

# TRENCAR EL SOSTRE DE VIDRE:

## Un repte per al segle XXI



*Pseudònim: Martí Centelles*

*“Cap país no es pot permetre prescindir del talent femení si vol créixer i vol convertir-se en un país capdavanter”*

Teresa M. Pitarch

Teresa M. Pitarch va ser presidenta de l'Institut Català de les Dones des del 2016 fins el juny del 2017. Aquesta frase la va dir durant la Cloenda del Fòrum del projecte Fem Talent, promoció de la igualtat, de l'any 2017, anomenat “És el moment, valora't”, la notícia del qual es pot trobar a l'adreça <http://dones.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/Fem-talent>

Vull expressar el meu agraïment a totes les persones que m'han ajudat a fer possible aquest treball, als meus pares i especialment a la meva mare pels seus consells i la seva insofrible insistència, a la professora i investigadora Teresa Torns per la infinita paciència que ha tingut al llarg del curs i a totes les persones que han acceptat ser entrevistades i al seu entusiasme en el tema.

També vull expressar la meva gratitud al meu tutor de recerca per la seva espera en moments difícils i al meu tutor de curs, que ha sabut estar al meu costat.

I particularment voldria fer un agraïment molt especial al meu tutor substitut, per la seva comprensió i per tota la força que m'ha donat.

Gràcies a tots!!!

I el meu reconeixement i admiració a totes les dones que han lluitat per tal que se'ns reconegui la plena igualtat de drets i els ànims als i les que seguirem lluitant perquè es portin a la pràctica i es produeixi una efectiva igualtat.

# ÍNDEX

<b>1. INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>Pàg. 1</b>
1.1. Justificació del treball.....	Pàg. 1
1.2. Objectius, hipòtesi i metodologia .....	Pàg. 2
<b>2. MARC CONCEPTUAL.....</b>	<b>Pàg. 3</b>
2.1. El patriarcat .....	Pàg. 3
2.2. Els conceptes de feminisme i masclisme .....	Pàg. 4
2.3. El desprestigi del terme feminista.....	Pàg. 8
2.4. Moviment feminista .....	Pàg. 9
<b>3. CONTEXT HISTÒRIC DEL SEGLE XX .....</b>	<b>Pàg. 11</b>
3.1. Treball femení al segle XX .....	Pàg. 11
3.2. EL 8 de març, dia internacional de la dona treballadora .....	Pàg. 23
<b>4. MARC LEGAL I NORMATIU .....</b>	<b>Pàg. 26</b>
4.1. Marc legal i normatiu .....	Pàg. 26
<b>5. LA SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES A L'ACTUALITAT DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.....</b>	<b>Pàg. 32</b>
5.1. Formes de Discriminació directes i indirectes.....	Pàg. 32
5.1.1. Violència de gènere a l'àmbit laboral .....	Pàg. 32
5.1.1.1. Assetjament sexual.....	Pàg. 33
5.1.1.2. Assetjament moral .....	Pàg. 35
5.1.2. Segregació ocupacional segons el gènere (divisió sexual del treball).....	Pàg. 39
5.1.3. La bretxa salarial .....	Pàg. 44

<b>6. EL SOSTRE DE VIDRE.....</b>	<b>Pàg. 48</b>
6.1. Sòls, sostres i laberints .....	Pàg. 48
6.2. Trajectòria professional d’homes i dones.....	Pàg. 49
6.3. Possibles causes del sostre de vidre.....	Pàg. 51
6.4. Mentalitats dels homes executius.....	Pàg. 57
6.5. El factor generacional.....	Pàg. 58
6.6. El sostre de vidre als diferents àmbits .....	Pàg. 58
6.6.1. Àmbit de la política .....	Pàg. 58
6.6.2. Àmbit de l’empresa.....	Pàg. 59
6.6.3. Àmbit universitari .....	Pàg. 63
6.6.4. Àmbit de les institucions.....	Pàg. 65
6.6.5. Àmbit de la ciència.....	Pàg. 66
6.7. Característiques de la dona directiva.....	Pàg. 66
6.8. Possibles mesures per acabar amb el sostre de vidre .....	Pàg. 67
<b>7. TREBALL DE CAMP .....</b>	<b>Pàg. 70</b>
7.1. Metodologia emprada.....	Pàg. 70
7.2. Anàlisi de les entrevistes realitzades .....	Pàg. 72
<b>8. PROPOSTA D’ACTUACIÓ DES DE L’INSTITUT .....</b>	<b>Pàg. 77</b>
<b>9. CONCLUSIONS .....</b>	<b>Pàg. 80</b>
<b>10. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA .....</b>	<b>Pàg. 83</b>
10.1. Per autor/a (ordre alfabètic).....	Pàg. 83
10.2. Per temàtica.....	Pàg. 84
<b>11. GLOSSARI .....</b>	<b>Pàg. 92</b>
<b>12. ANNEXOS</b>	

## **ABSTRACT**

In spite of the legal advances in gender equality, women's academic knowledge and a major presence of the feminism defense in our society, by means of recognition and campaigns in the social network and the media, the patriarchal culture inheritance still persists, even though it takes a subtler shape, appears through microsexism, masculinize in business structure... All this causes the existence of multiple inequalities in the workplace that harms women: a 24% wage gap, lots of sexual harassment cases, a sexual division which maintains a majority of women in a less valued occupation and invisible barriers, called ceiling glass, which limit their access in places of power and responsibility. Through the existent information and the interviews made at the experts, we can deduce that there is not much social awareness about this issue. Here I analyze the causes and propose solutions to reach the just laboural equality, necessary for a better economic and social development.

## **TERMES CLAU**

Apoderament-Assetjament-Bretxa salarial-Conciliació-Corresponsabilitat-Divisió sexual del treball-Feminisme-Masclisme-Micromasclisme-Paritat-Patriarcat-Sostre de vidre Usos del temps.

# 1. INTRODUCCIÓ

## 1.1. JUSTIFICACIÓ DEL TREBALL

El concepte “sostre de vidre” es va popularitzar a partir de la dècada dels vuitanta a partir de diversos estudis realitzats que intentaven donar resposta a la pregunta de per què les dones es troben infrarepresentades en els llocs de poder i presa de decisions i utilitzen el terme sostre de vidre, “glass ceiling”, com a metàfora a les barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació promocionar-se i accedir a les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

La primera vegada que vaig descobrir el feminisme va ser a 1r d'ESO a través de la lectura del llibre “El diari lila de la Carlota”, de la Gemma Lienas, on vaig aprendre el significat del concepte i la realitat desigual en què es troben les dones actualment. Aquest llibre va canviar la meva visió del món i és gràcies a ell que em vaig endinsar en la lluita feminista.

L'elecció d'aquest tema respon a la meua actitud reivindicativa de plena igualtat pràctica entre els homes i les dones i en la indignació i rebuig que em provoca el masclisme en qualsevol de les seves formes: expressions, comentaris, actituds, conductes,... Com que el tema del feminisme és molt ampli, vaig decidir centrar-me en un aspecte concret: en aquest cas les desigualtats que la dona pateix en el món laboral.

Quan em vaig endinsar en la recerca bibliogràfica, vaig quedar admirada de la gran quantitat de literatura que hi ha al respecte: llibres, articles, monogràfics, investigacions,... fet que pot fer pensar que hi ha un alt nivell de conscienciació i reivindicació sobre el tema. És un problema universal, que passa a tots els països en major o menor mesura, però el treball es centra en el nostre entorn més immediat pel que fa al temps i a l'espai i pretén obtenir una radiografia de la realitat laboral de la dona al nostre segle, aprofundint en el sostre de vidre que pateix.

## **1.2. OBJECTIUS, HIPÒTESI I METODOLOGIA**

### **OBJECTIUS GENERALS**

- Conèixer l'evolució de les desigualtats laborals de gènere al llarg del darrer segle d'història i analitzar la situació laboral de la dona avui dia.

### **OBJECTIUS ESPECÍFICS**

- Conèixer les característiques i evolució del treball femení des del segle XX fins a l'actualitat.
- Identificar les desigualtats existents a l'àmbit laboral.
- Saber les causes de la desigualtat
- Conèixer el grau de coneixement o conscienciació sobre la desigualtat laboral.
- Identificar els professionals experts en el tema i analitzar la seva opinió sobre la situació actual de la dona al món laboral incidint en el sostre de vidre.
- Proposar solucions al sostre de vidre.
- Identificar els llocs i càrrecs de responsabilitat dins una empresa o entitat.

### **HIPÒTESI**

Tot i la consciència social sobre el sostre de vidre i malgrat els avenços en igualtat de gènere, aquest és encara present a la nostra societat del segle XXI.

### **METODOLOGIA**

**La metodologia utilitzada ha estat:**

- Recerca bibliogràfica a través de llibres, revistes especialitzades, mitjans de comunicació i internet
- Elaboració de la informació
- Disseny de l'entrevista
- Cerca i contacte amb les persones a entrevistar.
- Realització d'Entrevistes a persones expertes en la matèria de gènere
- Anàlisi de la informació obtinguda.



## 2. MARC CONCEPTUAL

### 2.1. EL PATRIARCAT



El patriarcat és un concepte antropològic que descriu una organització social i cultural en la qual la totalitat de les relacions socials està estructurada pel domini de l'home. Segons el DIEC<sup>1</sup> es tracta d'una "Forma d'organització social que dóna la màxima autoritat social i política al pare." La seva ideologia inclou una valoració desigual entre homes i dones, establint que ells són superiors i elles inferiors. La teoria del patriarcat va ser una de les primeres teories feministes.

Gerda Lerner (1986) defineix el patriarcat en sentit ampli com "la manifestació i institucionalització del domini masculí sobre les dones i nens i nenes de la família i l'ampliació d'aquest domini sobre les dones en la societat en general"<sup>2</sup>

Els orígens del patriarcat, segons les seves investigacions, es remunten a la Mesopotàmia, entre els anys 6.000 y 3.000 A.C.

El patriarcat explica l'existència d'una discriminació en l'àmbit laboral a favor dels homes. Tot i això, el patriarcat no afecta només a les dones, sinó que també perjudica els homes que no segueixen les normes i comportaments esperats de l'estereotip masculí.

Aquest sistema defineix els estereotips sexuals, unes imatges mentals i construccions socioculturals sense base científica, que són fruit de l'herència cultural, d'opinions i prejudicis sobre determinades persones: determina que **la dona s'ha de moure per les emocions, el qual la fa més apta per cuidar els fills, però la fa menys fiable per ocupar-se de tasques de responsabilitat** ja que és més volàtil emocionalment. Segons aquest ideal, la dona és bella, fina, no és agressiva i per això necessita la protecció de l'home.

<sup>1</sup> Diccionari Enciclopèdia Catalana. <https://mdlc.iec.cat/results.asp?txtentraDa=patriarcat>

<sup>2</sup> Definició Publicada a Mujeres en Red. El periódico feminista. "Qué es el patriarado?" <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1396>

També es considera que la dona ha d'estar pendent de satisfer les necessitats i desitjos dels altres.

Pel que fa a l'home, aquest ha de ser racional i reprimir les seves emocions, d'aquí ve la frase "els homes no ploren", per donar-li seguretat. També es considera que l'home ha de tenir poder, èxit i dominació i control sobre les dones.

Segons els rols de gènere, que també defineix el patriarcat, les dones estan associades a la reproducció i els homes, a la producció.

Per tot això, el sistema patriarcal ha estat molt criticat per les feministes, que estan en contra de la submissió de la dona i dels rols i estereotips sexuals establerts.

Avui dia podem considerar que el patriarcat no està acceptat per una àmplia majoria de la societat occidental, però segueix present de forma invisible en totes les persones, tant dones com homes. Des de la infància, molts han interioritzat la creença en la superioritat masculina i la inferioritat femenina i l'estructura social sexista.

## 2.2. ELS CONCEPTES DE FEMINISME I MASCLISME

És important reflexionar sobre el concepte de feminisme i masclisme, ja que sovint s'utilitzen de forma incorrecta donant lloc a confusió. Segons el diccionari<sup>3</sup>, el **feminisme** és un "moviment que té com a finalitat d'aconseguir la igualtat política, econòmica i jurídica de la dona respecte l'home". Per tant, el feminisme no és més que la reivindicació de la **IGUALTAT**.



I com diu la feminista **Chimamanda Ngozi Adichie**<sup>4</sup> «ser feminista és com estar embarassada: ho estàs o no ho estàs; o creus en la plena igualtat entre homes i dones

<sup>3</sup> Diccionari Enciclopèdia Catalana

<sup>4</sup> Chimamanda Ngozi és una escriptora nigeriana feminista. Autora de diversos llibres, un dels més coneguts "Querida Ijeawele. Cómo educar en el feminismo". Es va fer molt popular a partir d'una conferència que va fer el 2012 "We should all be feminist" que es va fer viral i la cantant Beyoncé va utilitzar un fragment del text per una de les seves cançons, Flawless.

o no». Així que confirmant les paraules de Chimamanda “Tots hauríem de ser *feministes*”.

Malgrat la claredat de la definició de feminisme, encara avui en dia, hi ha moltes persones, tant homes com dones que pensen que el feminisme significa el contrari del masclisme i a les noies que defensen el feminisme se'ls diu feminazis amb total desconeixement i menyspreu.

Segons el diccionari, **masclisme** és “l’actitud que mantenen certes societats , que consisteix a atribuir als homes una superioritat de valors, en tots els camps, sobre les dones”. Per tant, podem concloure que feminisme no és el terme oposat de masclisme; ja que el feminisme defensa la igualtat de gènere i el masclisme la **superioritat de l’home sobre la dona**.



El contrari de masclisme se’n diu **Femellisme**, definit <sup>5</sup> com “les actituds i comportaments que atribueixen superioritat a la dona i rebaixen la dignitat dels homes per raó de sexe sense cap justificació”.

Avui dia, la desigualtat entre homes i dones es reflecteix en petits actes quotidians que no sempre percebem. Parlem de **micromasclisme**, que és el masclisme normalitzat socialment.

Els micromasclismes són una herència d’actituds masclistes que avui dia ja no estan ben vistes, però que tot i així segueixen produint-se.

---

<sup>5</sup>Definició extreta de: “ Recull de termes. Dones i treball. A la feina igual .Conceptes generals en perspectiva de gènere”. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.

Es consideren micromasclismes tots els comportaments interpersonals, els comentaris verbals i les actituds exercides per homes o dones que contribueixen a la dominació i violència contra les dones en la vida quotidiana.



Es tracta de **petits gestos, actituds i expressions masclistes**, que es produeixen de manera natural en el nostre dia a dia, són pràctiques molt més subtils, que reflecteixen i fomenten la desigualtat entre homes i dones i són legitimades per l'entorn social, com per exemple alguns bars o restaurants només tenen el lloc on canviar al bebè en el lavabo de dones donant per descomptat que elles s'encarreguen dels nens o al treball alguns cops la dona cobra menys que l'home per fer el mateix treball. Aquests petits comentaris o gestos poden provocar que hi hagi més desigualtat entre homes i dones.



Podem dir, doncs, que els micromasclismes també són formes de violència masclista, però aquestes no poden ser denunciades ni condemnades.

Els micromasclismes es poden classificar en 4 tipus:

**Utilitaris:** Afecten a les dones per la seva suposada capacitat en el treball domèstic i maternal.

Com per exemple, quan un home li diu a una dona que no treballi i es quedi a casa fent les tasques domèstiques o cuidant els nens.

**Encoberts:** Són molt subtils i busquen la imposició de les "veritats" masculines per fer desaparèixer la voluntat de la dona, que acaba contenint els seus desitjos i fent el que ell vol.

Com per exemple quan alguna dona diu: "Calla, que el pare està enfadat, ve molt cansat de la feina".

**De crisi:** Sorgeixen quan les dones comencen a trencar la balança de la desigualtat en la parella.

Com quan una dona comença a treballar i l'home li diu qui farà ara amb les tasques domèstiques.



**Coercitius:** l'home fa servir la força moral, psíquica o econòmica per exercir el seu poder, limitar la llibertat de la dona i restringir la capacitat de decisió.

Es veuen reflectits en qui ocupa la millor butaca de la casa, qui té el comandament de la televisió etc...

Un altre exemple molt freqüent i que probablement tos hem viscut és després de demanar en un bar, si el cambrer no recorda qui ho ha demanat, **la beguda més forta la serveixen a ell**, la cervesa per ell i el refresc per ella. I, per mantenir la línia i estar maques, la beguda *light* també és per a elles. Per això moltes vegades **el compte es porta a l'home** directament i sense preguntar: perquè abans ells eren els únics que treballaven, guanyaven diners i gestionaven els comptes de la llar. Les dones també treballaven: a casa, però sense cobrar.

També és micromasclisme quan, en una relació de parella, es diu que l'home **"ajuda" o "col·labora" amb les tasques de la llar**.

En realitat, les tasques de la llar són responsabilitat de totes les persones que viuen en una casa. No obstant això, s'entén que els qui s'ocupen de netejar, cuinar, planxar o fer la compra són les dones perquè tradicionalment ha estat així.

El **llenguatge** que utilitzem també és molt important, perquè reflecteix idees i pensaments sobre la figura de la dona i la seva funció en la societat.

Quan un home es dirigeix a una dona que no coneix dient-li "nena" o "carinyo" també són exemples de micromasclisme, perquè defineixen a la dona en funció de l'home i la col·loquen en una situació d'inferioritat.

## 2.3. EL DESPRESTIGI DEL TERME FEMINISTA

Ens pot sobtar la mala premsa que té el terme feminisme, ja que molts homes i dones, encara avui dia, rebutgen el terme i la identificació amb el feminisme. **El rebuig al feminisme i a les feministes es basa en el desconeixement del que és, del que persegueix, en la por** provocada per la ignorància i en la por davant l'empoderament actual de la dona.

L'estratègia de **la cultura patriarcal**, com a resistència al canvi que comporta l'emanipació de la dona, contribueix a aquesta confusió, ja que, canviant la interpretació de la realitat, s'ha dedicat a desprestigiar el moviment feminista i les feministes.

Això explica, allò que ens estranya encara encara més; quan una dona no es reconeix com a feminista.

Moltes dones defugen del qualificatiu de feministes per por al rebuig masculí, ja que la ideologia patriarcal s'ha encarregat de desprestigiar-ho, atribuint i transmetent una sèrie d'estereotips del feminisme i les feministes, connotacions negatives amb les que les dones no es volen identificar, com són:

- Poca feminitat: es basa en el prejudici masclista de que l'accès al coneixement en la dona correspon a la manca de feminitat; és a dir, o s'és femenina o intel·lectual, però no les dues coses alhora. A vegades aquesta dita "manca de feminitat" es reduïa a l'estètica, però ja ha quedat enrera la idea de poca feminitat a les dones que portaven pantalons o no duïen arrecades o de poca masculinitat els nois amb cabell llarg i arracada. Sembla ser que la recerca de la igualtat i la justícia implica manca de feminitat. En tot cas són poc femenines perquè no comparteixen la idea de feminitat del patriarcat entesa com a dependència, passivitat, submissió,...
- Lesbianisme: tot i que l'orientació sexual és una opció sexual legítima i no té res a veure amb el feminisme, ja que la justícia i igualtat es busca des de qualsevol orientació sexual i tant dones com alguns homes (Padre Feijoo, François Poulain, Montesquieu, Voltaire, John Stuart Mill,...) l'han buscat des dels inicis del feminisme.

- Dones “dolentes”: es difón la idea de que les dones busquen el poder i el busquen contra els homes, i en aquest sentit se les diu “radicals”. Les dones el que persegueixen és el poder sobre elles mateixes, la capacitat de decidir, de fer. De dir, d’optar, de ser; és a dir, l’empoderament i no la voluntat de dominar als homes. El poder entès com a relació entre persones que porta implícita la subordinació sempre s’ha buscat per algunes persones de la societat i és independent del sexe.

En aquest sentit, l’escriptora feminista Chimamanda Ngozi en una entrevista<sup>6</sup> diu sobre les dones “**I poden ser sensuals, sexuals i femenines si volen**”. Perquè «no creguis que criar a una feminista consisteix en obligar-la a rebutjar la feminitat». Ella, es defineix com una «feminista feliç africana que no odia als homes i a qui li agrada portar pintallavis», en resposta als que deien que les feministes són infelices que detesten els homes i rebutgen el maquillatge”. Ni s’avergonyeix ni es disculpa per ser feminista i femenina.

## 2.4. MOVIMENT FEMINISTA

El feminisme és un moviment social i polític amb més de dos segles d’història i trajectòria que, igual que qualsevol altre moviment polític, no és homogeni i ha anat evolucionant a través de diferents pensadores i teories, és per això que no parlem únicament de feminisme, sinó de feminismes. L’element comú dels diferents corrents és i ha estat sempre la reivindicació i la defensa dels drets de les dones.

El moviment feminista consta de tres períodes clau, anomenats les tres onades feministes. La primera onada: el feminisme il·lustrat (segle XVIII); la segona onada: el feminisme liberal sufragista (segle XIX), i la tercera onada, que correspon al feminisme contemporani (segle XX).

---

<sup>6</sup> Fragment de l’entrevista a Chimamanda Ngozi està publicada a <http://www.cuatroojosmagacin.com/2017/03/08/querida-ijeawele-como-educar-en-el-feminismo-de-chimamanda-ngozi-adichie/>

Durant segles les dones han viscut a l'ombra dels homes: no eren lliures per decidir el que volien fer amb la seva vida, on anar, ni amb qui. El **moviment feminista** va servir per impulsar **l'emancipació de la dona** a partir del segle XIX.

Gràcies a aquelles activistes lluitadores, avui la dona pot **votar**, pot **estudiar i treballar** sense haver de demanar permís al seu pare o al seu marit, pot tenir relacions amb qui ella vulgui sense haver d'estar casada...

No obstant això, **el masclisme segueix molt present** en la nostra societat. I no només en situacions tan greus com la violència de gènere, la discriminació o l'abús.

Tot i que la lluita feminista ha estat una lluita de dones, feminisme no és identificable amb dona, com podem constatar a l'anàlisi de les entrevistes realitzades. El feminisme és una posició ètica que busca un món més igualitari i més just on els éssers humans es puguin desenvolupar de forma complerta, independentment del seu sexe. Aquesta postura ètica és i ha estat defensada per dones i homes que desitgen i busquen la justícia i avui és acceptada pels Estats que reconeixen els drets humans.

