona.

Actualment es considera que no som del tot imparcials i per tant es va eliminar la possibilitat de les entrevistes i el test psicotècnic (que actualment només manté la Guàrdia Civil); podies tenir favoritisme o preferències.

### **Llavors mai t'han demanat que la persona triada hagi de ser forçosament un home o una dona no?**

Es cert que no fem diferenciació. Però si que es veu a l'hora de treure un convocatòria, netejadores dones, enginyers homes o en la construcció també tot homes. Nosaltres no volem un home o una dona, el problema està en la societat estereotipada. En alguns llocs com arquitectura si que comencem a veure dones, on abans només hi havien homes.

Hem fet un procés d'auxiliars administratius on només s'hi han presentat dones, es que no hi ha homes que hagin estudiat administració? Les oportunitats que nosaltres oferim per homes i dones son les mateixes.

En altres empreses si que fan diferenciació. En el cas de les dones, no les agafen per coses com: la maternitat, qui cuida els fills és la mare, mitja jornada... Això està canviant per que des de l'1 de gener ara els homes tenen un permís de paternitat de 3 mesos.

Però malauradament quan obres depèn de quines places ja saps que vindran més homes o més dones.

### **Hi ha alguna mesura per poder-ho resoldre?**

Nosaltres no l'hem trobat. Motivem a traves dels col·legues i fem difusió de les places, però al final són ells i elles qui trien.

Com a administració s'haurien de fer més campanyes de sensibilització o difusió que s'hi poden presentar dones en llocs que històricament han sigut d'homes. Potser des de Valls Genera es podrien fomentar les empreses, el contacte des de l'educació... Però ja es més el complex tot i que està canviant.

### **Em podries explicar alguna anècdota masculista?**

Si, una pròpia de fa poc. Com ja t'he dit vaig estar treballant en diferents posicions o òrgans dins de l'Ajuntament, cadascun van realitzant diferents mesures en el tema dels sous molt diferents. On jo em trobava quan vaig marxar de l'Ajuntament, els hi costava més aplicar aquestes mesures salarials per temes de poder-ho aprovar entre d'altres. Quan vaig arribar un altre cop a l'Ajuntament em vaig trobar que cobrava molt menys que els meus companys, 300 euros. No vaig dir res, ja en tenia prou treballant on volia treballar.

A l'Ajuntament si que pots treballar com a Recursos Humans, al contrari que una empresa més petita, que potser no tenen tants casos. Una mica més tard hi va haver una regularització d'equiparació de salaris a totes les persones noves que entressin.

Van entrar dos informàtics que cobraven més que nosaltres, i gràcies a la nova regidora, des del desembre passat que tenim el mateix salari que els altres companys.

Si que es veu com a aquests informàtics se'ls tracta d'una manera diferent, ja sigui per el lloc on estan o per el que fan.

### **Has trobat alguna manera en la manera de treballar entre homes i dones que justifiqui que ocupin llocs diferents?**

No. M'he trobat companyes, tècniques o caps que molt bé i companys i tècnics que molt bé. És una mica les persones. No he vist que justifiqui que un gerent hagi de ser un home per que tingui més caràcter, ho faci millor, disputarà millor... Que no pas una dona. Tot depèn de la personalitat i l'educació, no l'etiqueta d'home o dona.

Altres empreses busquen que sigui home o dona per el tema de que elles actualment tenen la maternitat, excedències, reduccions de jornades, marxarien al metge... Amb mesures com augmentar el permís de paternitat, el permís de lactància per tots dos també. La dinàmica ha de ser que el pare i la mare cuidi el fill de la mateixa manera. Els rols han canviat: ara treballen tots dos, o més la mare, o més el pare.

Les persones que puguen ara també són molt més diferent. Tot i que es en els més joves on es produeixen més casos d'assetjament. 300 en un any.

### **Les mesures de prevenció de riscos canvien depenent de si es una dona o un home?**

En el nostre cas no. Nomes canvia quan la persona està embarassada, llavors hi han diferències: no pot fer nits, depèn de quines feines tampoc... Sinó no es fa cap.

### **Suposo què és per el fet de que l'Ajuntament es públic.**

A vegades les coses públiques son pitjors. En el cas de la prevenció de riscos, les empreses s'han hagut de posar les piles per que tenen més controls o inspeccions, ho han de tenir al dia. Aquí entre administracions no tenim sancions, per tant et deixen "més temps", s'ha relaxat molt més. És una de les feines que tinc per poder-ho canviar.

Sóc personal de referència també del protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere. Tenim ja un protocol establert des del 2006 que marca com s'ha de procedir en aquests casos. Vam coincidir en posar un home i una dona, actualment tenim un policia local i jo. Per si la persona afectada se sent més còmode parlant amb un home o una dona. Durant els anys que ho hem tingut actiu hem rebut un cas. Que no vol dir que no se'n produeixin més, sinó que callen per evitar represàlies, acomiadaments, comentaris... Nosaltres també diem totes les opcions, tant com judicials com denúncies.