Concluint aquest apartat, podem dir que **feministes són dones i homes que lluiten contra la desigualtat per construir una societat més justa i lliure desafiant el patriarcat**. Però la igualtat no interessa a alguns i oposen resistència desprestigiant als que en realitat temen. Lluitar per les dones no és lluitar contra els homes, és lluitar contra els comportaments injustos que alguns, des de la seva posició de poder, volen imposar com a forma de resistència en el camí cap a la igualtat.



## 3. CONTEXT HISTÒRIC

### 3.1. TREBALL FEMENÍ AL SEGLE XX (1900-2000)

En aquest apartat es farà una breu explicació de les característiques del treball femení des de la perspectiva del nostre passat més immediat, el segle anterior. Perquè tal com diuen els historiadors, cal conèixer el passat per entendre el present. Aquest breu repàs històric ens demostra que les característiques ideològiques de la societat a cada moment marquen la manera com treballaven les dones.

Des de principis del segle XX, la presència de la dona al mercat laboral va tenir un paper primordial, tot i que sovint ha estat invisible fins fa poc i encara perdura el mite que les dones es van incorporar a aquest els anys 70.

La investigadora d'Història Contemporània, Dra. Mary Nash, divideix la trajectòria de la presència de la dona al món laboral al segle XX en 5 etapes diferenciades, coincidint amb diferents moments econòmics i polítics que va viure el país.

#### 3.1.1. Treballadores al món industrial el primer terç del segle XX (1900-)

Durant aquest període, la presència de la dona al món laboral, va estar marcat pels estereotips que, des de principis del segle XIX, s'atribuïa a les dones. Es va establir un sistema de gènere que establia models de masculinitat i feminitat que van marcar la desigualtat, una divisió sexual del treball molt estricta i objectius socials diferenciats entre homes i dones.

**L'arquetip masculí del segle XIX** era el d'un **home públic, ciutadà, treballador, cap de família i individu superior**. El treball assalariat es considerava patrimoni dels homes i se'l considerava únic suport econòmic de la família.

**L'arquetip femení** era el de "**l'àngel de la llar**" i "**la perfecta casada**", la dona es considerava **predestinada per naturalesa i religió a la maternitat i a la dedicació exclusiva a la cuina, la llar i la família, enclaustrada a casa sota la tutela masculina**. Aquesta idea va negar molt temps el perfil laboral femení, ja que entrava en

contradicció amb aquesta ideologia que otorgava el monopoli masculí al mercat de treball.

Aquesta mentalitat patriarcal va implicar un rebuig al treball assalariat de les dones, considerat antisocial.

El treball retribuït de les dones provocava actituds hostils i de rebuig tant per part de la classe burgesa com de l'obra i només s'admetia en moments de penúria econòmica quan el treballador home no podia complir amb el deure de mantenir la família.

Sovint els censos oficials no registraven les dones treballadores i això fa que sigui difícil de comptabilitzar. Però on sí que hi ha constància és **al sector tèxtil, on les dones i les nenes eren una clara majoria de treballadors, sovint representaven més del 70% de la plantilla** i la majoria d'aquestes continuaven treballant un cop casades, bé a la fàbrica o al domicili dins l'economia submergida. A vegades quan els fills creixien i ja treballaven sí que algunes abandonaven la feina.



Font: <sup>7</sup> Sortida de les treballadores de la fàbrica de Borgonyà, a Sant Vicenç de Torelló, el 1940

A Roda de Ter, Osona, l'any 1927, la majoria dels treballadors a la fàbrica tèxtil, el 61,1%, eren dones.

A part del sector tèxtil, que és el que ocupava un major nombre de dones, aquestes també van començar a treballar en indústries de conserves, del suro, del paper, del

---

<sup>7</sup> [www.pressreader.com/spain/la-vanguardia-català/20180402/282132112002719](http://www.pressreader.com/spain/la-vanguardia-català/20180402/282132112002719)

metall, del vidre i en centres vitícoles i de producció de vins, combinant la seva ocupació amb el treball domèstic familiar, que en aquella època era molt feixuc i es requerien moltes hores, ja que no hi havia avenços tecnològics:

*“Al llarg del dia, la utilització del temps de les obreres era molt diferent de la dels homes. Per a elles, era col·lectiva ja que havien d’atendre els fills, el marit i la família. En canvi, els obrers no s’associaven gens amb l’entorn familiar. Quan sortien de la feina podien dedicar el temps a la sociabilitat del café, del sindicat o de l’associacionisme. Elles no disposaven en absolut de temps lliure ni d’interessos personals, atès que procuraven combinar el treball a la fàbrica amb les múltiples ocupacions domèstiques”<sup>8</sup>*

Durant aquest període, les obreres es van organitzar i associar de forma solidària per buscar solucions a les necessitats bàsiques de les treballadores. Un exemple és la fundació La Feminista, una societat per ajudar-se en cas de malaltia o invalidesa i que per garantir les condicions higièniques de les famílies va adquirir unes banyeres que deixaven en préstec a les sòcies perquè les portessin a casa seva.

Les dones van protagonitzar lluites laborals i reivindicacions socials, amb un gran poder de mobilització a través de les xarxes informals (places i mercats), on sovint van compaginar les protestes laborals (per demanar el diumenge com a dia de descans setmanal, la reducció de la jornada laboral a 50 hores setmanals, 9 hores diàries de dilluns a divendres i 5 hores els dissabtes; per tenir temps lliure per fer les feines de casa el dissabte,...) amb les protestes per les condicions de vida generals: manca d’aliments bàsics, preus alts, precarietat obrera,... sobretot durant la Primera Guerra Mundial.

---

<sup>8</sup> NASH, Mary (2010) *Treballadores: Un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)*. Ed. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010 (pàg. 33)

### **3.1.2. La nova dona moderna: Modernització, noves ocupacions i perfil professional de grau mitjà**

A partir de 1920 va començar un canvi amb una modernització econòmica i social que va crear una necessitat educativa i formativa de les dones per adaptar-les al nou mercat laboral, sobretot al sector serveis. Es va imposar **l'arquetip de la dona moderna, que compaginava trets tradicionals de la domesticitat amb uns més renovadors, que entenien la nova dona com a instruïda i professional, que es va anar incorporant al mercat de treball i a l'esfera pública**, degut en part a la necessitat de mà d'obra amb cert grau de professionalització i també a la voluntat, iniciativa i exigència professional de les pròpies dones. **Es va començar a admetre el treball assalariat femení, però només en les solteres i vídues**, Tot i els aires de modernitat, encara es va donar una importància primordial a l'ensenyament domèstic, amb nous coneixements per exercir els rols de mare, esposa i mestressa de casa. El nou model de dona moderna professional, però, no es basava en principis igualitaris, sinó en la diferència de gènere en l'assignació de rols professionals i domèstics.

Van aparèixer joves catalanes de classes mitjanes amb un perfil professional, tot i que només es limitava al professional mitjà, no al superior, reservat només als homes.

Van ser les pròpies dones, més actives i activistes, les primeres feministes de classes burgeses, les que van promoure l'educació de les dones, com a mitjà per guanyar-se la vida, que implicava independència, llibertat i apoderament, creant espais educatius femenins, de magnitud i èxit social, que van aconseguir reduir la taxa d'analfabetisme femení, que era el 63% de la població femenina el 1900 fins el 27% el 1930.

D'aquí van sorgir llocs professionals com bibliotecàries, infermeres, telefonistes, oficinistes i empleades, professores d'idiomes, massatgistes, enquadradores, treballadores a les fàbriques de perfum i d'impermeables, professores de piano,... Però tot i aquest avanç, la presència de les dones en alguns àmbits, com la fotografia, o les llevadores no era ben vista, es rebutjava. Tot i això es van anar estenent gràcies al suport familiar que els permetia adquirir coneixements dins el propi negoci. Així les dones que heretaven l'estudi fotogràfic que havia estat del seu pare van tenir una acceptació social.

Es va crear una escola de Tall i confecció, on s'hi apuntaven noies de totes les classes socials, que després les permetia treballar en tallers de modisteria o a domicili, amb la indefensió, desprotecció i abusos que això comportava, però era la manera, sobretot per la classe popular, de tenir ingressos i poder compaginar amb el rol de mares.

L'Estatut de funcionaris de 1908 va admetre per primer cop a les dones, primer en les categories d'auxiliar i després en les de tècniques, que es van ocupar a la Diputació Provincial de Barcelona.

### **3.1.3. Treballadores durant la Segona República i la Guerra Civil 1931-1939**

La Segona República va suposar aplicar **el llenguatge dels drets i la igualtat laboral femenines**. El 1931 es van introduir reformes que van derogar en part la legislació discriminatòria vigent. Les dones en el "manifest de les dones catalanes" que es va difondre a les eleccions generals del 1931 van reclamar els seus drets: "Ja s'acaba l'hora de les promeses afalagadores (...) No és protecció el que nosaltres demanem: volem que es reconeixin els nostres drets, iguals als de l'home (...) la dona catalana no reposarà fins haver aconseguit la reivindicació deguda" (pàg 89). **La nova Constitució democràtica de desembre de 1931 va establir la igualtat entre homes i dones davant la llei i va garantir l'eliminació de qualsevol tracte discriminatori en base al sexe**. Tot i els drets adquirits, que van convertir les dones en ciutadanes de ple dret, continuaven els obstacles per a la seva posada en pràctica degut a l'arrelament de la cultura patriarcal, "l'imperi de l'home", "és que hi ha una cosa més forta que les lleis: la tradició i els costums, sense els quals les lleis són lletra morta" (pàg 90).

El règim democràtic republicà va reconèixer per primera vegada el dret de les dones a una ocupació en condicions d'igualtat i es van fer reformes laborals en aquest sentit. Tot i que els sectors conservadors s'hi van oposar, **Catalunya va fer una llei dins l'Estatut d'Autonomia que va millorar la llei estatal, ja que permetia la igualtat jurídica de les dones casades**, mentre que el codi civil mantenia el marit com a representant legal de l'esposa.

L'esclat de la guerra el juliol de 1936 arran del cop militar sota el comandament de Franco va provocar una mobilització molt intensa de les dones republicanes en la lluita antifeixista, el compromís amb la democràcia i la defensa dels drets adquirits sota la república. Van fer seva la consigna "homes al front, dones al treball" produint-se una nova divisió del treball, amb les dones a la rereguarda. Lluitaven per la supervivència, produïen a les fàbriques per mantenir l'economia de guerra, amb sous molt baixos i moltes com a voluntàries, treballaven als serveis socials i sanitaris i van crear guarderies i menjadors col·lectius a les fàbriques per alleugerir la càrrega de les treballadores.

La inserció laboral va ser un premi per compensar la dedicació a l'esforç bèl·lic i les vídues, esposes i filles de treballadors desapareguts eren les primeres en aconseguir treballs, principalment les joves mentre que les més grans eren destinades a activitats voluntàries en les organitzacions femenines.

L'allistament al front, desaparició i mort de molts homes va fer que aquests ja no poguessin mantenir la família i les dones prenguessin noves iniciatives per vèncer les limitacions tradicionals i treballessin per la pau i benestar de la població civil. En aquest context de guerra, les dones treballaven com a voluntàries als tallers que fabricaven articles i equipament per als soldats i roba per als refugiats. Eren una mà d'obra barata i sovint gratuïta que permetia sostenir l'economia en circumstàncies de guerra.

El 1936, el departament de Treball del govern català va crear programes de formació professional femenina per fomentar l'adaptació professional de les dones i assegurar la seva integració al mercat laboral. Així va crear l'Institut d'Adaptació Professional de la dona (IAPD) que durant la seva breu existència va tenir una allau de 15.000 sol·licituds, de les quals va poder inscriure 5000 i només 150 d'elles van aconseguir col·locar-se en el mercat de treball. La justificació de la creació de l'IAPD es va basar en la preocupació de paraitzar la indústria amb el reclutament militar masculí.

Entre el 1936 i el 1939 treballaven unes 1000 dones a la Generalitat de Catalunya. Però a l'administració pública la majoria de funcionàries estaven a l'escalafó més baix i molt poques ocupaven un càrrec superior. Hi predominaven sobretot al departament de

Cultura i Instrucció pública, fent de mestres i al departament de Sanitat i Assistència social.

La discriminació salarial continuava essent la pràctica generalitzada.

No es va poder vèncer el pressupòsit tradicional de que la incorporació femenina al món laboral era una exigència temporal a conseqüència de la guerra.

La participació massiva en els serveis comunitaris, en la sanitat, assistència social i producció a les fàbriques de guerra va ser una experiència alliberadora per a moltes dones i va aportar noves expectatives respecte el seu propi rol a la societat i una consciència més ample dels seus drets.

L'accès tardà de les dones a l'Ensenyament Superior i el fet que s'orientaven a carreres feminitzades havia dificultat la formació a la carrera de Dret, i n'hi havien molt poques.

Les organitzacions femenines, tot i estar convençudes que el treball de les dones assolía els nivells exigits de productivitat, justificaven la massiva inserció laboral femenina com a fet indispensable provocat per la guerra, ja que tot i els drets assolits des del 1931, no s'admetia de forma generalitzada el dret de les dones al treball remunerat i havien de justificar que no tenien la intenció de substituir els obrers perquè no ho veïessin com una amenaça.

No obstant, el nou clima revolucionari no va significar un canvi en les pràctiques laborals discriminatòries. Totes les organitzacions femenines van haver de vèncer la manca de col·laboració dels sindicats a l'hora de formar les treballadores. Malgrat la retòrica igualitària, la CNT intentava afavorir la promoció laboral masculina com a mecanisme per evitar la igualtat en l'accés a les ocupacions, facilitant un reciclatge laboral als homes amb la finalitat d'ocupar llocs de treball de més categoria. Aquesta jerarquia patriarcal, malgrat els canvis revolucionaris, es seguia mantenint, ja que la majoria de convenis laborals proposats pels sindicats no comptaven amb representació femenina, i les dones no tenien vot per exigir la igualtat salarial.

Els sindicats continuaven donant suport a la discriminació salarial, afavorien l'augment de les diferències en les categories laborals més altes, on hi havia una disparitat mitjana del 43%, amb diferències que anaven del 35% al 55% segons l'ofici.

En definitiva, les dones republicanes van exigir un major reconeixement del seu dret a l'ocupació, a la formació professional i a una participació directa en les esferes relacionades amb l'esforç bèl·lic. Tot i que van topiar amb reticències a la implantació efectiva d'aquests drets laborals que acabaven d'adquirir, els van anar consolidant.

#### **3.1.4. Treballadores sota el franquisme (1939-1975)**

La derrota final de les forces republicanes va donar lloc a quaranta anys de dictadura franquista, que va anul·lar els drets laborals igualitaris introduïts per la Segona República. Franco acusava la Segona República de corrompre les dones i contaminar la seva feminitat. Va intentar construir un nou model de dona per a l'Espanya franquista, basat en la desigualtat i dependència masculina i redefinint el rol de les dones.

La legislació, el sistema educatiu, l'església i institucions com la Secció femenina van intentar imposar un ordre patriarcal que regulava la subordinació de les dones a la tutela dels homes i les confinava a la **domesticitat forçada de la llar**.

Sota la influència del nacionalcatolicisme i el nacionalsindicalisme, l'estat franquista va reprendre un antic codi de domesticitat que relegava la dona al santuari de la llar, en nom del seu deure sagrat com a "àngel de la llar" i perfecta casada.

Pilar Primo de Rivera, declarava *"en un discurs el 1940 que la maternitat era un mandat biològic, cristià i espanyol ineludible"* (pàg 126).

*"L'Espanya franquista va establir un marc legal que discriminava obertament les dones i les restringia al món familiar, regit per l'única autoritat masculina. El nou arquetip femení es basava en la domesticitat, la submissió i el pudor" i es van establir normatives per allunyar-les del món del treball, considerant que desatenien les obligacions domèstiques".*



L'auge del nacionalcatolicisme va coincidir amb la croada per la restauració de la família, de la qual el guardià era la nova dona franquista:

*“El verdadero deber de las mujeres con la patria es formar familias con una base exacta de austeridad y alegría, en donde se fomente todo lo tradicional...Lo que no haremos nunca es ponerlas en competencia con ellos porque jamás llegarán a igualarlos y en cambio pierden toda la elegancia y toda la gracia indispensable para la convivencia”<sup>9</sup>*

D'aquesta època es diu que va sorgir la “Guía de la buena esposa”<sup>10</sup>, guia que consta de “10 reglas para mantener a tu marido feliz”, de la que destaco dos exemples.<sup>11</sup>

Aquesta idea d'excloure la dona del món laboral era avalada per metges franquistes, que van donar arguments “científics” per donar suport a la domesticitat obligatòria. Dèien que el treball assalariat amenaçava el sistema nerviós



de les dones i aquestes acabaven neuròtiques i amb tot un llistat d'enfermetats irremediabls que perjudicaven la gestació i l'embaràs. Això ajudava a justificar la

retirada de les dones a la llar.



**Durant gairebé 40 anys**, des del 1938 en què sorgí la llei de subsidis familiars i més tard el Plus de càrregues familiars, fins entrada la dècada dels 60, es va establir un **model patriarcal de**

9 (126) citat per M. Aurèlia Capmany “de professió dona”. Bcn Plaza y Janés 1975, pps 36-39

<sup>10</sup> Es tracta d'un decàleg de la Buena esposa, del 1953, atribuït a Pilar Primo de Rivera, delegada nacional de la secció femenina de La Falange.

<sup>11</sup> Font de les imatges del decàleg franquista:  
<http://www.maalla.es/Libros/Guia%20de%20la%20buena%20esposa.pdf>

**treballador**, cap de família i mereixedor d'un sou i durant aquest període **qualsevol dona casada necessitava l'autorització marital per tenir un contracte laboral**.

El règim obligava a les dones treballadores a abandonar el seu lloc de treball en el moment de casar-se i per això utilitzava mecanismes com el dot laboral o la coacció social. El dot laboral era una indemnització, uns diners que donaven a la treballadora en compensació per deixar la feina. La coacció es basava amb la noció franquista de que l'únic treballador havia de ser el cap de família i estava mal vist per la societat que la dona casada treballés i la pròpia família les feia deixar el treball contra el seu propi desig o voluntat. Cap a finals dels anys 60, moltes dones es van rebel·lar contra això i continuaven treballant un cop casades.

La majoria de dones eren mestresses de casa, ja que la seva missió era casar-se i dedicar-se a "sus labores", acostumaven a tenir molts fills i a fer un dur treball físic domèstic, sense els electrodomèstics que tenim avui dia. Les dones que havien de treballar per necessitat, només podien portar a terme tasques pròpies del seu sexe, és a dir, relacionades amb l'esfera domèstica o llocs de poca remuneració, com el treball a domicili (economia submergida) on les dones feien jornades interminables per sous molt baixos i cap dret laboral.

Durant el franquisme moltes dones treballaven en comerços, botigues o mercats per tirar endavant la família, sobretot en les primeres dècades d'escassetat i fam provocades per la postguerra. Hi havia també les que feien de minyona, sobretot joves de classes populars procedents del món rural, o d'altres indrets del país, que feien jornades interminables sense cap reconeixement social ni dret laboral, sotmeses a la voluntat dels amos. Malgrat tot, van sorgir dones emprenedores, com la "Lola", fundadora dels Cafés Caracas, que va aconseguir crear un lloc per esmorzar amb café i pastes, sense alcohol, i així atraure a les dones a ambients públics que fins aleshores estaven destinats exclusivament als homes.

Però malgrat la ideologia franquista de l'obligatorietat de les dones d'abandonar el treball remunerat, a Catalunya moltes dones no van deixar mai la seva feina a les fàbriques, ja que les empreses tèxtils no estaven afectades per l'excedència obligada de les dones quan es casaven, *"la seva lògica empresarial discrepava del tot amb la*

*política franquista de domesticitat obligada per a les obreres” (p.147)* Les fàbriques tèxtils requerien mà d’obra barata, provinent de les dones. I això va fer que s’incorporessin noies de les classes més populars, inclús nenes de menys de 14 anys, l’edat reglamentària per treballar aleshores, que treballaven de forma amagada i la família les obligava a deixar l’escola. Les condicions laborals d’aquestes nenes eren molt dures, treballaven cada dia, de dilluns a diumenge per fer hores extres amb baixos salaris i control molt repressiu.

Gràcies a l’expansió de la indústria tèxtil a Catalunya, va créixer el consum de roba barata i va caure el de confecció casolana. El 1968 les dones ocupaven el 75% de la mà d’obra de la indústria tèxtil i en alguns llocs, com Igualada, va arribar al 80%-90% de la mà d’obra el 1965. Les condicions laborals eren precàries, els entorns insalubres (molt soroll dels tel·lers, molta calor, productes tòxics, humitat, pols,...) i treballaven moltes hores, de dilluns a dissabte i hi havia dones que feien una triple jornada: treball a la fàbrica, un torn a domicili amb feina que s’emportaven de la fàbrica a casa i fent les tasques domèstiques.

La indústria tèxtil donava treball a domicili i en tallers, dins l’economia submergida, sense drets laborals i amb jornades de fins a 16 hores diàries, per les exigències de lliurament ràpid i por a perdre la feina i els minsos ingressos.

La valoració positiva i autoestima de les treballadores de les fàbriques contrarestavava amb les que treballaven a domicili, feines sense cap valor. El treball domèstic el compaginaven amb el retribuït i això obligava a les casades a moltes hores de feina, ja que no tenien cap suport del marit, a vegades les àvies assumien les tasques domèstiques i cura dels nens, ja que als anys 40/50 tota la família vivia junta.

Seguint els criteris de domesticitat, el model educatiu femení es va restringir a l’arquetip de la nova dona franquista, les institucions de formació professional de la segona República es van tancar o van passar a mans franquistes. El model educatiu resultant es va impregnar dels valors del falangisme patriarcal i anticatalà que pretenia esborrar el model d’educació catalanista de les ciutadanes. Els valors educatius promovien l’arquetip de dona franquista, submissa, reclosa a la llar i sense drets. L’escola de la Dona es va transformar per reflectir aquests valors de la dictadura.

Moltes professions es van depurar i van patir sancions, entre elles el professorat, del qual “van depurar 826 dones, que va representar un 43,4% del total del professorat a Catalunya” (p 136)

En aquesta época, a partir de 1960, les dones van protagonitzar vagues i protestes per demanar millores laborals i la igualtat salarial, però aquestes dones activistes van comptar amb el rebuig no només del règim franquista i la societat, sinó dels propis companys i companyes treballadores, i inclús dels sindicalistes, ja que tots ells es guiaven per la ideologia que l’home, com a cap de família, era qui havia de portar el sou a casa i la dona havia de ser una figura submissa.