Sempre es parla de l'assetjat, però mai de l'assetjador. Per això també exposem totes les variants, per que sàpiga que no es una broma i que pot tenir represàlies.

Vam tenir un inici d'una treballadora en un sector de tot homes. Un servei de manteniment on tot eren homes grans de tota la vida amb calendaris de dones despullades. A ella això li molestava molt, es va plantar, però al final va trobar una altra feina i va marxar. Ara en aquesta mateixa feina hi ha entrat una altra noia, teníem por, però sembla que han après. Inclús han tret els calendaris. Va costar molt, però això es motiu de presó o multa. Temes així també estan a l'ordre del dia, però amb gent gran costa molt degut a la cultura, l'educació... I encara s'ho prenen pitjor si una dona jove els hi diu. Inclús jo què ho faig per la seva seguretat també em critiquen.

### **Referent a això també hi ha algun manual per els estereotips?**

Tenim un manual on recull qualsevol tipus d'assetjament, tant si es un company, el jefe... Com procedir depenent dels casos.

### **Segons la teva experiència, quina és la solució a la diferència de salaris en general?**

Un exemple pot ser el tema de l'esport, on estem aconseguint moltes coses. Ara hi han unes futbolistes que es van plantar per que el conveni diferenciava molt els salaris dels homes i les dones. Van fer prevaldre els seus drets.

Fer una mica més de pressió es la solució, ja que fins fa poc no hi havia departaments d'igualtat o òrgans que treballen aquests temes. Les polítiques d'igualtat ajuden molt. No podem oblidar les empreses petites que no tenen aquests serveis, busquen una noia jove que farà molta feina i cobrarà poc per por a quedar a l'atur. El que fa molta gent es aguantar.

Abans teníem alguna petita diferència, però actualment ja no i estem oberts a tothom.

En el cas dels estudis, tenim més estudis que semblen d'homes i altres de dones.

### **Normalment són els homes els més qualificats o les dones?**

Avui en dia crec que són iguals. Si parlem de gent més gran si que cauen més en una educació més professional per els homes.

### **A que creus que es degut el sostre de vidre?**

Com que la dona té per endavant moltes coses com la maternitat o cuidar dels més grans, no pot anar avançant. Dedica una part de la seva vida a la maternitat. O inclús que empreses ja no pensen en una dona per el fet de que es pugui quedar embarassada, un home es més fàcil.

Nosaltres ens passem una època de la nostra vida que pots prosperar quan ja tens els fills grans. Ens perjudica per que durant aquestes etapes que cobres menys, cotitzes menys, per tant quan arribes a l'edat de la jubilació et trobes que la dona cobra menys que un home, per que ells han cotitzat per igual durant tota la vida. Et repercuteix durant tota la vida.

Ara va canviant, però fins ara era una mica això. La mitjana d'edat de l'Ajuntament es de 48 anys i es el que es veu.

## 9. 10. Marta Ortega (Pedagoga)

*“Ells/es porten inscrits uns valors tant masculistes, els nens encara tenen molta empremta dels rols dels seus pares encara que hagin canviat.”*

### Introducció:



Font: Pròpia

Fisioterapeuta, diplomada de fisioteràpia. Sempre he anat cap al camp de l'educació: tinc el postgrau de psicomotricitat, màster en educació i activitat motriu i doctorat per en desenvolupament infantil per la universitat de Barcelona.

Laboralment em dedico unes hores del dia a ser fisioterapeuta i unes altres em dedico als infants amb problemes de conducta i aprenentatge amb una base psicomotriu que són les bases físiques que ens fan aprendre

a com relacionar-nos amb el món.

Estic engegant un projecte de llar de criança de mare de dia. És una nova forma de tenir cura d'infants de 0 a 6 anys que no van a l'escola. Una alternativa a les llars d'infants, on hi ha un ambient més respectuós i una ràtio més petita. Ara estic amb això.

### **És el projecte ca pinyes?**

Va com a llar de criança, es el meu projecte a llarg termini per que jo vull ser mare en un futur pròxim. Sóc autònoma, si no treballo, no cobro.

Com a inversió de futur, fa un parell d'anys vaig fer el curs de mare de dia per poder educar els meus fills a casa amb altres nens. Poder estar amb ells, però tenint uns ingressos també .

### **Quina importància tenen els nens en els canvis de la societat?**

Són la base ja que seran els adults del futur. En els temes de gènere, crec que es molt difícil, ja que el què transmetem els adults és que hi ha molta diferencia entre el que fem i el que diem. Veig en les noves generacions de joves que la meva generació hem donat



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

per bons molts estereotips i dinàmiques masclistes que fins i tot ara posades en relleu no les acabem de veure masclistes per que les tenim molt inculcades, no ens ho imaginem d'una altra manera.