### **3.1.5- Transició i democràcia**

La mort de Franco i l’ inici de la transició obre una nova etapa emancipadora per a la dona i els seus drets socials i laborals. La influència del moviment feminista que resorgí a partir dels 60, les jornades de la dona i campanyes feministes que se celebraren durant la transició aconseguiren plasmar les seves demandes en la nova Constitució i en lleis posteriors de manera que la situació legal trencà amb el franquisme i recuperà la situació de la República.

Amb això la transició també fou testimoni d’importants canvis per les dones com foren la forta baixada de la natalitat, per les millores en la planificació familiar, la possibilitat de divorci i, sobretot, el ràpid augment de les dones en els estudis universitaris i el món laboral remunerat que encara continuen en augment de forma creixent.

Ara bé, la socialització i educació franquista rebuda havia enfortit els estereotips de gènere que, encara ara, són difícils de trencar i han marcat fortament les pautes de discriminació i distribució per gèneres del món laboral actual.

### 3.1.6- Finals del segle XX

A finals del segle passat es va produir una incorporació massiva de la dona al treball assalariat, tot i que les condicions laborals d'homes i dones no són similars. La incorporació de la dona al treball s'ha produït en sectors feminitzats i en les escales ocupacionals inferiors. Molts caps encara pressuposen que les dones abandonaran el lloc de treball per a assumir les tasques de cura (dels fills o persones dependents) i aquest fet determina la posició que la dona ocuparà al mercat de treball.

La divisió sexual del treball continua vigent en la distribució del treball, inclús entre les generacions més joves que s'han socialitzat en una ideologia de gènere més igualitària.

Aquest increment quantitatiu de la presència femenina a l'activitat econòmica, tant a Espanya com a la UE, tot i l'equilibri formatiu entre homes i dones no s'ha traduït en una equiparació de les condicions laborals. La presència quantitativa de la dona no ha anat acompanyada d'una millora dels aspectes qualitatius del treball femení i s'ha avançat poc en l'equilibri de les condicions del treball entre homes i dones. La desigualtat de gènere, en major o menor grau, és comú a tots els països que integren la Unió Europea.

La creixent qualificació de les dones no s'ha traduït en una equiparació ocupacional o laboral, sinó que el treball femení es caracteritza per una major eventualitat, el treball a temps parcial, una inferioritat salarial i una segregació sectorial (concentració de dones en els sectors més precaritzats) i ocupacional (menor presència de dones en llocs que comportin poder).

### 3.2. EL 8 DE MARÇ, DIA INTERNACIONAL DE LA DONA TREBALLADORA

El Dia Internacional de les Dones o Dia de la Dona Treballadora se celebra el 8 de març de cada any des de l'any 1910 i s'ha convertit en un símbol per a les



dones dels cinc continents. La primera celebració la van fer les socialistes nord-americanes el darrer diumenge de febrer i les europees ho van celebrar el 19 de març. El 1977 les Nacions Unides van declarar el 8 de març com a Dia Internacional de la Dona i tots els països ho celebren en aquesta data.

El 8 de març té l'origen en diversos fets: la vaga de les obreres tèxtils nord-americanes del 1857 i l'incendi de la fàbrica Cotton o el de la Triangle Shirtwaist Company, de Nova York, el dia 25 de març de 1911, on van morir unes 149 persones, la majoria dones, moltes d'elles immigrants i molt pobres que treballaven en condicions penoses. Les grans mobilitzacions que se'n van derivar són a l'origen del Dia Internacional de les Dones.



<https://www.diba.cat/web/dones/8-de-marc-2018>

A Catalunya també hi van haver mobilitzacions en aquest sentit i el 1881, unes 3500 treballadores del textil van fer vaga per demanar millors condicions de treball.

Segons el moment històric, el dia 8 de març ha reivindicat fets diferents: el 1910 l'objectiu principal era reivindicar el dret a vot per a les dones, durant la Primera guerra mundial les dones van sortir al carrer per reivindicar la demanda d'aliments i el retorn dels combatents. La reivindicació de millorar les condicions de vida i de treball,

drets polítics i manifestacions per la pau són alguns dels temes que es troben en l'origen de la celebració del 8 de març.

Aquest any, 2018, el 8 de març s'ha anat més enllà d'una celebració on es feia una manifestació per la igualtat de la dona i s'ha fet la primera vaga amb un ampli seguiment des de diferents sectors: educatiu, laboral,...



Manifestació de la vaga del 8 de març de 2018 a Barcelona <sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Font: diari Regió 7 <http://www.regio7.cat/elementosWeb/gestionCajas/RG7/Image/2018//directe-vaga-8-marc-catalunya-manifestacio.jpg>

## 4. MARC LEGAL I NORMATIU



Tal com hem pogut veure en l'apartat anterior, al llarg de la història hi ha hagut lleis discriminatòries envers els drets de les dones en general i concretament pel fa a la seva participació al món laboral.

Avui dia homes i dones gaudeixen d'una plena igualtat formal davant la llei, com es

refleixen en les diferents lleis i normatives que s'han fet al respecte, tant a nivell internacional com a nivell europeu, espanyol i de Catalunya. Aquí esmentaré únicament les principals lleis i normatives que fan referència al món laboral, ja que els darrers anys també han sorgit moltes normatives contra la violència de gènere, que seria motiu d'un altre treball.

- **Normativa internacional**

La inclusió del principi d'igualtat entre homes i dones està marcat per la **Carta de les Nacions Unides**, de 1945, en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe, establint el principi d'igualtat entre homes i dones a l'esfera dels drets humans.

En la **Declaració Universal dels Drets humans**, de 1948, la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació de la dona**, de 1967, estableix en l'article 1 que la discriminació contra la dona és injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana.

És a la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijiing (1995)** en la que es comença a aplicar el concepte mainstreaming (transversalització de gènere) a l'agenda internacional. S'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI, demanant als governs que integrin la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes promovent la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures legislatives i accions concretes. Des de la celebració d'aquesta Conferència s'han portat a terme tres més per revisar els progressos i obstacles de l'aplicació de la primera.



- **Normativa europea**

El principi d'igualtat entre dones i homes ha estat present en els diferents tractats de la UE, els quals han anat recollint i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el **Tractat de Roma l'any 1957**, reconeixent el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball. Anys més tard, el 1999, en el **Tractat d'Amsterdam** s'avança en el principi d'igualtat cap a una igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i apunta el principi de transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. El **Tractat de Niça del 2001**, a més d'establir la igualtat com un dret, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

**El Tractat de la Unió Europea** converteix aquest principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats. I comença a regular aspectes pràctics per assolir aquesta igualtat a través de diverses lleis, entre les que destaquen:

#### **Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball**

La **Directiva 96/34/CE del Consell**, de 3 de juny de **1996**, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

**Carta dels drets fonamentals de la UE**, any **2000**, conté un capítol titulat "igualtat".

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 5 de juliol de **2006**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

El **Pla per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010)** on es defineixen 6 àrees prioritàries d'actuació:

1. La mateixa independència econòmica per a les dones i els homes

2. La conciliació de la vida privada i laboral
3. La mateixa representació en la presa de decisions
4. L'eradicació de totes les formes de violència de gènere
5. L'eliminació dels estereotips sexistes
6. La promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

Finalment, l' **Europa 2020, una Estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador** inclou com un dels objectius principals incrementar fins el 75% la taxa d'ocupació de dones i homes d' entre 20 i 64 d'anys amb la finalitat d'augmentar la presència de les dones en el mercat laboral eliminant les barreres que en dificulten la participació. Alhora marquen unes directrius d'ocupació que promoguin la igualtat de gènere i la conciliació de la vida familiar i laboral.

- **Normativa estatal**

A nivell de l'estat espanyol, trobem, en primer lloc, a la **Constitució Espanyola**, que és la màxima llei escrita de l'ordenament jurídic i de l'Estat espanyol on s'hi regulen els deures i drets fonamentals dels ciutadans i la forma i estructura de l'estat i que va ser aprovada en referèndum l'any 1978, després de la mort del dictador Franco. La Constitució vigent actualment per a tot el territori espanyol és la que es va reformar l'any 2011 a mans del PP i el PSOE.

La Constitució vigent té alguns articles on es fa referència a la igualtat entre sexes:

En primer lloc, l'**article 14** de la Constitució, estableix el dret a la igualtat davant la llei i la no-discriminació per raó de sexe:

*“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.*

L'**article 9.2** consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

**L'article 35.1** es refereix al treball i a la promoció a través d'aquest com un dret i un deure que no admet discriminació per raó de sexe:

*“Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una <sup>13</sup>remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe”*

A més de la Constitució, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** incorpora la normativa europea sobre igualtat i fa una previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat i prevenir conductes discriminatòries tant a nivell estatal, com autonòmic i local, a les empreses privades, a l'administració, a la política i a la societat en general. Aquesta llei presenta una atenció especial a la correcció de les desigualtats en l'àmbit de les relacions laborals, reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i fomenta una major coresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció d'obligacions familiars. Aquesta llei introdueix el principi de presència o composició equilibrada, les anomenades quotes de gènere, amb què s'intenta assegurar una representació suficientment significativa dels dos sexes en òrgans i càrrecs de responsabilitat, en la què s'estableix un percentatge mínim de persones de cada sexe per tal de garantir que hi hagi una major presència de dones en la distribució de càrrecs d'elecció popular i representació.

- **Normativa catalana**

A Catalunya, el reconeixement de la igualtat de dones i homes està present a l'ordenament jurídic català. La norma institucional bàsica que reconeix aquesta igualtat és **l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006**, el qual incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts:

---

<sup>13</sup> La Constitució espanyola en català es pot trobar a la pàgina web del Boletín Oficial del Estado en aquesta adreça <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf> i el text refès a <https://www.parlament.cat/document/cataleg/48088.pdf>: El text complet de l'Estatut d'autonomia es troba a la web <http://web.gencat.cat/ca/generalitat/estatut>

El present Estatut és l'expressió de la identitat col·lectiva de Catalunya i defineix les seves institucions i les seves relacions amb l'Estat en un marc de lliure solidaritat amb les altres nacionalitats i regions. Aquesta solidaritat és la garantia de l'autèntica unitat de tots els pobles d'Espanya.

El poble català proclama com a valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat, i manifesta la seva voluntat d'avançar per una via de progrés que asseguri una qualitat de vida digna per a tots els qui viuen, resideixen i treballen a Catalunya.

## **Article 8**

1. *“Correspon a la Generalitat, com a poder públic i en l'àmbit de la seva competència, promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què aquest s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixin o dificultin llur plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.*

En el títol primer, l'**Article 15** que fa referència als *“drets de les persones”* fa referència al dret de les persones a viure lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, així com el dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal”. Tanmateix, l'**article 19** reflecteix el valor de l'equitat de gènere en garantir explícitament el dret de les dones a desenvolupar la seva personalitat i capacitat i a viure amb dignitat, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

El **capítol V** instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe. I l'**article 41** preveu que la perspectiva de gènere impregni totes les polítiques públiques dels poders públics catalans, garantint la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal en totes les polítiques públiques. La garantia de la igualtat d'oportunitats es troba també regulada a l'article 45, amb una protecció específica davant la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral i sindical. L'article 153 atorga a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere.

D'altra banda, trobem **la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral** del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Tal com es pot observar en el contingut de les lleis, aquestes han evolucionat al llarg dels anys. Així, les primeres lleis feien esment a la no discriminació com a concepte de dret humà, i el reconeixement a la igualtat quedava en una esfera més teòrica i posteriorment han anat introduint conceptes més pràctics sobre les mesures concretes a aplicar perquè es produeixi una igualtat efectiva, l'avaluació d'aquestes i el compromís dels governs per portar-les a terme. En aquest sentit, al llarg del 2017 alguns països, com Islàndia i Alemanya, han creat lleis concretes per acabar amb la discriminació salarial entre homes i dones.

## 5. SITUACIÓ LABORAL A L'ACTUALITAT

### 5.1. FORMES DE DISCRIMINACIÓ DIRECTES I INDIRECTES

Es poden distingir entre dues formes de discriminació, segons la facilitat a l'hora de demostrar-les:

**Discriminació directa:** situació de desigualtat clara, objectiva i contrària a les normes establertes que es pot verificar directament sense recórrer a l'anàlisi complementària. Exemple: la no contractació de dones embarassades, les diferències salarials, etc.

**Discriminació indirecta:** manera d'actuar o de regles que semblen neutres però que, en la pràctica, produeixen efectes discriminatoris per a una determinada categoria o sexe. Fa referència a la discriminació camuflada, i de la qual no es pot comprovar l'existència directament. Exemple: la dificultat de promoció professional de les dones a causa de l'organització dels horaris de jornada de treball que sovint són incompatibles amb les responsabilitats familiars assignades socialment a les dones.

#### 5.1.1. VIOLÈNCIA MASCLISTA A L'ÀMBIT LABORAL

La violència contra les dones és "tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, fins i tot les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeix en la vida pública o privada". Article 1 sobre la Declaració de l'Eliminació de la violència contra les dones de les Nacions Unides. 1979

Les formes de violència de gènere més generalitzades en l'àmbit laboral són l'assetjament sexual i l'assetjament moral.

### 5.1.1.1. ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual a la feina el constitueix tot comportament verbal o no verbal o físic de naturalesa sexual, no desitjat que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn laboral intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Es manifesta a través de:

- **Contacte físic no desitjat** que suposa una vexació per a qui el pateix: acorralaments, envair l'espai físic reiteradament, fregaments, grapejades, tocaments innecessaris, copets, frecs, etc. Fins i tot intents de violació.
- **Conductes verbals** (proposicions, insinuacions sexuals molestes, fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals, demanar cites fora de la feina per parlar de condicions de treball a canvi de favors sexuals, insinuacions o indirectes sexuals, difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, preguntar o explicar fantasies sexuals, acudits, bromes sexuals,...)
- **Conductes no verbals** (gestos, xiulets, exhibició de fotografies de contingut sexual en el centre de treball, etc.)

## TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL A LA FEINA

### - Segons l'objectiu d'assetjament:

- **Assetjament sexual de xantatge o d'intercanvi (quid pro quo)**

És un xantatge sexual on hi ha un abús d'autoritat realitzat per una persona jeràrquica superior que força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o bé perdre certs beneficis o condicions al treball: l'ocupació, l'augment de salari, l'accés a la formació,...

Exemples: proposicions sexuals, amenaces, xantatge sexual (amb l'objectiu d'obtenir un favor sexual a canvi de millores en les condicions laborals), incursions no desitjades en l'espai físic (frecs, tocaments, pessics...)

- **Assetjament sexual ambiental**

Aquest no s'identifica amb una conseqüència laboral evident i negativa, sinó que es basa en un comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris sexuals, bromes,.. per a la persona que és objecte d'assetjament.

Exemples: bromes persistents i greus, insinuacions o comentaris al·lusius a la intimitat, comentaris sobre la vestimenta, etc.

### - Segons el vincle entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal**

Pressió exercida per una persona o grup de treballadors sobre un dels seus companys o companyes.

- **Assetjament vertical descendent**

Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més treballadores.

- **Assetjament vertical ascendent**

Pressió exercida per una persona o grup de treballadors sobre una persona amb superioritat jeràrquica.



### **5.1.1.2 ASSETJAMENT MORAL**

L'assetjament moral o mobbing és un comportament negatiu entre companys/es, entre superiors o inferiors jeràrquics a causa del qual l'afectada és objecte d'assetjament o atacs sistemàtics durant molt de temps, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu de fer-li el buit.

La finalitat del mobbing és intimidar, acovardir, i consumir emocional i intel·lectualment la víctima, dificultant la comunicació amb els seus companys i companyes, obstaculitzant el correcte exercici de la seva feina, difamant o desprestigiant les seves activitats en el centre de treball, etc. Tot això amb la finalitat d'aïllar-la en el seu entorn laboral i aconseguir que abandoni l'empresa.

Exemples: rebaixar la persona tot assignant-li tasques per sota la seva capacitat professional o les seves competències habituals, desvalorar sistemàticament el seu esforç o èxit professional, limitar les seves possibilitats de parlar amb altres o aïllar-la dels seus companys, carregar-la de tasques inútils o no assignar-li tasques,...

A vegades es produeixen situacions d'assetjament per raó de l'embaràs i la maternitat. En aquests casos, l'efecte és que la persona es veu forçada o induïda a renunciar al seu lloc de treball o als seus drets laborals. L'assetjament s'inicia quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa de maternitat o sol·licita alguns dels drets laborals previstos per aquest fet.

### **EFFECTES DE L'ASSETJAMENT**

Si bé els efectes de l'assetjament sexual per raó de gènere depenen molt dels recursos personals que la persona tingui per fer-hi front, el suport que rebi de l'entorn laboral i la intensitat de la pressió a la que es veu sotmesa, a la llarga poden presentar una gran varietat d'efectes:

- Efectes psíquics i físics causats per les somatitzacions
- Efectes per a l'entorn laboral i l'organització
- Efectes per a la societat en general

<b>EFFECTES DE L'ASSETJAMENT</b>		
<b>EFFECTES PER A LES PERSONES QUE HO VIUEN</b>	<b>EFFECTES PER A L'ÀMBIT LABORAL I L'ORGANITZACIÓ</b>	<b>EFFECTES PER A LA SOCIETAT</b>
<p><b>1. Síntomes psicosomàtics freqüents:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga</li> <li>• Cefalea o migraña</li> <li>• Trastorns dermatològics, digestius, respiratoris, cardiovasculars,...</li> <li>• Insomni</li> <li>• Dificultat de concentració i atenció</li> <li>• Trastorn de memòria</li> <li>• Tristesa</li> <li>• Estrès</li> <li>• Ansietat amb pors</li> <li>• Sentiment de vulnerabilitat, indefensió i baixa autoestima</li> <li>• Bloqueig emocional</li> <li>• Sentiment de culpa, fracàs, frustració.</li> <li>• Aïllament social</li> </ul>	<p><b>1. Efectes per a les persones treballadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desmotivació i insatisfacció</li> <li>• Pèrdua de perspectives professionals</li> <li>• Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment</li> <li>• El dilema d'haver de triar: aguantar o renunciar al lloc de treball.</li> <li>• Augment absentisme i rotació de personal.</li> <li>• Canvis de feina</li> <li>• Llargs períodes d'incapacitat temporal</li> <li>• Augment del grau de nerviosismo i errors a la feina.</li> <li>• Visites innecessàries a serveis mèdics i</li> </ul>	<p><b>- Perpetuació de les desigualtats entre homes i dones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenint i perpetuant els estereotips de gènere.</li> <li>• Vulnerant el dret de les dones a viure lliures de manifestacions masclistes.</li> <li>• Perpetuant les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones al mercat de treball</li> <li>• Contribueix al manteniment de la segregació vertical i horitzontal</li> </ul> <p><b>- Disminució de l'efectivitat i eficiència de les empreses i organitzacions (impedeix</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductes d'evitació i fredor afectiva.</li> </ul> <p><b>2. Síntomes psíquics:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultat de concentració.</li> <li>• Tristesa</li> <li>• Estrès</li> <li>• Depressió</li> <li>• Bloqueig emocional</li> <li>• Irritabilitat</li> <li>• Sentiments de culpa, fracàs, frustració.</li> <li>• Aïllament social</li> </ul>	<p>psicològics.</p> <p><b>1. Repercussions econòmiques i d'organització.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enrariment del clima laboral</li> <li>• Disminució del rendiment laboral</li> <li>• Sinistralitat més alta (augment nombre d'accidents)</li> <li>• Pèrdua de la persona treballadora per absentisme o canvi de lloc de treball.</li> <li>• Situacions de crisi o ruptura de les relacions entre persones.</li> <li>• Despeses judicials</li> <li>• Augment de les queixes</li> <li>• Mala imatge</li> </ul>	<p>la millora de la seva productivitat)</p> <p><b>- Repercussions econòmiques:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pèrdues de força de treball</li> <li>• Despeses mèdiques</li> <li>• Despeses per danys i perjudicis</li> </ul>
---	---	--

Font: Elaboració pròpia a partir de la informació de la "Guia per a l'avaluació de l'assetjament sexual"

## DADES SOBRE LA INCIDÈNCIA DE L'ASSETJAMENT



Segons un estudi realitzat per l'Institut de la Mujer l'any 2006, 1 de cada 10 treballadores (el 9,9%) ha patit alguna forma d'assetjament sexual a la feina l'any previ a l'estudi (2005). El 2,1% de les dones l'ha afrontat de manera molt greu (petons no desitjats o acorralaments, per exemple) i el 3,6% de

manera greu (peticions sexuals, insinuacions...). De l'estudi també es desprén que els assetjadors solen ser companys de comandament intermedi i les dones assetjades dones joves amb una formació elevada. La meitat de les empreses enquestades no han actuat en conèixer la situació i hi ha una tendència que les dones que han patit assetjament ocultin els fets.

Un altre estudi dut a terme per CCOO l'any 2000 assenyala que el 18,3% de les dones treballadores han viscut al llarg de la seva carrera professional alguna situació d'assetjament sexual. La situació més comuna (viscuda pel 61,8% de les dones assetjades) és la invasió de l'espai físic per part de companys o caps.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei.

### 5.1.2. DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL

Fa pocs anys enrera era impensable veure una dona conduint un autobús o realitzant



altres feines que eren atribuïdes només als homes. Tot i que això està canviant, la situació de les dones al món laboral encara està marcada per una divisió sexual del treball, és a dir, hi ha "feines d'homes i feines de dones".

Font: <https://www.20minutos.es/noticia/151577/0/dones/conduir/busos/>

Al llarg de la història s'han generat els arquetips diferenciats d'homes i dones, que encara observem en algun grau avui dia. A la dona se la considerava multidimensional mentre que a l'home unidimensional. El tema social, el poder, la producció, la lluita, el futbol, els esports d'alt risc, la conducció temerària i la guerra eren les conductes típiques per a l'home, mentre que a la dona se li assignava l'àmbit domèstic i la cura de fills i persones dependents.