Els joves que pugem ara s'ho plantegen. Ho veuen normal per que els seus pares tenen els mateixos estereotips. Potser els fills d'aquests joves que s'estan plantejant aquests valors creixeran amb uns altres i podran tenir unes dinàmiques de funcionament diferents sobre la societat, sobretot amb els rols de gènere.

Ho veig amb exemples d'amigues que tenen nens, no només amb el tema del gènere, sinó amb la diversitat sexual o altres revolucions, són molt més conscients: els pares i mares es reparteixen les feines de casa, comprar, fer el sopar.... Aquests temes estan en ebullició i tothom s'ho planteja.

En canvi les feines com: metge, escola, educació... sempre recau més sobre la mare, però es inevitable, es una cosa que passa.

Com per exemple amb les joguines, tenen fills mascles i els hi compren cuines. Tal cosa fa anys era impensable. Però com que ells/es porten inscrits uns valors tant masclistes, els nens encara tenen molta empremta dels rols dels seus pares encara que hagin canviat, es una cosa molt profunda. Es veu reflectida en tot el que diem, fem, expressem...

Crec que no n'hi ha prou en aquest canvi, sinó que hi ha d'haver un canvi a nivell conscient que necessita 2 o 3 generacions per que siguin reals.

**Creus que actualment els nens i les nenes tenen maneres de desenvolupar-se diferent?**

Jo crec que si. És a dir, les noves generacions, referent a l'entorn, tot i que hi ha un gruix de la població que està evolucionant i s'està plantejant coses: com hem crescut, com pensem, com ens relacionem... encara hi ha una part de la població que ni es planteja el gènere o la llibertat sexual. Estan en el judeocristianisme, el sistema pare-mare-fills d'on no els podem treure.

Per això et dic que encara queden moltes generacions per que aquest canvi sigui global: molts nens o nenes, infants han de créixer menys encaixonats, sense estereotips a les joguines, activitats extraescolars... Actualment tenen més opcions no tant condicionades per els estereotips de gènere, tot i que encara hi ha majoria de nenes fent ballet i majoria

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

de nens fent futbol. Com que ho tenim tant impregnat, la canalla veu el què els hi diuen els seus referents.

Per molt que jo doni l'opció a una nena de si fer futbol o ballet, acabarà triant ballet. Potser per un tema d'acceptació social. Per què si es una nena que fa futbol, fora del seu entorn de casa o més proper s'haurà d'enfrontar a crítiques o prejudicis en el seu cercle social, escola i barri.

Quan tu veus un cercle d'infants les nenes tendeixen a jocs com les nines, metges, pares i pares, compra i venda... I els nens solen anar cap al joc de la lluita, construcció... Encara que tu els hi donis totes les opcions en aquella sala o a casa seva, quan es troben en el mateix cercle social, el que observo es que aquests estereotips estan molt inculcats, es difícil que surti el nen.

A les meves jornades de psicomotricitat amb infants de 0 a 6 anys, el joc es marca molt i conec als pares i se que a casa no se'ls ha imposat res, però la pressió social acaba fent el seu paper i tot i que no ho vulguem encara estan molt condicionats per els estereotips de gènere.

**Per treure eradicar aquests estereotips en els més petits, es important implementar l'escola de pares?**

Es una eina més per poder agafar consciència. Es a dir, jo tinc uns esquemes i dinàmiques familiars que tot i que jo no reproduueixi dels meus pares; que son grans que venen duna generació antiga amb rols femenins i masculins molt marcats, per ells això no ha canviat. El meu germà i jo no ho estem reproduint en les nostres vides, però si que es veritat que quan t'assentes i parles de certs temes te'n adones que, inconscientment creus que no estàs reproduint, però es molt difícil no caure en el fet que ja tenim molt marcades: formes de parlar, com ens expressem, com jutgem les coses d'altres persones, que passa al nostre entorn...

Quan he treballat el tema del gènere, jo que em penso que ja soc una persona molt oberta amb una mirada molt àmplia respecte a la diversitat sexual, diversitat funcional... Per històries personals i familiars tinc una visió molt amplia, però me'n adono que caic en molt estereotips... Jo estic casada amb una dona, a la meva família hi ha la meva tieta amb síndrome de Down, he viscut a l'estranger... He estat tota la vida vivint aquesta normalitat. He tingut experiències que m'han fet obrir la ment. Si jo que tinc tot aquest ventall d'opcions que respecto i entenc que i estic encallada en alguns estereotips. No em vull

imaginar en quin punt estan tota aquesta gent que no ha tingut aquestes vivències. L'escola de pares no és l'eina per canviar la societat però sí que es un espai on, com a adult i pare pots fer-te conscient de com ho fas, no de si ho fas bé o malament, no es tracta de jutjar. Canviar com et relaciones amb el món es molt difícil, com en el canvi climàtic: ara reciclaré el plàstic, ara no agafaré el cotxe... però no seràs un activista de Green Peace d'un dia per l'altre.

A l'escola de pares no canviarà la manera en que tu eduques al teu fill/a però sí que et farà veure el que inculques els teus fills, això pot fer que canviïs alguna cosa. Es una eina més.

### **Has notat una evolució amb els nens, referent als estereotips?**

Jo tampoc tinc una experiència en l'educació de molts anys. No puc veure una evolució però sí que puc veure que ens venem com a molt moderns, feministes, ecologistes... però la realitat es una altra. Quan tu vas a una escola, els rols de nens i nenes estan molt marcats: els jocs, com es relacionen...

Veig escoles que ho treballen i s'hi esforcen però es un canvi molt profund que es difícil de fer evident i es pugui observar a simple vista. Suposo que depèn de l'escola.

A escoles on m'he relacionat amb els infants els rols encara estan molt marcats.

Per això dic que hi ha un sector de la societat que està en el canvi, però hi ha un sector que encara no.

Els joves que estan en la secundària o universitat són una generació que s'està plantejant moltes coses i també les reflectiran en els seus fills. Aquests canvis seran molt més fàcils de fer evidents. Actualment no anem tots a la vegada, i per això es difícil que no es perpetuïn coses que s'han vist a casa. Quan tu a casa vius unes coses però quan arribes a l'escola actues duna altra manera, i al revés; si a l'escola tens uns valors i a casa uns altres, no actuaràs igual. Es molt difícil que els incorporis en la teva manera de ser.

### **Els educadors haurien de passar uns cursos per educar en la igualtat?**

Jo crec que el col·lectiu d'educadors estan molt en aquest tema, es un fet que els preocupa i es veu que s'esforcen per conèixer i no perpetuar aquests patrons.

Mai es pot generalitzar, també depèn molt del tipus de centre educatiu i després de la persona. Si personalment no tens un interès, es molt difícil que ho transmeti als seus alumnes.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

Si que crec que es una cosa que ja s'està començant a treballar a les escoles. Crec molt important que hi pugui haver algun tipus de formació respecte aquests termes, ja no de rols, sinó de diversitat i igualtat. No per acceptar a l'altre, sinó per acceptar-te a tu mateix. Si tu surts d'aquesta norma, poder-te sentir acceptat en aquesta societat.

La formació en la diversitat i la igualtat: tots som diferents però ens podem tractar tots d'iguals. Si que crec que podria ser un pilar en la carrera de magisteri, no conec si hi ha alguna assignatura que parli sobre la diversitat (gènere, afectivitat, sexualitat...) tant extensa. Hi hauria d'haver una base per quan el mestre s'hagi de presentar davant els nens. Primer t'has de conèixer a tu mateix.

Com a formador, per no projectar als infants coses teves. Quan un nen pica a un altre no pots pensar: oh, aquest nen ha fet això per això. Per que això podria ser una càrrega teva. Has d'aprendre a descobrir-te a tu, per dir, això no es meu... Com puc acompanyar aquest infant? L'autoconeixement i el treball personal hauria de ser una base de tots els pedagogs i mestres per poder-se presentar als infants amb una posició molt neutre. Ni que pensi d'una manera casa meva o amb la família, quan jo vagi a l'escola en un grup d'alumnes, he de partir d'una posició neutre, des de la igualtat i la diversitat.

No ho sé si es planteja així a la carrera.

Hi ha molt d'interès per part dels mestres. Que pot ser que després facin aquest treball orientatiu. És una eina que necessiten i al veure que la troben a faltar la busquen. Però hauria de ser una base a la carrera.

### **Un nen petit pot ser feminista?**

Si, ja hi ha infants que estan anant en aquesta posició, que a vegades es plantegen, discuteixen o responen a accions dels adults, com per exemple: i jo per que no puc fer això si soc una nena?

Ja tenen aquesta consciència, no ho fan des de la posició dels adults, de lluita per que ells ja son així. Ja ho senten. No sé si son feministes o es que ja tenen la igualtat molt interioritzada, llavors no viuen amb aquests estereotips, pressions o esquemes socials. Llavors no s'ho plantegen .

En la societat actual se'ls hauria de considerar feministes. Per que estan fent una lluita o reivindicant contra els seus iguals, els seus iguals segurament no pensaran com ells.

Pot ser un infant feminista però des d'un altre punt, on els seus valors no són la lluita feminista, sinó un valor personal.

## 10. Enquesta

### Estereotips de gènere en el món laboral

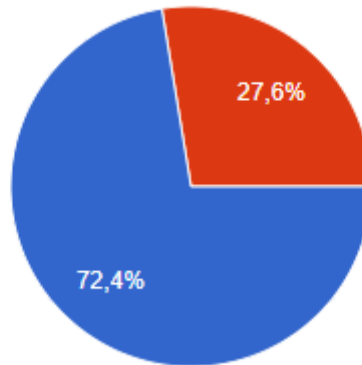
La finalitat d'aquesta enquesta es esbrinar si a l'any 2020 encara segueixen vigents els estereotips de gènere en el món laboral. Aquests són els prejudicis que té la societat on les persones han de desempenyar feines diferents per el fet de ser homes o dones. Moltes gràcies per dedicar-hi una estoneta per respondre les preguntes.