Els sectors laborals estan encara molt dividits en dues parts: uns sectors molt feminitzats i d'altres molt masculinitzats. Les dones es concentren principalment en serveis, sanitat, ensenyament, administració pública i comerç. Per contra, hi ha sectors molt masculinitzats com la construcció, l'enginyeria i totes les tecnologies. Aquest fenòmen s'anomena **segregació horitzontal**. Dins de les empreses, com també passava al segle anterior, també es dona aquesta segregació entre els treballs i ocupacions dels homes i de les dones. Els treballs feminitzats són els menys valorats socialment i econòmicament.

Això provocava un gran desequilibri en la distribució ocupacional, justificant les diferències salarials.

*Durant la postguerra, 1945, en els anuncis d'ofertes laborals del diari La Vanguardia predominaven les ocupacions tradicionals de minyones, feines de confecció i alguna dependenta. A mitjans del 1960, degut al desenvolupament econòmic i a la major presència de les dones en molts sectors professionals, tot i la repressió del franquisme: , va augmentar. La demanda de dones, si bé en les ocupacions més tradicionals confecció en tallers o a domicili, treball domèstic, hosteleria, perruqueres, dependents, oficinistes, per feines d'envasament als laboratoris i "senyorettes per a bancs i caixes d'estalvi" <sup>14</sup>*

Segons dades de l'Observatori del Treball de la Generalitat corresponents al 4t trimestre de 2016<sup>15</sup>, el 55% de les dones es concentren al sector serveis, el 27, 9% en la indústria i menys del 10% en la construcció. Per branques d'activitat, trobem que el 77,5% de les dones ocupades ho estan en serveis socials i sanitat, cap al 70% en activitats culturals, comerç al detall i altres serveis i una mica més del 50 en hosteleria, activitats administratives, immobiliàries, professions i tècniques.

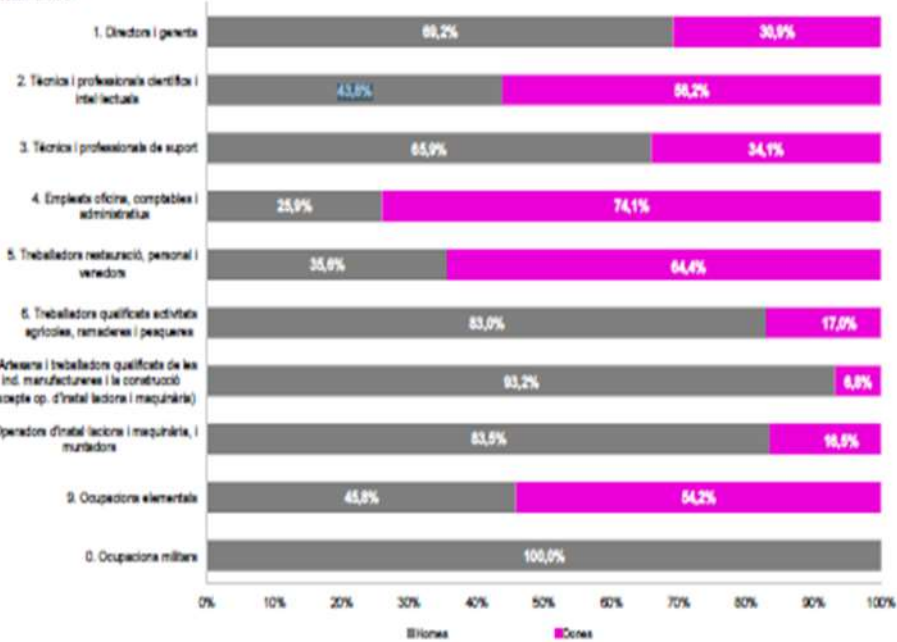
---

<sup>14</sup> NASH, Mary (2010) *Treballadores: Un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)*. Ed. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010 (pàg. 153)

<sup>15</sup> Observatori del mercat de Treball i Productiu: la situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones. 13/02/2017 (pàg. 7-8).

## Catalunya – Població ocupada per grup ocupacional i sexe

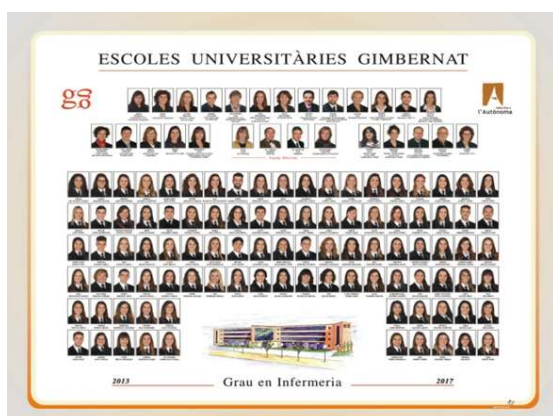
4t trim. 2016



Font: Observatori del mercat de Treball i Productiu

Per grup ocupacional, el 74,1% dels empleats d'oficina, comptables i administratius són dones; el 64,4% dels serveis de restauració, personals i venedors; el 56,2% dels tècnics, professionals científics i intel·lectuals i el 54,2% en les ocupacions elementals.

Aquesta segregació ja s'inicia a l'hora que els adolescents de secundària triem els estudis que volem fer.



Un bon exemple el trobem en els estudis de Grau d'Infermeria i en els d'Enginyeria Informàtica. Els primers, molt feminitzats, com veiem a les imatges corresponents a l'orla de graduació del 2017, on de 96 alumnes graduats en infermeria, només 10 són nois, el que representa el 10,42% dels alumnes.

[http://www.orlimarc.com/orles/altres/orla\\_egi.jpg](http://www.orlimarc.com/orles/altres/orla_egi.jpg)

Per contra, els estudis de Grau d'Enginyeria informàtica, estan molt masculinitzats. Tal com s'observa a l'orla de graduació de 2017, on només s'han graduat 13 noies d'un total de 100 alumnes, el que representa un 13 % del total.

[http://www.orlimarc.com/orles/orlesUPC/orla\\_fis.jpg](http://www.orlimarc.com/orles/orlesUPC/orla_fis.jpg)



La Universitat de Barcelona (UB) ha presentat aquest any les dades de distribució dels seus estudiants als diferents graus, segons el gènere.<sup>16</sup> La distribució per ensenyaments no és homogeni i, en concret, l'àmbit de les enginyeries i carreres tècniques continua sent el que té un percentatge menor de dones. Les dones són majoria en 47 dels 65 ensenyaments de grau de la UB.

La carrera amb més representació femenina, amb el 96 % de l'alumnat, és la de Mestre d'Educació Infantil. En les carreres de ciències i ciències de la salut amb més presència femenina destaquen Infermeria (84 %), Ciències Biomèdiques (78 %), Psicologia (77 %), Farmàcia (75 %) i Medicina (70 %). Tradicionalment, les dones s'han decantat pels estudis de les àrees d'humanitats, salut i educació, mentre que han demostrat menys predisposició a accedir a carreres purament tècniques. I és en aquest àmbit on hi ha més diferències.

En les sis enginyeries que s'ofereixen a la UB, els percentatges oscil·len entre l'11 % de presència femenina a Enginyeria Informàtica i el 61 % a Enginyeria Biomèdica.

A part de les enginyeries, els estudis amb menys dones són Geografia (26 %), Física (26 %), Economia (29 %), Història (30 %) i Matemàtiques (30 %).

<sup>16</sup> [https://www.elnacional.cat/es/cultura-ideas-artes/ub-mujeres-sesgo-genero\\_244449\\_102.html](https://www.elnacional.cat/es/cultura-ideas-artes/ub-mujeres-sesgo-genero_244449_102.html)

Aquesta divisió d'estudis que posteriorment es tradueix en una divisió d'ocupacions té la seva explicació o origen en el patriarcat

Tal com ho venim comentant, provenim d'una organització social en la qual els homes han tingut un poder superior al de les dones, l'han exercit i n'han gaudit en el qual tot ordre polític, social i cultural s'ha fet a imatge i semblança dels homes sense tenir en compte ni reconèixer les necessitats i experiències de les dones, i en el qual, com veurem tot seguit, els homes i les dones han desenvolupat tasques i responsabilitats diferenciades i diferentment valorades.

Històricament, els homes han estat vinculats a l'esfera pública, mentre que les dones s'han encarregat de l'esfera privada.<sup>17</sup>

**L'esfera pública** és aquella en què es desenvolupa l'anomenat treball productiu, el qual és de caràcter social, a partir del qual es produeixen béns que constitueixen en el seu conjunt la riquesa social i del qual es rep un salari a canvi.



**L'esfera privada** és aquella on es desenvolupa l'anomenat treball domèstic i de cura. És un treball de caràcter individual, mitjançant el qual se satisfan les necessitats quotidianes de les persones, com ara l'alimentació, la higiene, la salut i el manteniment de la casa, i del qual no es percep una remuneració econòmica a canvi. En contraposició al treball productiu, el treball domèstic o reproductiu s'ha de dur a terme tots els dies al llarg de la vida d'una persona i és necessari per a tothom.

Aquesta divisió tradicional entre l'esfera pública i la privada ha tingut molta importància en l'evolució de la nostra societat, ja que ha legitimat que homes i dones assumissin tasques i responsabilitats diferents sota la justificació que uns i altres tenen capacitats i destreses diferents.

No és casual, per tant, que les dones de la nostra societat hagin estat més relacionades amb la llar i la cura de les persones, i interessades en ocupacions lligades per exemple

---

<sup>17</sup> Imatge Font:

[http://virtual.eapc.cat/file.php/1/continguts\\_cursos\\_EAPC/Joventut/modul\\_inclusio/100\\_conceptes/103\\_divisiosexual.html](http://virtual.eapc.cat/file.php/1/continguts_cursos_EAPC/Joventut/modul_inclusio/100_conceptes/103_divisiosexual.html)



a l'educació dels infants, els temes de salut i de benestar social, i que, d'altra banda, el homes hagin estat els protagonistes dels negocis, l'economia, la indústria, les relacions internacionals, la política i el govern.

D'això se'n diu **divisió sexual del treball**, i a banda de ser el factor que explicaria part de la segregació ocupacional existent avui en dia, també explica per què les tasques que fan els homes han tingut i tenen més valor, estan més reconegudes i millor visibilitzades que les portades a terme per les dones.

D'aquesta manera, l'esfera pública i el treball productiu està masculinitzat, genera riquesa, és visible socialment, té reconeixement social i proporciona autonomia personal. I en canvi, l'esfera privada i el treball reproductiu està feminitzat, no genera riquesa, és invisible socialment, no té reconeixement social ni proporciona autonomia personal i es considera secundari. Per aquesta raó no es dóna valor al fet de cuidar fills o avis, per exemple.

Aquesta valoració social diferent dels treballs productiu i reproductiu (domèstic) ha estat una de les qüestions més importants perquè en el nostre ordre social hi hagi relacions no igualitàries entre homes i dones.

A partir de la interiorització per part dels homes i les dones de la divisió de tasques en funció del sexe, es construeixen els rols de gènere. La diferent valoració i la relació de poder establerta entre aquests rols són en realitat els que determinen en la pràctica la discriminació de les dones.

### 5.1.3. BRETXA SALARIAL

Tal com hem vist en l'apartat de l'evolució històrica del treball femení, el tema de la **discriminació salarial** ha estat present des de l'inici de la incorporació de la dona al món laboral, malgrat les reivindicacions de les primeres associacions i organitzacions feministes:



Font: [www.ugt.es](http://www.ugt.es)

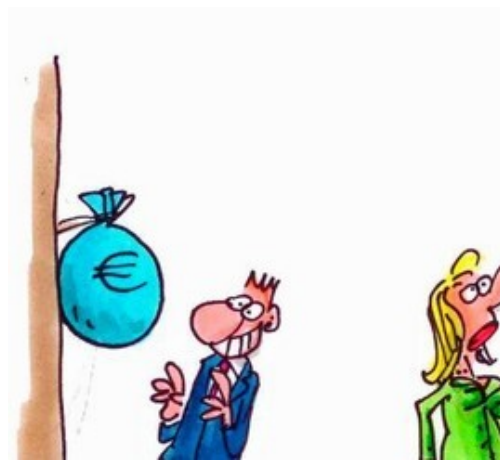
*“El 1938 s’afavoria l’augment de les diferències en les categories més altes, havent una disparitat mitjana de més del 43%, amb diferències que anaven del 35% al 55% segons l’ofici”<sup>18</sup>.*

Els convenis rebutjaven el principi d’igualtat salarial i la discriminació era una pràctica generalitzada, malgrat alguns esforços per millorar les condicions del treball de les dones.

Avui dia, al primer terç del segle XXI, la nostra lògica moderna ens fa preveure que un home i una dona tinguin el mateix sou per fer la mateixa feina, però si fem un anàlisi de la situació actual de la dona al mercat laboral actual a Catalunya, observem que no és així.

Aquesta situació de desigualtat és reconeguda i compartida a la Unió Europea, tant que es va proclamar el 22 de febrer com a “Dia Europeu per a la Igualtat Salarial entre Dones i Homes”.

Segons l’últim informe de la UGT “Treballar igual, cobrar igual”, amb dades del 2012, les dones han de treballar 79 dies més que un home per cobrar el mateix i treballar onze



anys i mig més per gaudir d’una pensió de la mateixa quantitat.

El darrer informe publicat per la Generalitat sobre els salaris anuals percebuts pels catalans l’any 2014, segons si són homes o dones, reflecteix que segons el sou anual percebut hi ha una desigualtat o **bretxa salarial que va del 42,6% en els sous més baixos fins a un 23,2% en els sous més alts**. Per tant, observem clarament una discriminació salarial en benefici dels homes.

Si comptem **la diferència salarial en el salari brut mitjà**, que és de 20.601, €, la bretxa salarial **és del 26%, que significa que les dones han cobrat un 26% menys de salari de mitjana que els homes** i això injustament.

---

<sup>18</sup> Nash, Mary (2010) *Treballadores: Un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)*. Ed. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010 (pàg. 116)

També observem que en els salaris més baixos, el 25% de les dones cobren 11.593,4 euros o menys i en el cas dels homes, el 25% amb salaris més baixos pot cobrar fins a

prop de 17.000 euros. Això és cobrat, en termes anuals, per un 36% menys de feines de menys qualificació es valoren millor econòmicament

**Taula 2**  
Catalunya – Guany mitjà anual per sexe i percentil  
Any 2014

	Total	Homes
Percentil 10	7.842,0	10.939,6

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE

Els factors que incideixen en l'escletxa salarial entre homes i dones, segons una recerca realitzada pel Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la UAB, són:

**1. La desigualtat en el temps de treball remunerat**

Els homes solen tenir feines a temps complet i fan jornades de treball més llargues, mentre que moltes dones treballen a temps parcial.

**2. La divisió sexual del treball i la desvalorització social i salarial del treball realitzat per les dones.**

Les habilitats que s'associen a les ocupacions masculines, com l'esforç físic i la perillositat són més valorades econòmicament que les capacitats que s'associen al treball femení, com la minuciositat, la destresa i la polivalència.

**Divisió sexual**



<sup>19</sup> Taula extreta de l'Informe "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones. Data actualització 13/02/2017" de l'Observatori de Treball i Model productiu de la Generalitat de Catalunya (pàg. 12) . Les dades corresponen als salaris percebuts el 2014.

### 3. La tendència empresarial a **fomentar el presentisme i les llargues jornades laborals.**

La cultura de les empreses es basa en treballar moltes hores i això repercuteix de forma negativa sobre les dones, ja que aquestes han de compaginar la feina amb activitats domèstiques i no poden cobrar complements salarials.

Hi ha diversos autors i estudis que fan una **previsió de l'any en què s'assolirà la igualació salarial al nostre país.** Entre ells, Teresa Torns, que en un article al diari "Ara" l'any 2014<sup>20</sup> diu que "per acabar amb la discriminació salarial entre homes i dones es calcula que falten més de 20 anys, i pot ser que amb el context actual encara en siguin més", és a dir, parlem de **l'any 2034** o l'informe de la UGT, "Treballar igual, cobrar igual"<sup>21</sup>, amb una previsió més pessimista amb dades del 2012, on diu que si segueix en aquesta dinàmica, la igualtat salarial no s'aconseguirà fins d'aquí a 69 anys, **el 2084.** La previsió més pessimista és la feta per l'Informe del Foro econòmic Mundial el 2015<sup>22</sup>, que deia que la igualtat econòmica entre sexes al ritme actual no arribaria fins **el 2186.**

Això contrasta amb **Islàndia**, que és el principal país referent en la lluita contra les diferències de gènere que ha aprovat una llei, que ha entrat en vigor el gener d'enguany, segons la qual totes **les empreses, tant les privades com les públiques, que tinguin 25 treballadors o més hauran de demostrar que els seus treballadors cobren el mateix sou independentment del seu gènere, ètnia, sexualitat o nacionalitat.** I es sancionarà econòmicament les empreses que incompleixin. Per què en uns països és possible assolir aquesta fita de manera immediata i al nostre país es fa una previsió tan a llarg termini, és una qüestió que haurem de preguntar als experts sobre el tema.

---

<sup>20</sup> Article del diari Ara: Dona i amb èxit: quan el sostre de vidre s'esberla. Publicat el 17/2/2014

<sup>21</sup> UGT Secretaria de Igualdad. 22 de febrero de 2015. Día por la Igualdad Salarial. Trabajar igual cobrar igual".

<sup>22</sup> Al ritmo actual, la igualdad económica entre sexos no llegará hasta 2186. Un informe del Foro Económico Mundial advierte sobre una ralentización en la reducción de la desigualdad de género. [https://elpais.com/economia/2016/10/25/actualidad/1477392829\\_332214.html](https://elpais.com/economia/2016/10/25/actualidad/1477392829_332214.html)

### **Què es fa per evitar la bretxa salarial ?**

El Govern, el 2017 ha prioritzat l'acció d'aquesta àrea, amb un increment del pressupost de 91.703 euros el 2016 fins a 582.784 euros el 2017. La major part d'aquests diners es fan servir per finançar plans d'igualtat a les organitzacions públiques i empreses.

## 6. EL SOSTRE DE VIDRE

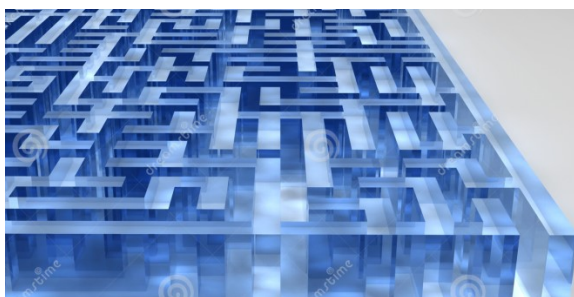
### 6.1. SÒLS, SOSTRES I LABERINTS

Sense cap llei que ho impedeixi i tenint el compte el fet que a partir dels anys vuitanta les dones estan més preparades acadèmicament que els homes, tal com hem comentat anteriorment, hi hauria d'haver una presència almenys igual d'homes i dones en el llocs de decisió, als càrrecs de les empreses públiques i privades, però la realitat ens mostra tot el contrari, ja que com diu María Antonia García de León “ **a més poder, més homes; a menys poder, més dones**”<sup>23</sup>.

Aquest fenomen s'anomena “**sostre de vidre**”, terme que comença a utilitzar-se a partir de la dècada dels vuitanta i s'entén com “**una barrera invisible, delimitada i sòlida que impedeix les dones promoure's fins als càrrecs més alts de l'estructura piramidal de les organitzacions laborals** (Morrison, White i Van Velsor, 1987).



“Invisible” perquè no és percebuda per una part important de la societat i perquè no existeixen impediments explícits o legals discriminatoris, “delimitada” perquè és fàcil saber en quin punt de l'escala professional es produeix i “sòlid” perquè és difícil de trencar. Per sobre d'aquesta barrera no hi ha o hi ha molt poques dones. La invisibilitat del sostre de vidre fa que sigui molt difícil explicar la seva existència.



Es tracta d'un conjunt de normes no escrites o cultura d'empresa, uns obstacles, que dificulten el seu accés.

També es parla de “**sostre de ciment**”, que és l'autoimposat per eleccions personals i darrerament el terme sostre de vidre es substitueix pel de “**laberint de**

<sup>23</sup> GARCÍA DE LEÓN, María Antonia: “Cabeza moderna/corazón patriarcal (un diagnóstico social de género). Pàg. 13

**vidre**” fent referència a una major complexitat, les diferents trajectòries o camins que agafen les dones per intentar trobar la sortida però que no arriben al cim de l’organització, ja que es considera que no hi ha una única barrera.

A la banda oposada del sostre es troba el fenomen que s’anomena **“sòl enganxós”**, és a dir, la sobrerrepresentació de les dones a la part baixa de la piràmide organitzacional.

A l’època franquista, tal com comenta l’autora Mary Nash, al tèxtil, ja es donava aquest sostre o laberint de vidre:

*“l’organització de treball a la fàbrica es basava en una estricta jerarquia laboral de gènere i en la segregació del treball que repercutia negativament en el sou de les operàries”. El personal estava classificat en categories “amb predomini de les dones en la categoria d’obrer i absència del grup tècnic que comprenia els càrrecs més ben remunerats. Els treballs de responsabilitat eren desenvolupats exclusivament per homes. Malgrat la clara majoria a la fàbrica, no hi havia una sola dona en un lloc de comandament”.<sup>24</sup>*

## **6.2 TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL D’HOMES I DONES**

Si observem la piràmide professional trobem que partim d’una majoria de dones amb titulació universitària, que representa el 60% dels titulats. En canvi, a mida que ascendim en aquesta piràmide, trobem que en els càrrecs directius la proporció de dones baixa fins a un 4,5% en els càrrecs més elevats, de més poder decisiu, que són els de directors generals.

---

<sup>24</sup> Nash, Mary (2010) *Treballadores: Un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)*. Ed. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010 (p. 148).

## PIRÀMIDE DE LA TRAJECT D'HOMES I DONES





### 6.3 POSSIBLES CAUSES DEL SOSTRE DE VIDRE

Una de les causes de la dificultat d'ascens i/o manteniment de les dones a llocs de poder dins de l'ocupació més comentades és la dificultat de conciliació de l'espai públic i l'espai privat, però també n'hi ha d'altres:

- **La conciliació de la vida familiar i laboral.**

Es diu que **sovint les dones fan dobles jornades (família-casa, feina) i triples jornades (avis malalts, família-casa, feina)**. I les fan perquè "tenen sentiments de culpa si no dediquen molt de temps a la casa i la família, perquè si accepten un ascens han de renunciar a part de la vida familiar, perquè busquen horaris que facilitin la conciliació familiar i laboral, i tots aquests aspectes són incompatibles amb l'exercici del lideratge, que exigeix llargues jornades laborals"<sup>25</sup>.

El fet que les dones hagin d'assumir la responsabilitat en la cura de persones dependents (fills i pares) que no assumeixen ni els homes ni els serveis públics, redueix



el temps i energies necessàries per progressar a la seva carrera professional.

Es diu que "La dona ha entrat al mercat laboral, però l'home encara no ha entrat a casa, perquè continua sense assumir les responsabilitats de la llar".

"Les dones continuen tenint més cura de la família, malgrat que cada cop hi ha més homes que també ho fan, però el mercat laboral continua penalitzant les dones". "Als

departaments de recursos humans hi ha una categoria que és risc imminent d'embaràs".

<sup>25</sup> Article del diari Ara.cat: "Dona i amb èxit: quan el sostre de vidre s'esberla. Augmenta a Catalunya la presència femenina en alts càrrecs, però encara queda molt camí per recórrer". TRINITAT GILBERT 17/02/2014

“Si tens una vida familiar rica, tindràs unes experiències bones per aplicar al camp laboral, per això haurien d’anar més lligades”, diu Ester Pujol.<sup>26</sup>

Es diu que<sup>27</sup> a l’ ADN de les dones no s’ha fet un trencament amb el passat de dones responsables de la llar i cuidadores, en bona part perquè no s’ha trobat substituït a aquestes responsabilitats ni company per a compartir-les en condicions d’igualtat; és a dir, ni homes, ni l’empresa ni la societat s’han adaptat a la nova realitat.

La possibilitat d’una maternitat limita la disponibilitat per a viatjar, per exemple i la manca de flexibilitat de les empreses fa que en moltes esdevingui un conflicte el fet de demanar la baixa de maternitat, reduir la jornada o demanar unes hores per portar el fill al metge.

Avui dia, les dones, en general, se senten culpables quan estan ocupant una posició en l’àmbit professional i no l’ocupen en l’àmbit familiar per abandonament del que consideren la seva tasca fonamental. En el cas de les joves pel tema de la maternitat i en les dones més grans per la cura dels pares. **Això provoca una tensió entre les expectatives professionals/maternals font de frustració personal i una de les barreres que impedeixen l’ascens.**

Aquesta tensió es manifesta en un estrès i problemes de salut i en un 30% dels casos abandonament dels llocs directius davant les responsabilitats familiars tan altes.



La **corresponsabilitat familiar entre homes i dones** continua essent un tema pendent tal com mostra un estudi realitzat a dones directives<sup>28</sup> on responen que qui més les recolza en aquest àmbit són les “dones de neteja”, en un 87%, el marit en un 45%, els cangurs, el 36% i els pares en un 33% dels casos. Quan parlem de corresponsabilitat no significa una simple ajuda, ni de recolzament ni cooperació o conciliació, sinó de

responsabilitat igualment compartida.

<sup>26</sup> Article del diari Ara.cat: “ Dona i amb èxit: quan el sostre de vidre s’esberla

<sup>27</sup> Instituto de la Mujer (2008) número 48: **Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad** Ponència “La mujer en la empresa ¿Hay una mano invisible?” Pàg. 118

<sup>28</sup> Chinchilla, Núria, Poelmans Steven, León Consuelo: Mujeres directivas bajo el techo de cristal (2005).

Les dificultats per a conciliar la vida laboral i la familiar ha portat a un descens de la natalitat al nostre país i s'ha notat amb una davallada demogràfica. La solució a aquest problema es considera que ha de ser compartida entre l'empresa, l'estat i la família per a que les dones deixin d'assumir de forma exclussiva aquesta càrrega.

Després de moltes lectures, m'agradaria transcriure un exemple de trajectòria d'una directiva catalana<sup>29</sup>, que considero que il·lustra molt bé aquesta idea:

*“Cuando intenté acceder a los niveles jerárquicos directivos, es decir, la escala social superior, tuve problemas en dos ocasiones, en que se me denegaron los ascensos por mis posibles problemas personales, que siempre iban relacionados con que, como yo tenía hijos, entendían que mi tiempo de dedicación tenía que ser mucho más ajustado que el de mis compañeros. Pero sin que se pudiera llegar a demostrar porque nunca había pasado, es decir, era algo que yo tenía que justificar que no iba a hacer antes de llegar a hacerlo.*



*(...) cuando conseguí ejercer la función y llegar a los primeros puestos, sí que, subjetivamente hablando, tuve la sensación de estar siendo observada de cerca, a ver si realmente era capaz de compaginar las diferentes facetas de mi vida. Una vez superado ese miedo, demostrado que soy capaz de compaginar y que no doy ningún problema, mis siguientes progresos fueron absolutamente normales. Yo creo, por tanto, que una vez que la mujer demuestra que es capaz de adaptarse a sus horarios, a sus roles y a sus necesidades, no hay duda del potencial que tenemos, y por lo tanto se liberan de los miedos y se nos permite el desarrollo profesional.”*

*“sí que hay un momento en el que ya no es un problema que dependa de tu capacidad de trabajar bien, sino que simplemente, ya no se piensa en ti, porque es un puesto al que no puedes acceder y no se sabe muy bien por qué.”*

---

<sup>29</sup> Gemma Faura *Expresidenta de InverCaixa. Extret de la ponència “La trayectoria de una alta ejecutiva”, de Gemma Faura. Ex- presidenta de InverCaixa pàg.135 ( 2008 )*: Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad. Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).2008 Disponible en pdf a: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0331.pdf>

## **Una cultura d'organització empresarial basada en un model masculí**

Es diu que el món empresarial encara està basat un model masculí, on predominen les **jornades de moltes hores**, basades en el **presentisme a la feina**, **les reunions a darrera hora de la tarda**, **els estils de direcció rígids i agressius** i els **negocis en llargues sobretaules**, on es prenen les decisions importants. En definitiva, els models de comportament, prioritats, valors i sistema de presa de decisions són masculins i les dones competeixen de forma desigual en un entorn pensat pels homes i per a els homes. Ja hem vist que des del passat als homes se'ls ha assignat la funció de competir, als esports, a l'economia,... mentre que les dones han estat educades diferent i amb la funció contrària, la de col·laborar o cooperar.

El sistema de màxim poder es basa en una classe de poder antic, que no dóna explicacions, és un poder sense control, sense transparència i per tant, sense visibilitat, que utilitza sistemes arbitraris de cooptació<sup>30</sup>, càrrecs de confiança,...i com que el cercle de poder està format per homes, el que acaba passant és que es trien entre ells. Respecte el tema del temps de treball al nostre país, és salvatge i improductiu i és l'únic país de la UE on es fan llargues jornades.

No són normes escrites, però sí una manera de fer que afavoreix els homes i perjudica la promoció de les dones, ja que elles no acostumen a ser en aquests espais pels problemes de conciliació abans esmentats.

L'estil de lideratge competitiu de les empreses, els hàbits del passat, els models de referència,...fan que es prioritzi als homes per sobre les dones en molts processos de selecció i promoció.

Les dones tenen desconeixement de les destreses necessàries que requereixen aquest món del poder, dels càrrecs directius, perquè són les novates, acaben d'arribar i desconeixen les regles per accedir-hi (manca de xarxes, de mentors,...) I els directius homes acaben ascendint a homes.

---

<sup>30</sup> [www.Enciclopedia.cat](http://www.Enciclopedia.cat). "Significat de cooptar: designar, nomenar, admetre algú a formar part d'una corporació"

Els perfils més buscats actualment en l'àmbit empresarial són:

- Comunicació
- Direcció de persones
- Motivació
- Delegació
- Coaching
- Treball en equip
- Iniciativa
- Creativitat
- Optimisme
- Gestió del temps
- Gestió de l'estrès
- Autocontrol
- Presa de decisions
- Equilibri emocional
- Integritat,...

I la majoria d'aquestes competències es desenvolupen a la família. I actualment en els llocs directius es valora més la cooperació que la competició, posant èmfasi en una visió més humanista de l'empresa, fet que dona tinguí molt a aportar i per tant, és necessària la diversitat de gènere en el lideratge, ja que no essent així s'està perdent talent. Es necessita el talent de les dues meitats de la població per afrontar els reptes de la nostra societat.

També és cert que sobretot les primeres executives no tenien models femenins a imitar per què les seves mares havien tingut una vida molt diferent. Això va portar a que les primeres executives tendisín a adoptar un estil de lideratge i vida semblant al masculí, inclús en la forma de vestir, en un intent de clonar el model masculí, ja que era l'únic referent en els llocs de poder de les empreses.

I justament s'ha demostrat en diversos estudis, un dels quals fet per la Unió Europea, que la presència de més dones en la direcció d'empreses genera impactes positius en

l'excel·lència de les mateixes, ja que s'ha demostrat que les dones són molt competents.

- **L'autopercepció diferent d'homes i dones sobre les seves pròpies capacitats**

En diversos estudis sobre les dificultats de les dones per accedir a llocs de treball de màxima responsabilitat, entre ells un que va fer l'escola de negocis ESADE<sup>31</sup>, les dones consideren que el problema no és només de l'empresa, sinó que si bé amb un percentatge menor, de l'autopercepció d'elles mateixes sobre les seves capacitats, les "soft skills". **Consideren que necessiten una major autoconfiança i decisió per fer-se més visibles i aconseguir un canvi.**

ESADE ha dissenyat un programa adreçat a dones professionals amb formació superior que treballen en llocs d'alta responsabilitat per ajudar-les a fomentar la seva autoestima i a treballar el network o xarxa de contactes per poder fer possible aquest ascens, preparant les dones en temes de lideratge, comunicació, networking, màrketing i finances afegint un coaching individual.

A aquesta autopercepció se l'anomena "**la síndrome de l'impostor**", dones formades, valuoses, amb gran talent que creuen que no són suficientment competents o capaces. I per això es diu que als sostres de vidre en alguns casos s'ha d'afegir **barreres de formigó** que s'imposen les dones, ja que som exigents, sobretot amb nosaltres mateixes. En canvi, els homes amb la mateixa qualificació que les dones acostumen a veure's sobradament qualificats.

Una possible explicació a aquest fenomen és que homes i dones han tingut una socialització diferent, mentre que als primers se'ls ha educat per la lluita professional, a les dones se les ha educat per la lluita familiar i malgrat el canvi social encara persisteixen aquesta educació.

---

<sup>31</sup> **Muchas mujeres sufren el 'síndrome del impostor': son valiosas y se creen que no son capaces"**  
[https://www.eldiario.es/economia/ascenso-laboral-asignatura-pendiente-empresas\\_0\\_564493992.html](https://www.eldiario.es/economia/ascenso-laboral-asignatura-pendiente-empresas_0_564493992.html) [María Trapiello](#) 28/10/2016

## 6.4 MENTALITATS DELS HOMES EXECUTIUS EN REFERÈNCIA A L'ACCÈS DE DONES A LLOCS DIRECTIUS

En un informe publicat el 2010 pel Ministeri de Família d' Alemanya <sup>32</sup>, " Women in Executive Positions: Barriers and Bridges" basat en un estudi a executius/ves es diferencien 3 mentalitats bàsiques entre els homes directius:

1. **Mentalitat conservadora:** basada en la tradició. Exclou la presència de la dona, encara que no ho comparteix en públic. Considera el món empresarial conservador per naturalesa i que necessita executius que tinguin una família estable. Creu que les dones que opten al cim no tenen bones competències socials i tendeixen a ser massa grolleres amb els altres.
2. **Mentalitat emancipada:** mentalitat que creu de debò en la igualtat a tots nivells però considera que els rols socials exclouen les dones dels llocs de poder, que requereixen duresa i tenen uns rituals masculins que no són els que s'esperen d'una dona ni és l'ambient on s'han socialitzat.
3. **Mentalitat individualista:** mentalitat que considera que arribar a l'alta direcció no és qüestió de gènere, sinó de personalitat individual i que si les dones no hi arriben és perquè elles prenen la decisió personal d'optar per la família en lloc de fer carrera, és a dir, consideren que les dones s'autoexclouen dels càrrecs.

Aquests 3 tipus de mentalitats coexisteixen a les empreses i condicionen la decisió de nomenament en un lloc executiu.

L'estudi diu que el problema no són els homes, sinó l'organització del treball, la definició de lideratge i les idees sobre el gènere que homes i dones compartim per socialització.

---

<sup>32</sup> Conclusions de l'informe extretes de: **Mujeres de empresa. Tres mentalidades que mantienen el techo de cristal** <http://www.mujeresdeempresa.com/tres-mentalidades-masculinas-que-mantienen-el-techo-de-cristal/>

## 6.5 EL FACTOR GENERACIONAL

En diferents estudis realitzats es demostra que per trams d'edat els homes de 45 anys o més suporta pitjor la direcció d'una dona. Això genera conflictes i fa que les dones directives hagin hagut de desenvolupar una direcció indirecta per poder dirigir a aquests homes. En canvi, els homes joves toleren millor la direcció d'una dona.

## 6.6 ELS SOSTRE DE VIDRE ALS DIFERENTS ÀMBITS

### 6.6.1 ÀMBIT DE LA POLÍTICA

Dins la **política**, l'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya — IIGC<sup>33</sup> ha analitzat les alcaldies, regidories i composició del Parlament de Catalunya l'any 2017. En aquests àmbits, la presència de les dones és clarament inferior a la dels homes, malgrat el que dicta l'Estatut d'Autonomia i l'actual llei d'Igualtat de Catalunya de 2015 pel que fa a la composició de les llistes.

Concretament a Catalunya trobem:

- A 772 alcaldes i només 174 **alcaldesses (77% menys dones que homes)**,
- 5.880 regidors electes per només 3.194 **regidores electes (46% menys de regidores)**, i
- 83 diputats al Parlament de Catalunya per només **52 diputades (37% menys)**.

Una mostra recent d'aquesta desigualtat al món polític, la trobem al nou govern de la Generalitat de Catalunya. L'Executiu proposat pel nou president, Quim Torra, estava format inicialment per 11 homes i 3 dones, incomplint la llei de la paritat, fet que va rebre crítiques.

---

<sup>33</sup> Observatori dones empresa economia (Odee): "INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE DE CATALUNYA". Informe de resultats 2017. Cambra de comerç de Barcelona.





Font: <https://totlleida.cat/catalunya-ja-te-nou-govern/>

En no ser aprovat pel govern d'Espanya de Mariano Rajoy perquè alguns dels seus components eren a l'exili o a la presó, va proposar 3 dones en el lloc d'aquests consellers no admesos, resultant un total de 8 homes i 6 dones.

#### 6.6.2. ÀMBIT DE L'EMPRESA

Segons l'indicador de gènere de la Generalitat de Catalunya, la presència de la dona a l'empresa l'any 2017 és la següent:

1. **Les dones només ocupen el 31% dels càrrecs de direcció** (hi ha 45.750 dones enfront a 99.975 homes).
2. **El nombre de dones en els llocs científics i intel·lectuals supera en un 31% el nombre d'homes** (350.575 dones enfront a 267.125 homes el 2017), malgrat aquesta xifra, hi ha un "sostre de vidre" que les dificulta promocionar als llocs de direcció.
3. **El percentatge de dones en els consells d'administració és del 19%** (en les grans empreses cotitzades a Espanya el 2018), si bé ha millorat respecte a la situació que hi havia el 2005, quan només eren el 4%.

Segons un estudi realitzat per IESE<sup>34</sup> sobre les dones directives, aquestes opinen que per ocupar càrrecs en ambdós sexes es valora la preparació i la intel·ligència, però elles consideren que a més necessiten atractiu personal i bona imatge mentre que als homes se'ls valora les mostres d'autoritat i lideratge i el fet de conèixer gent. **Creuen que per accedir al poder a l'empresa són tan importants els mèrits com els contactes.**

La sensació de les directives investigades és que la doble jornada no afecta l'equilibri emocional i encara que la vida familiar compliqui l'horari és una font de satisfacció general per a la persona.

Els motius pels quals les dones directives deixen d'anar a la feina són, en el 65% dels casos, els problemes de salut, sobretot per estrès i en el 22% dels casos per atendre els fills. Segons els autors de l'estudi "hi ha més baixes per estrès que per maternitat".

**Els horaris de treball representen un gran problema en aquest país.** Actualment existeix una proposta per fer una Reforma Horària. A gairebé tota Europa, l'horari laboral és de 9 a 5 amb un màxim d'una hora per dinar a meitat de jornada. En canvi, a Espanya i Catalunya és habitual les aturades de 2h per dinar i que els horaris s'allarguin fins a les 19h o 20h. El resultat és que els catalans treballen moltes més hores l'any que els alemanys, per exemple i també treballem més que la mitjana a Finlàndia, Suècia, Regne Unit o Àustria. I el que resulta contradictori, però, és que el fet de treballar més hores i allargar més la jornada no és sinònim de ser més productius que altres països, sinó el contrari.

I un altre factor negatiu d'aquestes llargues jornades és la dificultat de conciliar la vida laboral, familiar i la personal, ja que els horaris que tenim el que fan és crear desajustaments entre els horaris familiars i els escolars, per exemple, i en el cas dels que no tenen fills dificulta la realització d'activitats després de la feina.

Entre les mesures de conciliació cal destacar el foment del teletreball, que estalvia temps i diners en desplaçaments i permet flexibilitzar la jornada, i l'impuls de les jornades intensives.

---

<sup>34</sup> Escola de negocis IESE, "Competències personals i professionals de les dones empresàries i directives: conscienciar per impulsar-les" <http://www.foment.com/competencies-personals-professionals-dones-empresaries-directives-concienciar-per-impulsar/>

Diferents estudis realitzats asseguren que implantar la jornada continuada, com ja fan moltes empreses exclusivament a l'estiu, augmenta la motivació, redueix l'estrès, estimula l'optimització del temps i ensenya als empleats a planificar. I, en conseqüència eleva la productivitat i rendibilitat.

Un estudi realitzat per l'ASEPEYO a recursos humans i tècnics de prevenció d'empreses confirma que els horaris al nostre país fomenten l'absentisme laboral que preocupa molt a les empreses pel cost que suposa. Demostra que l'absentisme es pot combatre amb uns horaris de treball més racionals, que permetin la conciliació amb la vida personal i d'aquesta manera es reduiria l'estrès i s'augmentaria la motivació. I a més motivació, diuen, més compromís amb l'empresa i una major productivitat.

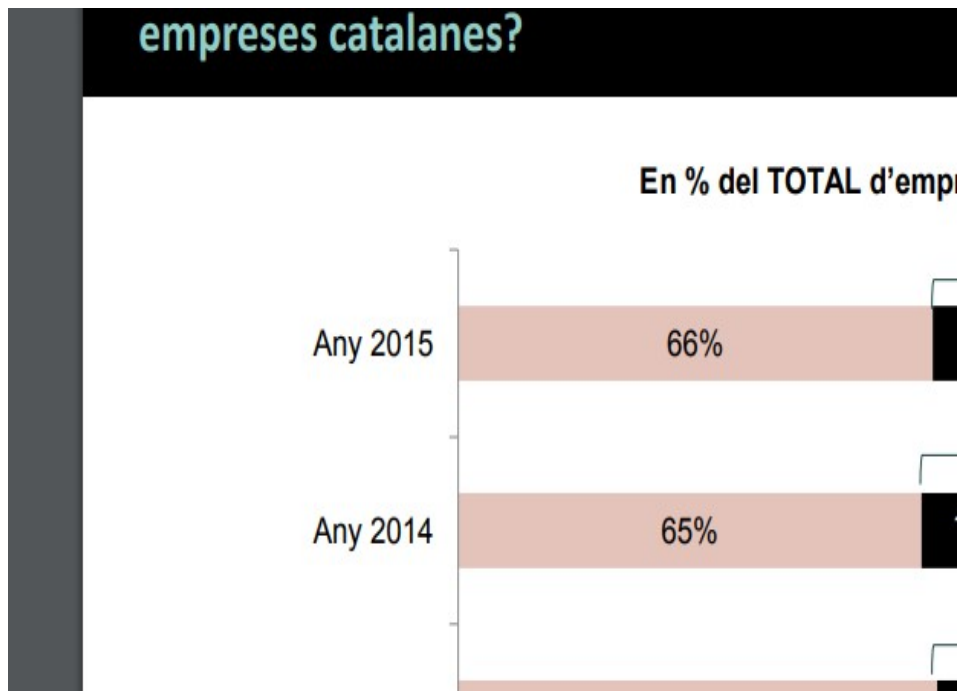
Consideren que aquest excés de "presentisme", fruit d'una cultura arrelada a la importància de la presència al lloc de treball a les empreses espanyoles, caracteritzat per les llargues jornades laborals, no redunden en més productivitat, sinó, precisament, al contrari, ja que Espanya ocupa la posició número deu en aquesta matèria en el conjunt d'Europa. Si no s'ha avançat més en la racionalització horària és perquè hi ha un temor a que se'n faci un mal ús.

La reforma horària a Catalunya començava a ser una realitat. L'ex-conseller de la Presidència, Francesc Homs, va informar que el Govern impulsaria les millores per adaptar-nos a l'horari europeu, amb l'objectiu de facilitar la conciliació entre la vida laboral i familiar. Homs deia que cal passar "d'un horari franquista i irracional a un de democràtic i racional" i tenia previstes mesures concretes per assolir-ho. Entre aquestes mesures destaquen els horaris de dinar i sopar, perquè segons diu "Dinem i sopem diferent a la resta del món, i diferent de com ho havíem fet tota la vida"<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Article: "Catalunya impulsa l'horari europeu: dinar a la 1 i sopar a les 8", Nació digital, abril 2015. <https://www.naciodigital.cat/noticia/85372/catalunya/impulsa/horari/europeu/dinar/sopar>

## PRESÈNCIA FEMENINA EN ELS ÒRGANS DIRECTIUS DE LES EMPRESES CATALANES



Font: Dones en els Consells d'administració de les empreses de Catalunya. Actualització dades 2016.