Aquesta enquesta sobre l'opinió de qualsevol persona independentment del seu sexe, edat, estudis... es basava en saber fins a quin punt tenim inculcats els rols de gènere i com es reflecteixen en la manera en que veiem el món.

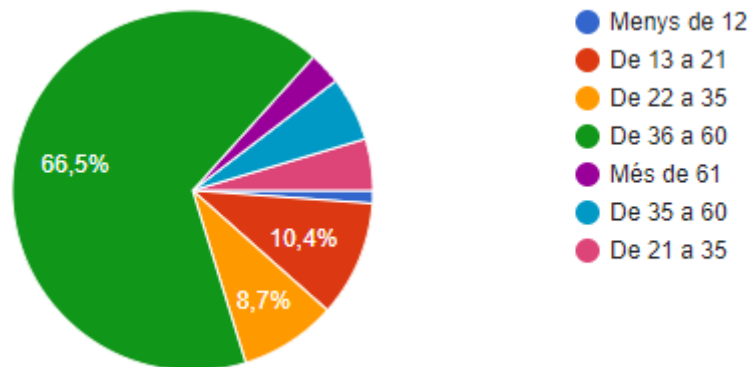
Les preguntes eren molt intuïtives i tots els conceptes al voltant dels estereotips estaven definits per no causar confusions i poder decidir d'una manera molt més sincera. El fet de ser una enquesta divulgada per enllaços feia molt més fàcil la seva contestació.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

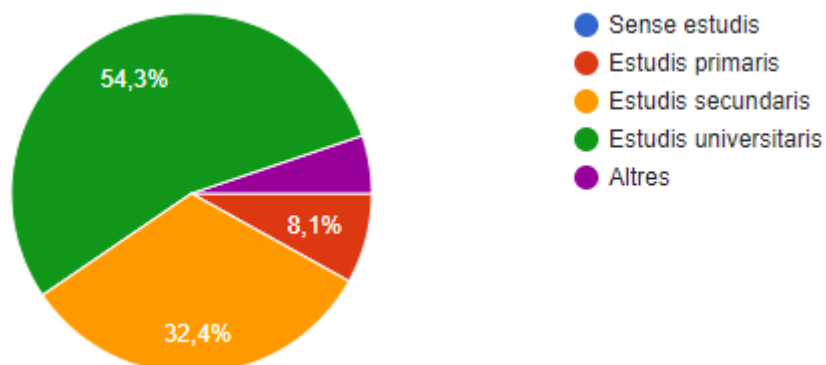
L'enquesta va ser contestada per 174 persones, de les quals quasi la tercera part són Dones (72,3) i l'altre quart homes (27,7%).



Referent a l'edat dels estudiants, més de la meitat corresponen a la franja de 36 a 60 anys, un 10,5% de 13 a 21 i un 8,7% de 22 a 35.

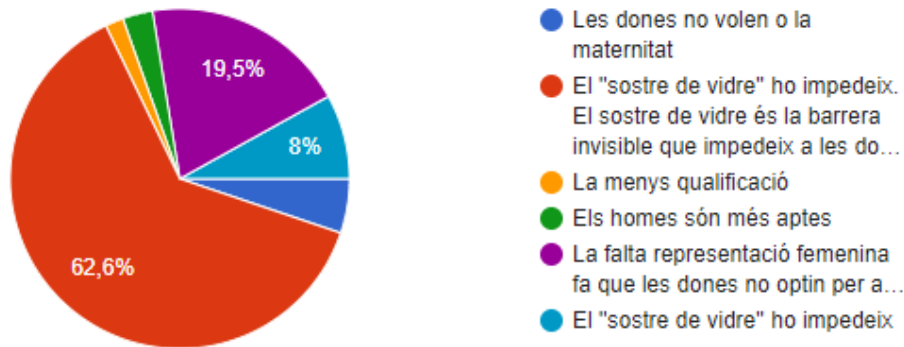


En el cas del nivell d'estudis, una major part tenen estudis universitaris (54,1%), un 32,6% estudis secundaris i un 8,1% estudis primaris.