Odee Cambra de Barcelona

*El techo de cristal existe, no soy capaz de explicar los porqués, pero cuando estás en una estructura grande es verdad que tienes la sensación de que hay puestos que no vas a alcanzar, y que no depende de tu capacidad, ni de tu voluntad, sino que como normalmente se accede a ellos por designación, no se piensa en una mujer para ocuparlos. Como consecuencia, muchas mujeres, a partir de una cierta edad, se dan cuenta de que no van a llegar más lejos, de que no se lo van a permitir y de que ya han aprendido todo lo que necesitaban, así que se centran más en proyectos personales de menor alcance*

**I la pròpia empresa s'està plantejant un canvi en les polítiques de flexibilitat, de conciliació per retenir el talent femení, necessari en un món tan competitiu.**

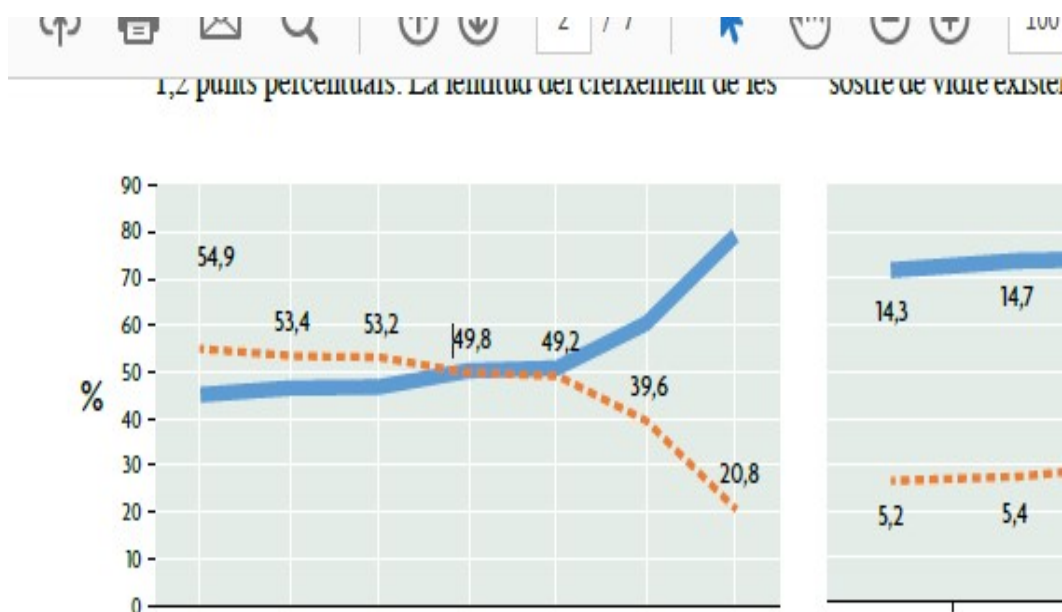
### 6.6.3 ÀMBIT UNIVERSITARI

En l'àmbit **universitari**, l'Indicador de Gènere de la Generalitat de l'any 2017 s'ha basat en la mesura per gènere dels catedràtics a Catalunya, que és el màxim càrrec, junt amb el degà, al que es pot ascendir dins la universitat.

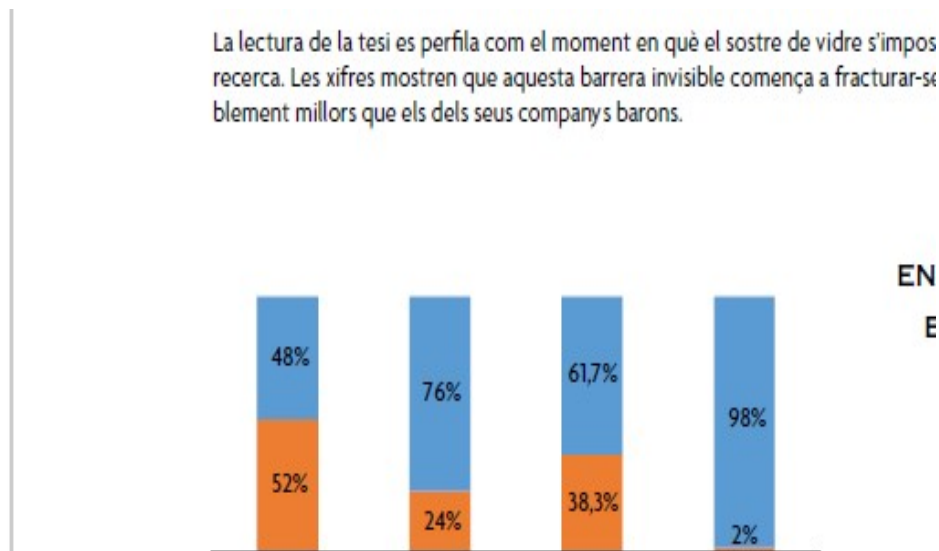
El 2016 hi ha 300 dones catedràtiques enfront a 1.183 homes (un 75% menys de dones). Aquesta ràtio és idèntica a la de 2005 i una mica més negativa fins i tot que la de 2015 (73%).

Això demostra que en l'àmbit universitari les dones estan fortament discriminades a l'hora d'accedir a les càtedres i, a més, no s'ha avançat ni a mitjà ni a llarg termini.

Així doncs, la carrera acadèmica dins la Universitat no és el millor exemple d'igualtat. Segons dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, per al **curs acadèmic 2014/2015, en els estudis de grau universitari les dones eren majoria i la seva nota mitjana d'expedient acadèmic era major que la dels homes i també eren majoria les dones matriculades i titulades als màsters**. Aquesta tendència continua fins a la lectura de la tesi doctoral per obtenir el títol de doctor/a. La presència de les dones, doncs, disminueix de manera gradual i passa d'un 53,2% de titulades en màster fins a un 49,2% que obtenen la tesi doctoral. El títol de doctor o doctora és el màxim grau possible en l'actual sistema universitari i acredita formalment la capacitat investigadora en una àrea científica.



Pel que fa a la **presència de la dona en els llocs de responsabilitat en els òrgans de govern de les universitats públiques**, es produeix una **presència majoritària d'homes en els principals òrgans de govern i representació en la universitat**, és a dir, els responsables directes en la presa de decisions són majoritàriament homes.



El més curiós és que tant homes com dones reconeixen l'existència del sostre al mercat laboral en general, però solen negar l'existència de discriminació en la universitat, sobretot per part del professorat més jove o amb menor antiguitat, qui percep aquest problema amb menor intensitat. I això és un problema, ja que si no hi ha consciència d'aquest problema no es poden implementar mesures per treballar-ho.

Entre les causes d'aquest sostre de vidre a les universitats, segons diversos estudis, estan les barreres personals, del context social i barreres organitzacionals, concretament:

- ❖ Els problemes de conciliació de la vida familiar, laboral i personal.
- ❖ Factors interns conseqüència d'una socialització diferenciada: por a l'avaluació, falta de confiança de les dones en les seves pròpies capacitats i els problemes d'autoimatge i autoestima.
- ❖ L'existència d'una sèrie de relacions de poder masculí que és controlat pels homes.

En una anàlisi de les dades de la distribució d'estudiants segons el gènere als diferents graus i dels càrrecs de la UB referent al curs 2017/2108<sup>36</sup> fetes per la pròpia universitat, resulta que un 62% dels estudiants de grau i màster són dones, per tant una clara majoria. Quan comença el doctorat i s'inicia la investigació en formació, amb les beques de recerca, la mitjana baixa al 58%. A partir del doctorat, apareixen dues noves categories, el personal docent i l'investigador, i és aquí quan hi ha un canvi en la tendència i els homes esdevenen majoria. I tot i que la proporció ha augmentat una mica des del 2012, les dones en el personal docent i investigador el 2017 representen el 45,1 %.

Pel que fa a la **categoria de catedràtic**, que és el grau més alt dins la carrera universitària, **a la UB les dones representen un 19,6%** d'aquests llocs.

L'informe que fa la lliga d'Universitats Europees de Recerca (LERU) denuncia la representació insuficient de dones als nivells superiors de la carrera acadèmica, la remuneració inferior que reben i el fet de tenir llocs de treball a temps parcial o contractes precaris. També apunta que els processos de selecció no són prou transparents i que les maternitats perjudiquen en el còmput laboral per a l'ascens. Aquest informe fa unes recomanacions que la UB s'ha compromès a estudiar.

#### 6.6.4. ÀMBIT DE LES INSTITUCIONS

El quart aspecte a analitzar dins l'àmbit de l'apoderament és la presència femenina en **les institucions**. S'han seleccionat 11 institucions entre patronals, sindicats, cambres, institucions culturals, societat civil i col·legis professionals, i s'ha analitzat els membres de la junta, òrgans de govern, presidències, vicepresidències i secretaries generals.

---

<sup>36</sup> El nacional.cat: "Mujeres en la UB: Un 62% de los alumnos y un 19,6% de los catedráticos"  
[https://www.elnacional.cat/es/cultura-ideas-artes/ub-mujeres-sesgo-genero\\_244449\\_102.html](https://www.elnacional.cat/es/cultura-ideas-artes/ub-mujeres-sesgo-genero_244449_102.html)

En aquest cas, l'anàlisi s'ha pogut fer únicament per al 2015 i s'ha actualitzat a gener de 2018. En total, s'han identificat 71 dones enfront de 340 homes, això és un 79% menys de dones que d'homes en els òrgans representatius d'aquestes institucions. En aquest cas s'observa un retrocés perquè la bretxa de gènere s'ha ampliat en els últims dos anys. Les dones han passat de ser el 23% d'aquests càrrecs el 2015 a ser únicament el 17% a principis de 2018.

### **6.6.5 ÀMBIT CIENTÍFIC**

És tan evident el sostre en aquest àmbit, que la ONU va dedicar l'onze de febrer al dia internacional de la dona i la nena en la ciència. Les premiades amb el Premi Nobel de Ciència des del 1901 fins a l'actualitat representen el 3%. I no és precisament perquè la dona no hagi fet contribucions molt valuoses en el camp de la ciència, sinó perquè aquestes han quedat ocultes.

Diversos estudis posen de relleu que les revistes STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) o de ciències de la terra conviden poques dones a validar els articles que publiquen. Un estudi de la Universitat de Princeton va trobar avaluacions diferents en currículums idèntics segons si el nom que l'encapçalava era dona o home.

La gran assignatura pendent continua sent que més dones dirigeixin grups de recerca i participin en òrgans de decisió.

### **6.7 CARACTERÍSTIQUES DE LA DONA DIRECTIVA ACTUAL**

Segons comenten diferents directives en jornades i estudis, les dones directives actuals comparteixen una sèrie de característiques en la seva manera de ser i treballar, fet que fa pensar en un perfil de directiva que té aquests trets:

- Sentiment de culpa permanent per la sensació que no arriba a tot
- Gran ambició



- Por a l'èxit, pels sacrificis i renúncies que suposa
- Autoritarisme i certa duresa, degut a que clona el rol més masculí per defensar-se de l'estereotip de que les dones són més sensibles i amb encant i aquest fet les tregui credibilitat.
- Molt competent
- Amb funció de multitasca pel problema de trobar l'equilibri entre la part laboral i la familiar.
- Pràctica
- Aspecte físic amb tendència a imitar o clonar el masculí (traje) tot i que les darreres generacions de directives ja adopten un look més femení.
- L'estil directiu és el de treballar en equip, més de cooperació que de competició com el rol més masculí.
- Despatx de portes obertes a parlar d'aspectes personals dels treballadors, donant importància al concepte de persona humana.
- Utilitza més la persuassió per dirigir.
- Dificultat per delegar tasques

## **6.8 POSSIBLES MESURES PER REDUIR O ACABAR AMB EL SOSTRE DE VIDRE**

A partir de la bibliografia consultada i l'anàlisi de la informació de les persones entrevistades, podem extreure una sèrie de mesures que poden ajudar a acabar amb el sostre de vidre:

- Sensibilització social a través de **l'Educació en la igualtat**
- Educar en la **corresponsabilitat familiar** entre homes i dones

- **Flexibilitzar i reduir l'horari de la jornada laboral**, ja que com hem comentat és fruit del patriarcat, som el país europeu amb una major jornada i una menor productivitat.

- **Millorar la conciliació**: l'edat mitja de matrimoni és de 32 anys, el nombre mig de fills és d'un i l'edat mitja de maternitat els 35 anys. Això fa que a partir dels 30 anys les dones han de prendre una decisió sobre la maternitat i això genera 3 grups:

1. Les dones que decideixen no tenir fills
2. Les dones que decideixen que els fills són el principal i deixa les seves ambicions per més endavant.
3. Les dones que consideren que la seva carrera professional és la seva prioritat.

Abans s'accedia a un màster o MBA quan s'acabava la carrera, però ara molts demanen uns anys d'experiència abans de fer-los i això coincideix amb la possible maternitat. Cal adaptar aquests màsters oferint més ventalls d'opcions: caps de setmana, a distància,...

- **Canviar el perfil dominant i agressiu de l'alta direcció**, per possibilitar tothom al seu accés, tant a les dones com a homes amb altres perfils.

- **Processos de selecció o promoció més formals, basats en la valoració de criteris i mèrits objectius**, que no pas en aspectes informals com l'amiguisme. Les seleccions més formals afavoreixen les dones, les informals no, perquè els homes es trien entre ells.

- **El networking**. Les dones hem de fomentar més la xarxa de contactes i tenir més vida social amb els companys. També utilitzar xarxes internacionals de dones, per recolzar-se i tenir més eines per triomfar. Al nostre país funciona la "European Professional Women's Network".

- **El mentoring**, com que les dones són noves en els càrrecs directius i hi ha poques, tenen pocs models i cal que algú les assessori i acompanyi fins aconseguir els càrrecs.

- **La visibilitat**, cal saber ensenyar més els punts forts en l'àmbit laboral.

- **Saber demanar**, saber negociar en el terreny salarial i demanar reconeixement o ascensos.

- **Exigir la paritat en els llocs directius.**

## 7. TREBALL DE CAMP

### 7.1. METODOLOGIA EMPRADA

#### Mètode d'investigació

Amb la finalitat de respondre als objectius i hipòtesi de treball plantejada, s'ha dissenyat un mètode d'investigació basat en l'entrevista:

#### Entrevistes

##### Mostra:

L'entrevista ha estat adreçada a diferents professionals experts en la matèria que treballen específicament en l'àmbit de la dona des de les diferents vessants (investigadora, associativa, sindical o reivindicativa,...)

- **Entrevista als sindicats** ( a través de la respectiva Secretaria de la dona):

- Entrevista a la UGT
- Entrevista a CCOO

- **Entrevista a associacions feministes:**

- Associació de dones "Ca la dona"
- Associació d'homes "Associació homes igualitaris de Catalunya"

- **Entrevista a una investigadora, professora universitària jubilada experta en la matèria** i autora de nombrosos estudis i llibres referents a àmbit laboral i gènere.

- **Entrevista a la directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UB**

##### Aplicació:

L'entrevista s'ha fet presencialment als llocs de treball dels diferents entrevistats. El contacte amb les persones a entrevistar ha estat telefònic en un primer moment i

posteriorment a través de correu electrònic, ja que és un bon mitjà per concertar la data i hora de l'entrevista.

### Contingut de l'entrevista:

L'entrevista consta de 7 preguntes que se centren en el reconeixement de l'existència del sostre de vidre, el nivell de conscienciació sobre aquest fet, les seves causes i les possibles solucions, a banda d'indagar en les accions que realitzen els diferents entrevistats o les institucions que representen per lluitar contra la desigualtat laboral i les perspectives de futur sobre aquest fet.

Les preguntes són les següents:

1. Creus que (conscient o inconscientment) es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius o de presa de decisions?
2. Consideres que hi ha una consciència social sobre aquest fet (sostre de vidre)?
3. Quines creus que són les causes del sostre de vidre?
4. Què creus que es podria fer per solucionar aquesta problemàtica i arribar a una efectiva igualtat laboral?
5. Què està fent el teu sindicat, associació, etc., com a persona investigadora del tema per eradicar aquestes desigualtats?
6. Des de l'any passat han aparegut nombroses reivindicacions entorn la igualtat femenina: la campanya Me too, la primera vaga el 8 de març d'enguany, denúncies de dones per condicions laborals discriminatòries (dones paraigua)... Creus que estem en un moment d'activisme social entre dones i homes sense precedents? Tenim una generació d'homes i dones que extingiran els comportaments sexistes?
7. Em pots descriure breument com veus la dona treballadora del segle XXI? Podríem parlar d'un arquetip?

## 7.2. ANÀLISI DE LES ENTREVISTES REALITZADES

Totes les persones entrevistades estan d'acord en el fet que es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius de presa de decisions i que es fa d'una manera conscient en uns casos i inconscient en d'altres.

Respecte si hi ha consciència social sobre el sostre de vidre, l'opinió majoritària és que no, que **no es té plenament consciència del problema**, si bé l'opinió de les sindicalistes és més optimista i consideren que comença a haver-hi una consciència social crítica, tot i que no està generalitzada.

En referència a les possibles causes del sostre de vidre, tots en donen vàries i ho consideren **multicausal**. Les causes les agrupen en internes a l'empresa i externes. Entre les causes internes a l'empresa destaquen:

- Cultura patriarcal, dit també inèrcia social, tradició
- Una cultura empresarial, amb unes característiques determinades:
  - Requereix total dedicació, disponibilitat absoluta, l'empresa creu que hi ha d'haver una dedicació de 24h a l'empresa.
  - Requereix presència a l'empresa, en un món en què predomina la tecnologia que permet una major compatibilitat.
  - Es basa més en la confiança dels que estan al capdamunt (homes) que fa que es triïn entre ells, més que no pas en els mèrits. Hi ha un prejudici de qui designa la feina.

Les causes externes

- La disponibilitat de temps de treball menor en les dones perquè tenen altres tasques de cura.
- Les dificultats de conciliació de la vida familiar i laboral
- Manca d'empoderament de la dona, perquè no acaba de creure's que està capacitada.

Les possibles solucions a aquesta problemàtica per assolir una plena igualtat són diverses, com ho són les seves causes, i afecten, com diu en Bernat Escudero, a l'àmbit polític, empresarial, educatiu i a la llar:

- Obligar a les empreses al compliment de la llei d'igualtat (ja que diuen que hi ha molta permissivitat per part de l'administració)
- Educar totes les persones per fer-se càrrec dels treballs de cura d'un mateix i dels altres.
- Educar en la igualtat des de l'escola.
- Acabar amb la divisió sexual del treball
- Fer polítiques reals de conciliació de la vida professional i personal:
  - Adaptar les jornades laborals a les europees
  - Flexibilitat d'horaris per un millor ús dels temps (personal, laboral i familiar)
  - Presència física a la feina no sempre necessària
  - Canviar la disponibilitat laboral de les persones segons el seu cicle vital (si no hi ha disponibilitat absoluta ni per part de les dones ni dels homes, ningú hauria de renunciar a promocionar-se i la cultura empresarial hauria de canviar)
  - Fomentar la corresponsabilitat com a un guany per a dones i homes.

Respecte les accions que estan fent els experts entrevistats varien en funció d'on provenen:

#### Sindicats:

- Vetllen pel compliment de la llei d'igualtat a les empreses catalanes i espanyoles, a través de delegats sindicals per la igualtat de gènere.
- Introdueixen propostes d'igualtat als convenis laborals.
- Identifiquen la situació real de la dona al mercat de treball.
- Fan tallers de formació en igualtat de gènere.

### Observatori per a la igualtat:

- Fan una diagnosi de les desigualtats a la universitat.
- Preparen mesures per implantar el IV Pla d'igualtat.

### Associacions feministes:

- Fan tallers, exposicions i altres actes per evidenciar les desigualtats.
- Visibilitzen les situacions d'injustícia
- Els Homes igualitaris fan tallers de cura adreçats als homes per fomentar la corresponsabilitat.

### Teresa Torns:

- Fa xerrades de sensibilització
- Ha fet molta investigació sobre el tema.
- Ha escrit llibres i publicacions.

A la pregunta de si estem en un moment d'activisme social sense precedents arran de les campanyes mediàtiques com el "Me Too" o la manifestació del 8 de març i denúncies, **els entrevistats són prudents i no consideren que es tracti d'un activisme sense precedents** sinó més aviat un ressò i major presència del feminisme a nivell institucional i mediàtic, tot i que ho valoren de forma molt positiva, consideren que sovint es contradiu amb la pràctica del dia a dia. Fan referència a que al darrera hi ha moviments feministes que fa molts anys que hi treballen i que la llei d' igualtat va ser molt important i es va introduir al centre de les agendes, però es va oblidar a partir del 2007 quan va començar la crisi econòmica i fent referència a Pepe Álvarez, secretari general de la UGT, "*quan la crisi va entrar per la porta de les empreses, la igualtat va sortir per la finestra*" i després d'aquesta crisi considera que les dones segueixen patint les mateixes desigualtats i a més una major precarietat.

Tots els entrevistats estan d'acord, tot i que comenten que els és difícil de valorar, en què encara **no estem davant una generació que extingirà els comportaments sexistes**



malgrat els darrers avanços i la major consciència sobre el tema. Hi ha qui considera que cal més temps per saber que tot plegat no ha estat una moda i avançar a partir d'aquest moment, perquè com diu la Teresa Torn *“aquest tema fa molt de soroll però la gent no sap de què parla, tothom es pensa que en sap però ni tan sols coneix els conceptes bàsics”*. El que sí tenen molt present tots ells és que al darrera hi ha moviments feministes que porten molts anys lluitant i temen que els joves es pensin que això ha sortit del no res, com una cosa nova. En Bernat, d'Homes Igualitaris, considera que s'està en un bon moment perquè hi ha més homes conscienciats, si bé són pocs, i la Teresa Torns creu que el feminisme va calant a poc a poc i les lleis han fet canviar la mentalitat d'algunes dones, però encara falta canviar la de molts homes, com ha succeït a Escandinàvia. També comenta que *“nosaltres venim d'una cultura llatina i estem acostumats a dir una cosa i fer l'altra sense que això tingui cap responsabilitat”*.

En referència a **la descripció de la dona treballadora actual**, del segle XXI, les respostes difereixen entre els entrevistats, si bé no es contradiuen, sinó que cada un fa referència a un aspecte concret de la realitat de la dona. Només la representant del sindicat UGT és la que en fa un perfil més específic. Eva Gajardo, d'UGT, descriu el perfil de la dona treballadora actual com una dona *“amb estudis, que probablement no treballa en allò que ha estudiat, treballa en un sector molt feminitzat, amb càrregues familiars i està cobrant un 24% menys”*. L'altre sindicat, CCOO, descriu la dona treballadora actual com *“una dona que s'enfronta a desigualtats i discriminacions tant en el treball remunerat com en el treball no remunerat”*. Juana Gallego parla de desigualtat i manca de conciliació i la Teresa Torn defineix la dona actual *“carregadíssima de feina, amb càrrega total de treball”* i preveu una major polarització entre les dones més qualificades i les menys qualificades, de les que diu *“seran mà d'obra barata, precària, amb vida familiar i personal de ya veremos, amb una exarcebació de les desigualtats”*, enfront de les més qualificades *“les privilegiades, faran una feina qualificada que els agrada, amb un problema, el sostre de vidre, la discriminació salarial les acompanyarà a no ser que aquestes polítiques d'igualtat siguin molt efectives i obliguin a les empreses i hi hagi una bona inspecció perquè es compleixin”*.