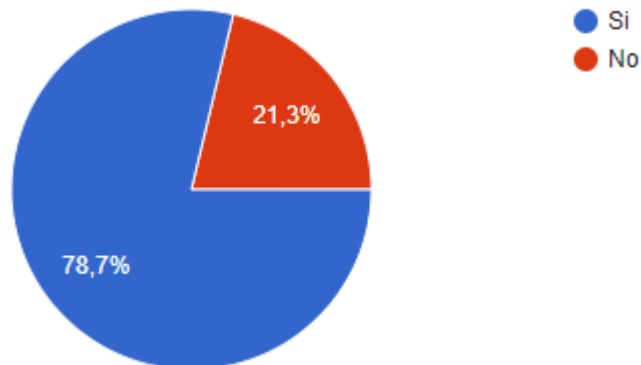
## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

### 1. Quina creus que és la causa de que hi hagin més homes que dones en llocs directius?



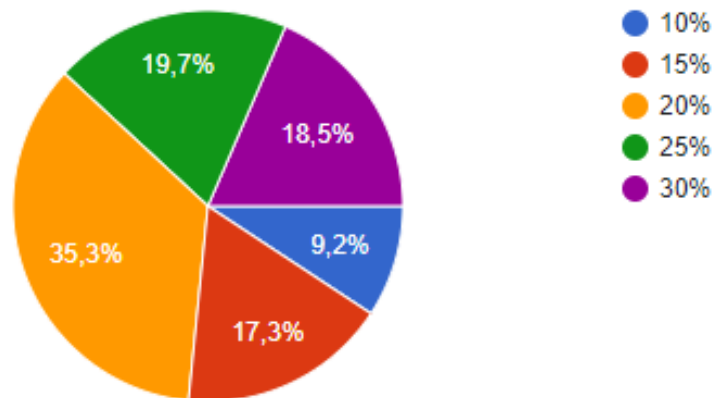
La gran majoria pensen que es degut al "sostre de vidre" o la falta de representació femenina. Curiosament, un 4,6% dels enquestats opinen que és per que les dones estan o menys qualificades o que els homes són més aptes. Aquesta última sobretot defineix una de les bases del masclisme: els homes valen més per treballar.

### 2. Creus que les desigualtats socials depenen de l'educació?



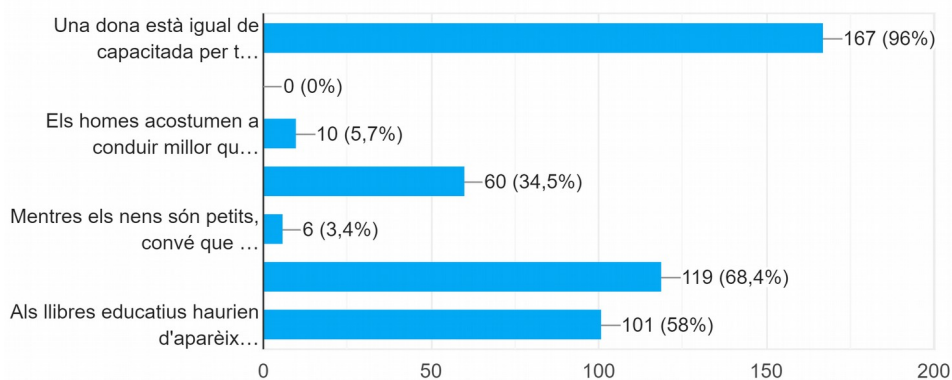
Tres quarts de les persones enquestades estan a favor d'aquesta afirmació. Les desigualtats es podrien corregir a partir de la educació dels infants.

### 3. Quina creus que és la bretxa salarial entre homes i dones?



Només un 17,3% va encertar la resposta; la bretxa salarial entre homes i dones és del 15,1%. Les persones tenen tendència a l'alça, a afegir un percentatge molt més elevat.

### 4. Amb quines frases estàs d'acord?



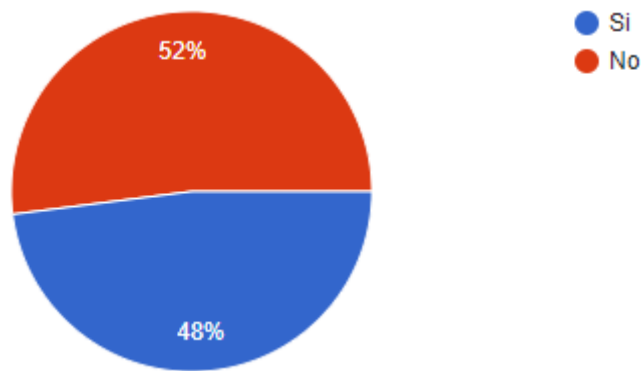
- Una dona està igual de capacitada per treballar que un home.
- Als homes els corresponen les decisions importants.
- Els homes acostumen a conduir millor que les dones.
- Les dones són més organitzades i ordenades que els homes.
- Mentre els nens són petits, convé que la mare no treballi fora de casa.
- La dona pot treballar fora de casa encara que la seva parella no ho vegi bé.
- Als llibres educatius haurien d'aparèixer més dones.



## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

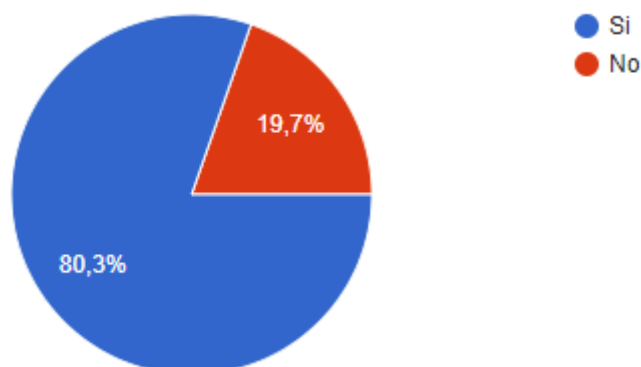
La frase més seleccionada es que una dona està igual de preparada que un home per treballar (167 vots) ningú creu que els homes hagin de fer les decisions importants. Molta gent també va votar que mentre els infants són petits, convé que la mare no treballi fora de casa. En aquest apartat caldria tenir en compte que el pare, la parella o altres, poden repartir-se la feina amb la mare equilibradament, en aquest cas, ella podria treballar fora de casa.

### 5. Considera que el permís de maternitat de 16 setmanes es suficient?



Aquesta és la gràfica més igualada que trobem a l'enquesta. La meitat dels enquestats opinen que no es suficient i l'altre meitat que ja està bé així.

### 6. El de paternitat hauria d'estar equiparat amb el de maternitat?

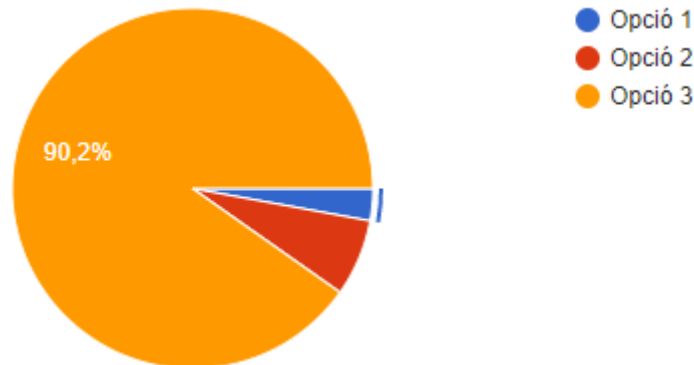


Una amplia majoria creuen que si que ho hauria d'estar. Equiparar el permís de maternitat, com ja em mencionat anteriorment, resoldria una de les causes de que les

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

empreses acabin contractant més homes i també s'eradicaria la pregunta: pretens tenir fills? Que només es fa a les dones i es un comentari masculista.

### 7. Quina persona veus més apte?



Opció 1



Aquesta és la pregunta que més em va interessar preguntar ja que és la base de treball i defineix clarament els estereotips de gènere.

Opció 2



Un 90,2% van decidir l'opció en que apareixen un home i una dona fent la mateixa feina. Un 6,9% l'opció en que només apareix una dona i un 2,9% la que apareix un home. L'opció 1 es clarament el típic estereotips d'enginyer, la número 2, tot i ser una dona també va recollir molt vots.

Opció 3



## 11. Conclusions

*“Treballar en una fàbrica darrere dels telers era feina de dones. Els homes feien de mecànics, encarregats o escrivent. Les filadores treballaven tot el dia dempeus, i només feien festa els diumenges i altres dies assenyalats.”*

M. Rosa Llurba Caparó

Havent fet un previ estudi sobre tota la història del feminisme i com a tal l'evolució del paper de la dona en la societat, s'ha pogut anar veient com els estereotips anaven augmentant i silenciava totes aquelles dones que hi lluitaven en contra. Sobretot en l'àmbit laboral la diferenciació ha estat més notòria, podem veure com totes aquelles feines que necessiten força física, estudis o de responsabilitat, recauen en el gènere masculí i totes les que es basen en serveis o les cures, en el gènere femení. En definitiva, els estereotips han condicionat la vida dels homes i dones durant tota la història de la humanitat, la majoria de cops sense ser-ne conscients. L'únic que diferencia realment entre homes i dones és el fet de donar a llum, en cap altre cas hi haurien d'haver distincions.

Tot i que sembla que poc a poc aquests estereotips estiguin disminuint, actualment en les feines més estereotipades hi seguim veient conductes molt masculines. I on, gràcies a les entrevistes, aquestes normalment són de companys de feina o de gent que no coneix a la persona en qüestió que exerceix aquesta professió. Cara a cara, no s'acostumen a veure aquests comentaris fora de lloc, normalment els trobem per les esqueses, criticant el treball que està fent una persona només per raó de gènere.

La publicitat és un dels principals pilars dels prejudicis. Al ser un component diari en la nostra vida fa que ho prenguem com a referència sense adonar-nos i per desgràcia, la majoria d'aquests cosifiquen els cossos dels homes i dones ja que les empreses donen més peu al contingut sexista perquè és el que funciona en el mercat.

El principal objectiu d'aquest treball era saber el perquè de tots aquests estereotips, com es mostren actualment i per concloure com els podem eliminar. Per tant, un exemple dels avanços que s'estan produint el veiem dins dels espais públics. Les mesures polítiques

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

faciliten la visibilitat de la desigualtat de gènere i milloren la conscienciació de tots els ciutadans i ciutadanes. Els polítics cada cop més parlen de desigualtat de gènere, ja sigui positivament com a negativament. L'augment dels vots d'extrema dreta per tota Europa ens mostra una contradicció; com pot ser? Tal i com Llorenç Casanova afirma: *Que una societat estigui més desenvolupada tencològicament o científicament, per exemple, no vol dir que estigui més desenvolupada o avançada en l'àmbit ètic, moral o polític.*

No obstant, per què si el feminisme es un canvi social positiu, com és que la gent no ho accepta? Aquest concepte té l'arrel en que vivim en una societat conservadora (que no permet el canvi) i controlada per homes (el feminisme faria perdre poder als homes). És en aquest moment on entra l'ètica de cada persona.

En el cas de l'educació com a intermediari entre una societat lliure i els estereotips és necessària. En els infants, segons Marta Ortega, són un punt molt important per que seran els adults del futur. Els pares i mares hi tenen molt a veure, ja que ells agafen el que els hi veuen a ells. Gràcies a la seva experiència ha pogut veure com es desenvolupaven els rols de gènere; com per exemple a l'hora de fer triar a un nen o una nena l'extraescolar, ells triaran futbol i elles ballet, ja sigui per el que diran o perquè és el que els hi han inculcat els seus pares.

Podem concloure aquest treball afirmant que els estereotips de gènere segueixen molt vigents en la societat actual, i tot i veure progressos, aquests es fan molt a poc a poc. La implementació de mesures com l'equiparació del permís de paternitat o la representació femenina en llocs de direcció o en sectors històricament prohibits per elles, fa crear una roda que va en augment, només acabarà amb la igualtat de gènere.

El moviment feminista està agafant força, la qual cosa està generant l'empoderament de la dona que permet lluitar i trencar els estereotips que han estat governant la nostra societat, cultura, tradició i forma de vida des dels inicis de la societat i no ens permeten ser plenament lliures.

## 12. Bibliografia i Webgrafia

- Bibliografia:

CARRÉ I PONS, A. (1995). *La lluita de les dones per la seva ciutadania*. Barcelona: Institut Català de la Dona. Títol IV. Col·lecció: 1. Dones—Sufragi--Història

LLURBA CAPARÓ, M.R (2001). *Les dones de Valls fan història*. Valls: Institut Català de la Dona.

- Webgrafia:

GARRIDO MONGUE, J. L; AZPILICUETA OLAGÜE (2006) *Conocemos los estereotipos y los prejuicios para evitar la discriminación. /en línia/* «<http://www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/conocemos-los-prejuicios-y-estereotipos-para-evitar-la-discriminacion.pdf>»

MONTERO HUERTAS, D. (2019) *Bienestar en la empresa*. Menteyvida. Disponible en internet: <https://menteyvida.com/bienestar-en-la-empresa/>

OXFAM INTERMÓN. (2017) *Estereotipos de género que escuchamos cada día*. Disponible en internet: <https://blog.oxfamintermon.org/estereotipos-de-genero-que-escuchamos-cada-dia/>

IMAGINARIO, A. (2013) *Significado de Género. /en línia/*. Disponible a internet: <https://www.significados.com/genero/>

RODRIGUEZ PUERTA, A. (2019) *Estereotipos de género: qué són y ejemplos en hombres y mujeres*. Lifeder.com. Disponible en internet: [https://www.lifeder.com/estereotipos-de-genero/#En\\_hombres](https://www.lifeder.com/estereotipos-de-genero/#En_hombres)

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL

ALONSO CUERVO, I; BIENICINTO LÓPEZ, N; GÓMEZ TORRALBO, R; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Á; SOLIVA BERNARDO, M (2009) *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Disponible en internet: [http://www.mitramiss.gob.es/uafse\\_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf)

SECRETARIA DE SALUD LABORAL. *Guía sobre Riesgos Laborales durante el Embarazo*. Castilla y León: 2a edición julio 2009 Disponible en internet: <http://istas.net/descargas/Guia%20sobre%20RLL%20durante%20el%20embarazo.pdf>

CGT. *Guia per combatre l'assetjament laboral*. Barcelona: 2018. Disponible en internet: <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article12739#.XiecuMhKjIV>

CARMEN *Las empresas grandes, las más conciliadoras* (2019). DirigentesDigital. Disponible en internet: <https://dirigentesdigital.com/economia/las-empresas-grandes-las-mas-conciliadoras-HA222595>

INSTITUT d'ESTADÍSTICA de CATALUNYA (idescat) Disponible en internet: <https://www.idescat.cat/>

FUNDACIÓN MUJERES. *Conoiliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: 2010. Disponible en internet: [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)

VIQUIPÈDIA Disponible en internet: <https://ca.wikipedia.org/wiki/Portada>