Els dos representants de les associacions feministes coincideixen a dir que el gènere femení és molt divers i plural i, per tant, segons ells, no es pot parlar d'arquetips.

## 8. PROPOSTA D'ACTUACIÓ DES DE L'INSTITUT

Per transformar la societat patriarcal en una societat més igualitària cal un canvi de valors des de la societat i justament els valors s'adquireixen de petits, a la família i a l'escola. El poder transformador de mentalitats que té l'educació és indiscutible. Per això considero que l'educació té un paper fonamental en l'assoliment de la igualtat de sexes per acabar amb les conductes sexistes i els micromasclismes existents. Per aquest motiu considero important que a l'etapa de secundària es treballin aquests valors d'igualtat des de l'institut, i concretament a l'ESO, ja que és una etapa obligatòria i això garantirà que arribi a tots els adolescents.

L'objectiu d'aquesta proposta és fomentar el coneixement de la realitat i una actitud crítica dels alumnes envers la igualtat de gènere, per saber detectar i transformar situacions de desigualtat, canviar l'arquetip sexista de la dona únicament com a objecte sexual o reclam consumista, en el rol de mare o mestressa de casa, que surt a molts anuncis i aquesta conscienciació els servirà per detectar i prevenir futures conductes masclistes en les seves relacions, primer dins la família i el grup d'amics i després traslladaran a l'àmbit de la parella i al món laboral.

La meua humil proposta ha estat inspirada arrel de la lectura d'una entrevista a Nyamamanda Ngozi, autora de diversos llibres feministes molt clars i didàctics, on es diu que un dels seus llibres va ser lectura obligatòria als joves de 16 anys de Suècia. Aquest fet i la lectura tant dels seus llibres com de diferents actuacions promogudes per l'observatori de les dones, m'han fet pensar en fer una proposta de treball.

La proposta es basaria en una combinació de teoria i pràctica, una mena de taller, perquè les idees es poguessin assumir i integrar millor.

<b>TÍTOL:</b>	<b>“ELS JOVES NO VOLEM SER SEXISTES”</b>
<b>CURS:</b>	<b>4t ESO (15-16 anys)</b>
<b>OBJECTIU:</b>	<b>Sensibilitzar en el feminisme per Fomentar la pràctica de la igualtat de gènere entre els joves</b>
<b>OBJECTIUS CONCRETS:</b>	<b>Coneixement del feminisme i termes bàsics</b>  <b>Identificar situacions masclistes i micromasclismes</b>  <b>Explicar les desigualtats en funció de gènere</b>  <b>Fomentar l’esperit crític a través d’experimentar</b>

**ACTIVITAT:**

**Acció 1: Xerrada sobre la igualtat de gènere:** explicació de conceptes bàsics amb exemples il·lustratius de cada un d’ells (exemples explicats, vídeos de youtube,...): patriarcat, feminisme, masclisme, micromasclisme, estereotips, formes de discriminació i evolució de la dona.

**Acció2: Lectura de llibres.** Es podrien donar dues opcions: **“Llibre lila de la Carlota”** de la Gemma Lienas i **“Tots hauríem de ser feministes”** de Chimamanda Ngozi.

**Acció 3: Anàlisi i comentari del llibre per part dels alumnes a classe.** Debat

**Acció 4: Participació de l’institut en el Concurs “(RE)Imagina’t- Fem un clip no sexista”** que consisteix en fer un guió i un audiovisual que defensi un ús no sexista dels mitjans audiovisuals, de l’Observatori de les dones i els mitjans de comunicació. Caldria la inscripció de l’institut en aquesta activitat i els alumnes a hores lliures o fora l’institut fessin les gravacions. Una classe per explicar en què consisteix el concurs, ensenyar els guanyadors de les edicions anteriors que hi ha al web, pluja d’idees de com fer-ho, fer grups,...

**Acció 5: Compartir les gravacions amb tota la classe.**

**CLASSE ON ES PODRIA IMPARTIR :** Classe de lectura i tutoria

**NOMBRE DE SESSIONS:** Podrien variar. La lectura del llibre es pot fer a casa o bé a classe de lectura. Si la lectura del llibre es fa a casa caldrien 4 classes presencials ( 2 teòriques del professor i 2 pràctiques dels alumnes).

**PARTICIPANTS:** Individual o en petits grups de 4 persones.

## 9. CONCLUSIONS

Si fem una comparació des de l'actualitat amb el segle anterior, sobretot del període des de principis de segle fins a finals dels anys setanta, observem que hi ha hagut grans canvis en referència al paper de la dona dins la societat. La dona s'ha incorporat plenament al món acadèmic i al mercat laboral, deixant enrere l'arquetip de dona mestressa de casa, sense estudis, abocada a la cura dels fills i subordinada al marit. Hi ha hagut un gran canvi en la mentalitat respecte els nostres avis i àvies, si bé encara perdura l'herència del patriarcat en forma de masclisme tunejat, que deixant a banda la violència masclista, està present a la nostra societat en forma de micromasclismes a la vida quotidiana i discriminacions laborals que a vegades poden ser molt subtils. Com diu García de León al seu llibre "Cabeza moderna/corazón patriarcal" vivim en un moment on a nivell racional el patriarcat ha mort com a ideologia, pensem en termes d'igualtat, però a nivell pràctic encara continua present.

Aquesta cultura patriarcal ja no es justifica en cap llei, tal com va succeir a l'etapa franquista i als períodes anteriors, ja que avui dia a nivell legal hi ha una igualtat entre l'home i la dona i unes lleis que obliguen a fomentar la igualtat d'oportunitats, tot i que, com ens diuen els experts entrevistats, no es compleixen.

Això dóna lloc a unes discriminacions al món laboral que perjudiquen les dones i fan que no treballin en igualtat de condicions: hi ha una dificultat en l'accès a diverses ocupacions que estan molt masculinitzades i les dones se centren en ocupacions seguint els rols de gènere que se'ls ha assignat històricament, feines de cura de persones i de serveis, concentrades en els àmbits de la sanitat, l'educació i l'hosteleria. Aquestes ocupacions són menys valorades a nivell social i econòmic. Les dones també pateixen unes desigualtats a nivell salarial, cobren una mitja del 24% menys de salari que un home amb la mateixa formació i ocupació. En l'àmbit laboral també es donen nombrosos casos d'assetjament sexual, tal com veiem tot sovint als mitjans de comunicació i xarxes socials, ja que darrerament alguns han estat denunciats a través de la campanya "Me Too". Moltes d'aquestes discriminacions són directes, objectives, ja que es poden percebre fàcilment, però d'altres són discriminacions indirectes perquè passen més desapercebudes, són gairebé invisibles, com és el cas que tracto en

aquest treball, el sostre de vidre, que és l'exclusió o infrarepresentació de les dones en els càrrecs de responsabilitat, en els llocs directius de tots els àmbits: l'empresa, la universitat, la ciència, les institucions polítiques i també les religioses.

Des del feminisme, paraula encara mal vista avui dia i que sorprenentment malgrat tothom considera que en pot parlar, el seu significat encara genera molta confusió, tot i que **feministes són dones i homes que lluiten contra la desigualtat per construir una societat més justa i lliure desafiant el patriarcat**, es continua lluitant perquè es compleixi una efectiva igualtat entre l'home i la dona. Però la igualtat no interessa a alguns i oposen resistència desprestigiant als que en realitat temen. Lluitar per les dones no és lluitar contra els homes, és lluitar contra els comportaments injustos que alguns, des de la seva posició de poder, volen imposar com a forma de resistència en el camí cap a la igualtat.

Tant l'extensa bibliografia consultada per a realitzar aquest treball com totes les persones entrevistades, sindicats, associacions feministes com "Ca la dona" o "Homes igualitaris de Catalunya", l'Observatori per la igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona, l'Institut Català de la dona, professors investigadors, han confirmat que es prioritza als homes a la majoria de processos de selecció i promoció pels llocs directius, per tant, que el sostre de vidre està present avui dia. Però malgrat la meua idea inicial de que hi havia d'haver una consciència crítica i social d'aquest tema, els experts entrevistats opinen que no, que aquesta consciència està poc generalitzada i per tant, és un fenomen força invisible avui dia, fet que sobta pels nombrosos estudis i dades que hi ha sobre aquest tema.

Així doncs, la hipòtesi de treball es compleix parcialment; per una banda es confirma el fet de l'existència del sostre de vidre, però per altra banda, l'anàlisi de la informació obtinguda mostra que no existeix una consciència generalitzada d'aquest problema a la nostra societat.

El sostre de vidre, tal com es desprèn de tota la informació analitzada, és multicausal i s'explica per factors interns i factors externs a l'empresa, entre els quals hi hauria una manca de conciliació de la vida familiar i laboral, degudes a una manca de corresponsabilitat entre l'home i la dona així com una manca de responsabilitat del

govern envers les tasques de cura, fet que provoca que la dona tingui menys temps disponible per dedicar a la feina. També hi hauria altres factors, com la cultura empresarial, basada en un model patriarcal d'una jornada de llargues hores, poc flexible i gens adaptada al cicle vitals dels treballadors, un horari molt extens i curiosament el més improductiu d'Europa, sistemes de promoció poc transparents basats més en l'amiguisme que en els mèrits i capacitats de la persona, fet que fa que els homes es triïn entre ells i una manca d'empoderament de les dones, que tot i estar plenament capacitades per realitzar tasques de lideratge i presa de decisions, sovint s'infravaloren elles mateixes degut a la seva major autoexigència, tot i que hi ha estudis que demostren que les empreses amb dones al capdavant produeixen millors resultats.

Els experts en el tema proposen una sèrie de solucions per acabar amb el sostre de vidre, que es basen en el compliment de les lleis d'igualtat a les empreses, educar en la igualtat des de les escoles, canvis en la disponibilitat de l'ús del temps en homes i dones, foment de la corresponsabilitat que faci que tant l'home com la dona siguin responsables de la cura d'ells mateixos i dels altres, canviar horaris laborals i formes de treball, etc.

Jo m'he atrevit a dissenyar una petita proposta que implica la participació de l'institut, ja que es basa en la idea que els canvis de valors i mentalitats necessaris per superar els estereotips sexistes, base de les desigualtats laborals i del sostre de vidre, s'aprenen a través de l'educació, a la família i a l'institut. La proposta es basa en tallers teòrics i pràctics per conscienciar i fer visibles les diferències de gènere i de rols socials existents per tal que els alumnes puguin identificar-los, ser més crítics i menys tolerants a l'hora d'acceptar-los a la seva vida.

En conclusió, trencar el sostre de vidre és **un dret**, ja que parlem de justícia i de vèncer les desigualtats, a igualtat de condicions i preparació ha d'haver igualtat d'oportunitats, **una qüestió de democràcia i una decisió intel·ligent**, ja que representa aprofitar el talent de tota la població independentment del seu gènere. Dependrà del treball conjunt d'homes i dones per aconseguir la plena igualtat d'oportunitats i del compromís dels polítics per fer complir les lleis acordades.



## 10. BIBLIOGRAFIA

### 10.1. PER AUTORS (ORDRE ALFABÈTIC)

- BARD, Christine (2000), **Un siglo de antifeminismo**, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid. (pàgs. 389-391)
- CUADRADO, Isabel , MORALES, J. Francisco: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 23, núm. 2, 2007, Article: **Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones**. pp. 183-202, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Disponible
- GARCÍA DE LEÓN, María Antonia ( 2011), **Cabeza moderna/corazón patriarcal (un diagnóstico social de género)**, Ed. Siglo XXI Libros de la Revista Anthropos, Barcelona. (pàgs. 11-18 i 32-37).
- GARY N. POWELL University of Connecticut D. ANTHONY BUTTERFIELD University of Massachusetts., 2008, **Investigating the “Glass ceiling” phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management** [https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23801547/Powell\\_Butterfield\\_Investigating\\_the\\_glass\\_ceiling.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23801547/Powell_Butterfield_Investigating_the_glass_ceiling.pdf)
- HERRANZ, Yolanda (2006), **Igualdad bajo sospecha. El poder transformador de la educación**, Ed. Narcea, Madrid. Capítol 7. Miedo a la igualdad y rechazo del feminismo (pàgs. 145-158).
- LIENAS, Gemma (2005), **Rebels, ni putes ni submisses**, Ed. Empúries, Barcelona. (“Ser feminista” (pàgs. 152-153)
- NASH, Mary (2010) **Treballadores: Un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)**. Ed. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.
- NUÑO GÓMEZ, Laura (2010): **El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo**. Icaria editorial. Barcelona. Género y sociedad.

## 10.2. PER TEMÀTICA

### Feminisme, igualtat i patriarcat

BARD, Christine (2000), **Un siglo de antifeminismo**, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid. (pàgs. 389-391)

HERRANZ, Yolanda (2006), **Igualdad bajo sospecha. El poder transformador de la educación**, Ed. Narcea, Madrid. Capítol 7. Miedo a la igualdad y rechazo del feminismo (pàgs. 145-158).

LIENAS, Gemma (2005), **Rebels, ni putes ni submisses**, Ed. Empúries, Barcelona. ("Ser feminista" (pàgs. 152-153)

Lecturas submergidas, **Todos deberíamos ser feministas**, 2016  
<https://lecturassumergidas.com/2016/02/29/todos-deberiamos-ser-feministas/>

El País- Chimamanda Ngozi Adichie: "**Me enfada seguir escribiendo de feminismo**", 6/10/2017, [https://elpais.com/ccaa/2017/10/04/catalunya/1507148911\\_482431.html](https://elpais.com/ccaa/2017/10/04/catalunya/1507148911_482431.html)

Youtube: Chimamanda Ngozi Adichie "**We should all be feminists**",  
<https://www.youtube.com/watch?v=S6ufvYWTqQ0>

Mujeres en red. El periódico feminista. Article "**El patriarcado**" ,  
[http://www.mujeresenred.net/IMG/article\\_PDF/article\\_a1396.pdf](http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1396.pdf)

Generalitat de Catalunya, Escola d'Administració Pública de Catalunya  
[http://virtual.eapc.cat/file.php/1/continguts\\_cursos\\_EAPC/Joventut/modul\\_inclusio/100\\_conceptes/102\\_funciosexe.html](http://virtual.eapc.cat/file.php/1/continguts_cursos_EAPC/Joventut/modul_inclusio/100_conceptes/102_funciosexe.html)

Generalitat de Catalunya, **10 perquè per la igualtat. A la feina iguals** , 2009  
[http://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Recursos/Eines/Estudis\\_igualtat/Documents/10\\_perques\\_igualtat\\_cat.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/10_perques_igualtat_cat.pdf)

Micromasclismes: <http://blocs.xtec.cat/laimatgedeladonaalsvideoclips/definicio-de-sexisme-i-historia-del-sexisme/que-es-sexisme/el-masclisme/micromasclismes/>

Chimamanda Ngozi Adichie , ***We should all be feminists***,

[https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU\\_qWc](https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU_qWc)

Business dictionary , **Glass ceiling**,

<http://www.businessdictionary.com/definition/glass-ceiling.html>

## Conceptes del Glossari

Generalitat de Catalunya, Escola d'Administració Pública de Catalunya

[http://virtual.eapc.cat/file.php/1/continguts\\_cursos\\_EAPC/Joventut/modul\\_inclusio/100\\_conceptes/102\\_funciosexe.html](http://virtual.eapc.cat/file.php/1/continguts_cursos_EAPC/Joventut/modul_inclusio/100_conceptes/102_funciosexe.html)

Institut Català de la Dona, <http://dones.gencat.cat>

## Història

NASH, Mary (2010) ***Treballadores: Un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)***. Ed. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

*Conferència la dona al món. Breu repàs d'una injustícia històrica* (basada en el llibre Dones invisibles), 26/10/2016, <http://www.lluisalatorre.com/dones-invisibles-conferencia-a-sabadell/>

## Assetjament sexual laboral

***Igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral, 1. Violència de gènere a l'àmbit laboral- Assetjament sexual- assetjament moral***, Intersindical CSC, Secretaria d'Igualtat. [http://www.intersindical-csc.cat/pdf/igualtat\\_oportunitats\\_ambit\\_laboral.pdf](http://www.intersindical-csc.cat/pdf/igualtat_oportunitats_ambit_laboral.pdf)

***Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat***

**sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.** 2014  
[http://governacio.gencat.cat/web/.content/funcio\\_publica/documentos/prevencio\\_i\\_salut\\_laboral/assetjament/Protocol\\_assetjament\\_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf](http://governacio.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documentos/prevencio_i_salut_laboral/assetjament/Protocol_assetjament_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf)

**Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.** Eines per als recursos humans 4. Barcelona 2010,  
[http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col\\_leccio\\_eines\\_per\\_als\\_recursos\\_humans/04.\\_guia\\_per\\_a\\_l\\_eradicaci\\_de\\_l\\_assetjament\\_sexual/einesrh04.pdf](http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04._guia_per_a_l_eradicaci_de_l_assetjament_sexual/einesrh04.pdf)

### Bretxa salarial

Article: **La bretxa salarial a Catalunya és del 23,9%.** Més de mig milió d'euros per combatre la desigualtat salarial de gènere. 21/02/2018.  
<https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-a-Catalunya-es-del-239>

Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea). *Estudios sobre la Economía Española* - 2018/06 **Brechas Salariales de Género en España**  
<http://documentos.fedea.net/#year/2018>  
<http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>

Generalitat de Catalunya, **Desigualtat salarial entre homes i dones**  
<http://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Desigualtat-salarial-entre-homes-i-dones>  
(16/02/2017).

Observatori de treball de la Generalitat de Catalunya. **La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones.** Data d'actualització: 13/02/2017.  
Disponible en pdf a [http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05\\_-\\_recursos/documentos/fragments\\_de\\_coneixement/arxius/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-_recursos/documentos/fragments_de_coneixement/arxius/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf)

ObservatoriIQ, [www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org)

UGT de Catalunya. Fundació Maria Aurèlia Capmany. **La teva conciliació és la meva remuneració. Un futuro sin brecha.** Informe con motivo del Día europeo por la igualdad salarial, febrer 2015, [http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa\\_catcc.pdf](http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa_catcc.pdf)

UABDivulga Barcelona Recerca i Innovació (Teresa Torns, Carolina Recio, Núria Sánchez, Albert Trinidad): **L'esclletxa salarial entre homes i dones al mercat de treball** -. 1/4/2016, <http://www.uab.cat/web/detall-de-noticia/l-8217-esclletxa-salarial-entre-homes-i-dones-al-mercat-de-treball-1345469002000.html?noticiaid=1345700162497>

El periódico, *Islandia ya considera ilegal pagar más a hombres que a mujeres*, 4/01/2018, <http://www.elperiodico.com/es/internacional/20180104/islandia-ya-considera-ilegal-pagar-mas-a-hombres-que-mujeres-6530910> 04/01/2018

<http://www.lavanguardia.com/economia/20180106/434084615717/alemania-trabajadoras-sueldo-hombres-brecha-salarial.html>

## **Mercat de treball**

Observatori del Treball i Model Productiu. **Butlletí del perfil de l'atur. Situació a 31 de desembre de 2017.**, [www.observatoritreball.gencat.cat](http://www.observatoritreball.gencat.cat)

Barcelona Activa, *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)* , març del 2018 [http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Llibre-Blanc-CAT-Web\\_tcm101-49510.pdf](http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Llibre-Blanc-CAT-Web_tcm101-49510.pdf)

## **Sostre de vidre**

CUADRADO, Isabel , MORALES, J. Francisco: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 23, núm. 2, 2007, Article: **Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones.** pp. 183-202, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Disponible

en pdf a :[http://files.isabelcuadradoal.webnode.es/200000001-5f91c608af/Cuadrado%20y%20Morales\\_07.pdf](http://files.isabelcuadradoal.webnode.es/200000001-5f91c608af/Cuadrado%20y%20Morales_07.pdf)

Informe Bain & Company: "**Las mujeres encuentran obstáculos a la hora de ascender en el mundo laboral**", març 2017  
<https://prnoticias.com/comunicacion/prcomunicacion/20160873-ascenso-de-mujeres-en-el-mundo-laboral>

Observatori dones empresa economia (Odee): "**Indicador d'igualtat de Gènere de Catalunya**". Informe de resultats 2017. Cambra de comerç de Barcelona.

Mujeres de empresa: "**Tres mentalidades masculinas que mantienen el techo de cristal**": <http://www.mujeresdeempresa.com/tres-mentalidades-masculinas-que-mantienen-el-techo-de-cristal/>

El nacional.cat: "**Mujeres en la UB: Un 62% de los alumnos y un 19,6% de los catedráticos**" [https://www.elnacional.cat/es/cultura-ideas-artes/ub-mujeres-sesgo-genero\\_244449\\_102.html](https://www.elnacional.cat/es/cultura-ideas-artes/ub-mujeres-sesgo-genero_244449_102.html)

El diario, "**Muchas mujeres sufren el 'síndrome del impostor': son valiosas y se creen que no son capaces**" [https://www.eldiario.es/economia/ascenso-laboral-asignatura-pendiente-empresas\\_0\\_564493992.html](https://www.eldiario.es/economia/ascenso-laboral-asignatura-pendiente-empresas_0_564493992.html) [María Trapiello](#) 28/10/2016

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia ( 2011), **Cabeza moderna/corazón patriarcal (un diagnóstico social de género)**, Ed. Siglo XXI Libros de la Revista Anthropos, Barcelona. (pàgs. 11-18 i 32-37).

Ester Barberá Heredia , Amparo Ramos López y Carlos Candela Agulló **Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres**, Universidad de Valencia y Universidad Miguel Hernández.

<http://www.americlatinagenera.org/newsite/images/LaberintodeCristal.pdf>

Psicothema 2011. Vol. 23, nº 2, pp. 173-179

Instituto de la Mujer (2008) número 48: **Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad.**

Disponible en pdf a la pàgina <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/-documentacion/Documentos/DE0331.pdf>

El diario.es, J. Ignacio Conde, Ignacio Marra, *¿Cómo son los “techos de cristal” en España?*, 16/12/2015, [http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana-\\_6\\_463413688.html](http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana-_6_463413688.html)

Ajuntament de Barcelona Paco Abril, Homes Igualitaris. Societat 17 *Per què són necessàries les polítiques de gènere adreçades als homes?* , <http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/revista/revista17-art15-per-que-son-necessaries-politiques-igualtat-adrecades-als-homes.pdf>

Diari el País, *“Las empresas con más mujeres al mando son más rentables”*, 23 de març 2016, [https://elpais.com/economia/2016/02/23/actualidad/1456237183\\_008329.html](https://elpais.com/economia/2016/02/23/actualidad/1456237183_008329.html)

Diari El crític *Dones i homes al mercat laboral*, [www.elcritic.cat](http://www.elcritic.cat), 5 de juny de 2018, <http://>

*El techo de cristal existe* , <https://querertodo.wordpress.com/2014/01/09/el-techo-de-cristal-existe/>. 9/01/2014

Lo Blog, *No hi crec en les quotes femenines*, <https://lobloc.net/tag/desigualtat-de-gener/>

Generalitat de Catalunya. Institut català de les dones. *Consell Nacional de les dones de Catalunya*, <http://dones.gencat.cat/ca/institut/cndc/>

Gender balance on corporate boards, *Europa is cracking the glass ceiling*, July 2016, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_balance\\_decision\\_making/1607\\_factsheet\\_final\\_wob\\_data\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf)

GARY N. POWELL University of Connecticut D. ANTHONY BUTTERFIELD University of Massachusetts., 2008, *Investigating the “Glass ceiling” phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management*

[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23801547/Powell\\_Butterfield\\_Investigating\\_the\\_glass\\_ceiling.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23801547/Powell_Butterfield_Investigating_the_glass_ceiling.pdf)

<http://www.elcritic.cat/datacritic/nomes-un-10-de-les-grans-empreses-catalanes-estan-liderades-per-dones-23253>

NUÑO GÓMEZ, Laura (2010): ***El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo***. Icària editorial. Barcelona. Género y sociedad.

Article: Diari Ara, **10 científiques trenquen el sostre de vidre**  
[http://www.ara.cat/societat/Deu-cientifiques-trencar-sostre-vidre\\_0\\_1740426024.html](http://www.ara.cat/societat/Deu-cientifiques-trencar-sostre-vidre_0_1740426024.html) 10/02/2017

Article del blog Sociòlogos: ***Estudio del Techo de cristal en grandes empresas: se pierden mujeres innovadoras*** <http://sociologos.com/2013/08/18/estudio-del-techo-de-cristal-en-grandes-empresas-se-pierden-mujeres-innovadoras/>, 18/08/2013

Article del blog Las malas costumbres, ***Sabes qué es el techo de cristal?***  
<https://lasmalascostumbres.com/2016/03/01/sabes-que-es-el-techo-de-cristal/>,  
marzo 2016

Blog ***Ellas son noticia***, <https://ellasonnoticia.wordpress.com/2013/12/15/864/> ,  
15/12/2013

Youtube: ***Lucha por lo que quieres, consigues lo que mereces, rompamos el techo de cristal***, <https://www.youtube.com/watch?v=QidrGdtvA>

***El mundo de los negocios, El techo de cristal***  
<http://ciclog.blogspot.com.es/2010/09/el-techo-de-cristal.html>, 26/09/2010

RadioContempo Magazine, ***Sabes qué es un techo de cristal? Podrías estar atrapada sin saberlo*** <https://radiocontempo.wordpress.com/2008/04/28/%C2%BFsabes-que-es-un-techo-de-cristal-podrias-estar-atrapada-sin-saberlo/>

La societat que volem les dones IX Jornada Observatori Dona Empresa i Economia CaixaForum 28 de febrer de 2018. [http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/IX\\_Jornada\\_ODEE-1.pdf](http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/IX_Jornada_ODEE-1.pdf)



## Reforma horària

Nació digital: **“Catalunya impulsa l'horari europeu: dinar a la 1 i sopar a les 8”**, abril 2015.

<https://www.naciodigital.cat/noticia/85372/catalunya/impulsa/horari/europeu/dinar/sopar>

## **11. GLOSSARI**

### **Apoderament**

Es refereix al procés de presa de consciència de les pròpies capacitats, oportunitats i del poder que individualment i col·lectivament tenen les persones als àmbits polític, econòmic i social.

### **Assetjament sexual a la feina**

Conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fomentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

### **Bretxa salarial**

Diferència entre el salari mitjà dels homes i el de les dones.

### **Conciliació de la vida laboral, familiar i personal**

Estratègia d'organització de l'entorn laboral, dels serveis i dels temps que integra les necessitats familiars i personals dels homes i de les dones.

### **Corresponsabilitat en el treball reproductiu**

Distribució equilibrada i equitativa entre homes i dones de les responsabilitats de la vida a la llar, tant les relacionades amb les tasques de caràcter domèstic com les de cura de les persones.

### **Divisió sexual del treball**

Distribució de diferents tasques i responsabilitats en la vida social entre homes i dones a causa de l'atribució diferencial que es fa a homes i dones dels seus rols, capacitats i destreses (vegeu segregació).

## **Feminisme**

Moviment que té com a finalitat d'aconseguir la igualtat política, econòmica i jurídica de la dona respecte a l'home, concretat a partir de la segona meitat del segle XIX dins l'àmbit de la societat industrial.

## **Gènere**

Es refereix al conjunt de característiques socials i culturals que s'atorguen a les persones en funció del seu sexe. Aquesta construcció social és apresada, canvia amb el temps i varia molt segons les cultures o en cadascuna d'aquestes.

## **Igualtat d'oportunitats**

Condicions favorables perquè tant homes com dones puguin accedir a recursos, informació, espais de desenvolupament personal i espais de presa de decisions.

## **Masclisme**

Tots els comportaments, les actituds i els discursos prepotents dels homes respecte de les dones. És a dir, la violència masclista és la violència que s'exerceix contra la dona pel fet de considerar-la subordinada a l'home.

## **Micromasclisme**

Pràctiques de violència i dominació masculina en l'esfera quotidiana, algunes de les quals són considerades normals, algunes invisibilitzades i d'altres legítimes (Luis Bonino).

## **Paritat**

Acció positiva per aconseguir que homes i dones tinguin una presència equilibrada en tots els àmbits (polític, laboral, administratiu, etc.) i sense que hi hagi cap discriminació o cap privilegi entre els uns i les altres. Es tracta d'aconseguir que ni homes ni dones tinguin una presència o representació de més del 60% o de menys del 40%.

**Patriarcat**

Sistema o organització social basat en una presa de poder històrica per part dels homes adults sobre les dones i els infants. Aquesta supremacia de la figura paterna o masculina, porta a un sistema de dominació dels homes cap a les dones que, al llarg de la història, ha anat adoptant diverses formes.

**Sostre de vidre**

Al·lusió metafòrica a les barreres transparents que impedeixen moltes dones amb elevada qualificació promocionar-se i accedir a les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

**Usos del temps**

Distribució que fa cada persona del seu temps limitat en els diferents temps de vida: productiu, reproductiu, social i personal.



# ANNEXOS

# ÍNDEX DE L'ANNEX

<b>1- DADES</b> .....	Pàg. 1
<b>2- GUIA DE LA BUENA ESPOSA DE 1953</b> .....	Pàg. 6
<b>3- ENTREVISTES</b>	
3.1. A Lídia Sandalinas de Comissions Obreres (CCOO).....	Pàg. 10
3.2. A Bernat Escudero, president d'Homes igualitaris de Catalunya .....	Pàg. 15
3.3. A Juana Gallego, directora de l'Observatori per a la igualtat .....	Pàg. 22
3.4. A Eva Gajardo, Secretària d'igualtat de la UGT de Catalunya.....	Pàg. 27
3.5. A Mercè Otero, Associació feminista "Ca la dona" .....	Pàg. 33
3.6. A Teresa Torns, professora universitària i investigadora .....	Pàg. 38

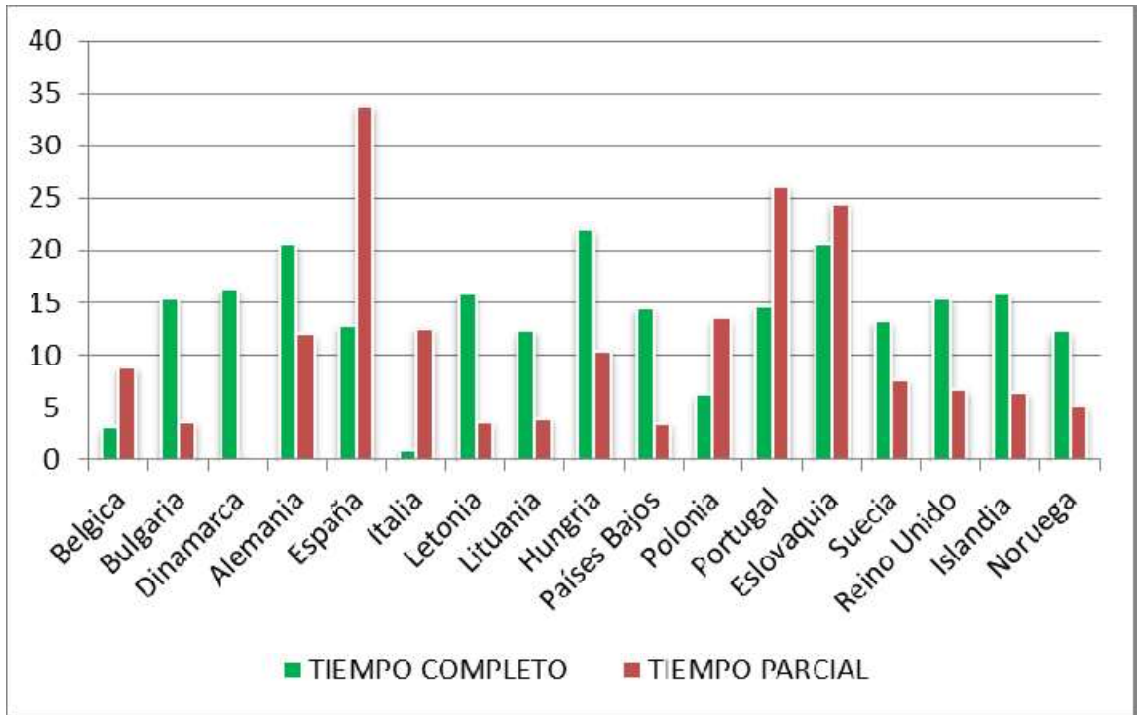
## 1- DADES

INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE DE CATALUNYA . Informe de resultats 2017<sup>37</sup>

		Any 2017*	
			
<b>FORMACIÓ</b>	Fracàs escolar (%)	21,6%	14,2%
	Formació permanent 25 a 64 anys (%)	6,4%	8,3%
	Titulacions universitàries /any	20.353	26.905
	Tesis doctorals aprovades /any	1.756	1.843
	Ocupació amb estudis superiors	703.000	771.800
<b>INDICADOR</b>			
<b>MERCAT DE TREBALL</b>	Ocupació (milers)	1.737,0	1.538,3
	Ocupació indefinida (milers)	1.102,7	1.052,0
	Ocupació a temps complet (milers)	1.610,4	1.197,2
	Salari mitjà (euros /hora)	17,0	14,4
	Prestació d'atur mitjana (euros)	3.382	3.128
<b>INDICADOR</b>			
<b>SECTOR TIC I R+D</b>	Matriculacions Enginyeria i Arquitectura	29.852	8.889
	Ocupació sector TIC	83.000	32.250
	Pendonal dedicat R+D sector públic	11.985	11.694
	Pendonal dedicat R+D sector privat	13.981	7.168
<b>INDICADOR</b>			
<b>IONS DE VIDA</b>	Taxa de risc de pobresa (després transferències)	18,2	20,0
	Taxa de risc de pobresa del treballador	12,6	11,2
	Temps dedicat a llar i família (minuts)	122	234

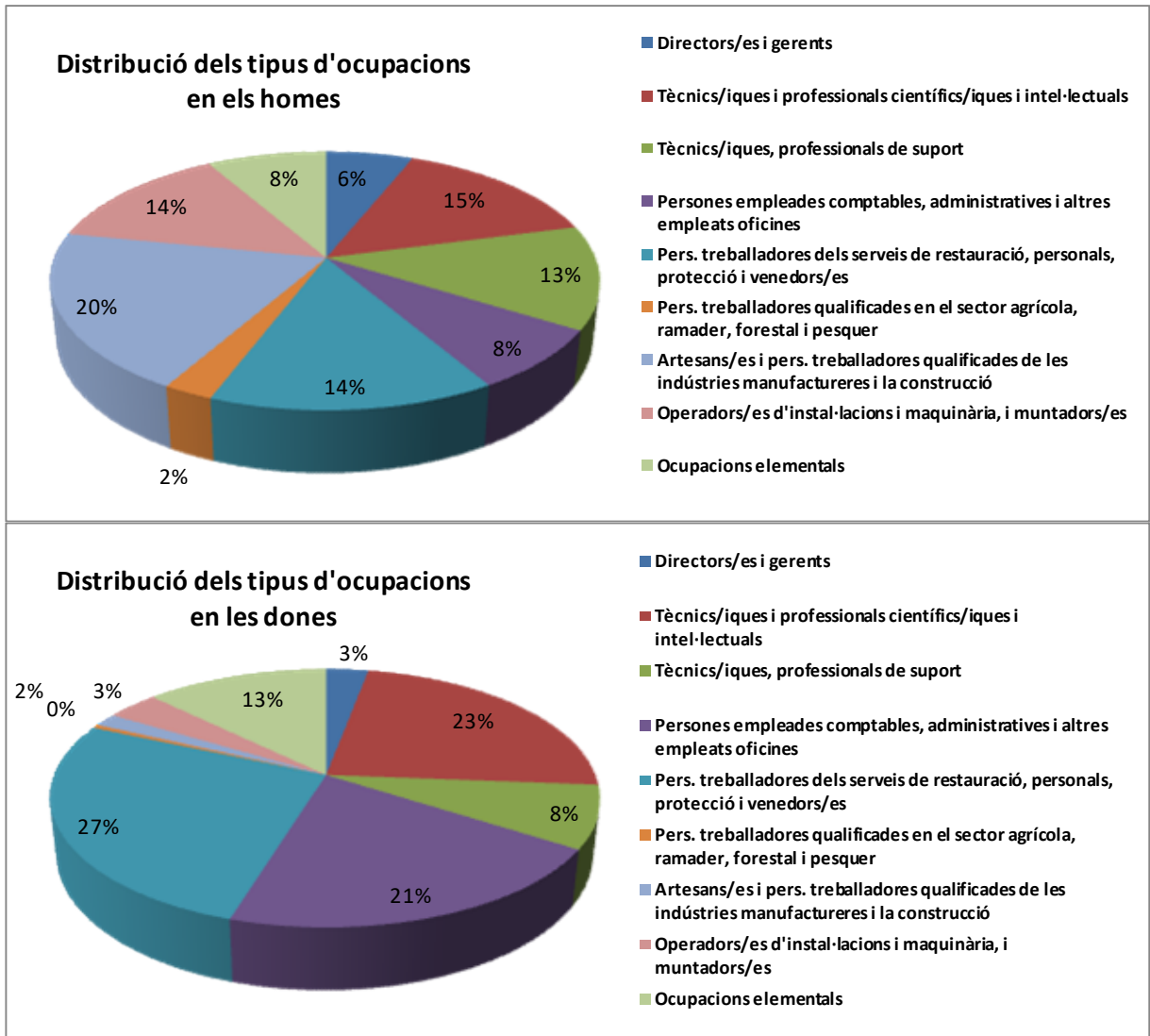
### Bretxa salarial a la Unió Europea en relació a la modalitat de jornada 2012

<sup>37</sup>Odee i Cambra de Comerç de Catalunya: Indicador d'igualtat de gènere de Catalunya. Informe de resultats 2017, [http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/2018-02-05\\_Indicador-igualtat-de-genero-2017.pdf](http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/2018-02-05_Indicador-igualtat-de-genero-2017.pdf)

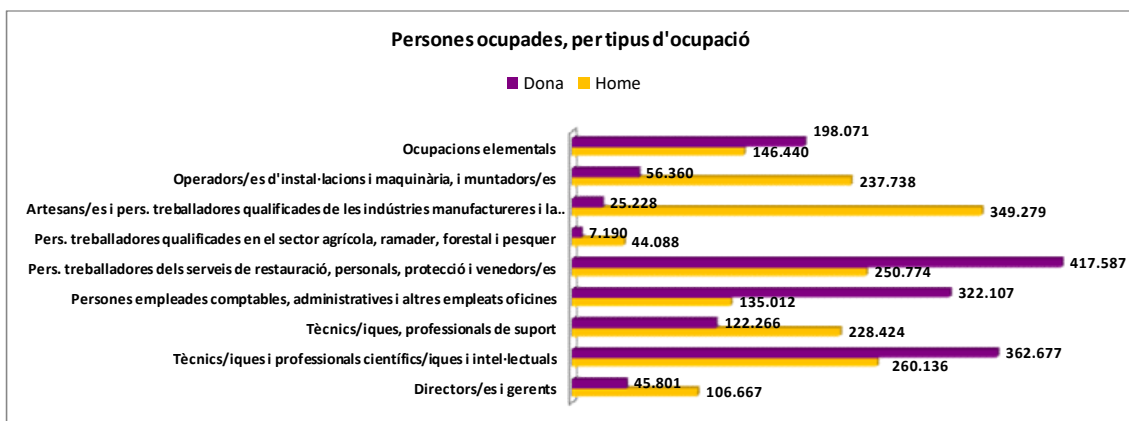
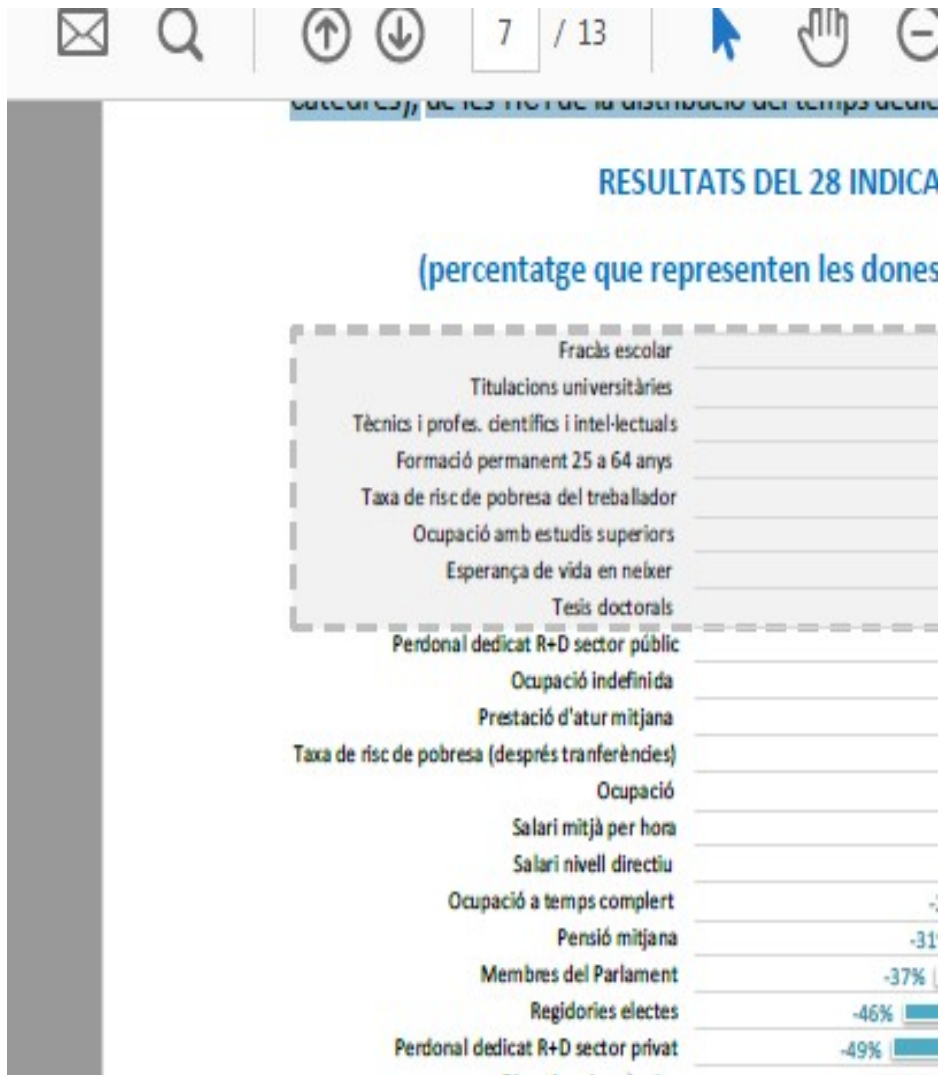


Font: Secretaría de Igualdad UGT, a partir datos de Eurostat





Font: CCOO. Dades enviades per e-mail



Font: elaboració de CCOO a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

<b>Percentatge d'homes i dones, per tipus d'ocupació</b>	<b>% Homes</b>	<b>% Dones</b>
Directors/es i gerents	70,0	30,0
Personal tècnic i professionals científics i intel·lectuals	41,8	58,2
Personal tècnic i professionals de recolzament	65,1	34,9
Persones empleades comptables, administratives i altres empleats oficines	29,5	70,5
P. treballadores dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors	37,5	62,5
P. treballadores qualificades en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	86,0	14,0
Artesans/es i treballadors/es qualificades de les indústries manufactureres i la con	93,3	6,7
Personal operador d'instal·lacions i maquinària i muntadors	80,8	19,2
Ocupacions elementals	42,5	57,5
<b>Total</b>	<b>53,7</b>	<b>47,0</b>

Font: elaboració pròpia de CCOO a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

## 2- GUIA DE LA BUENA ESPOSA DE 1953

- 1- Ten la cena lista. Planea con tiempo una deliciosa cena para su llegada. Esta es una forma de dejarle saber que has estado pensando en él y que te preocupan sus necesidades. La mayoría de los hombres están hambrientos cuando llegan a casa. Prepara su plato favorito.
- 2- ¡Luce hermosa! Descansa cinco minutos antes de su llegada para que te encuentre fresca y reluciente. Retoca tu maquillaje y luce lo mejor posible para él. Recuerda que ha tenido un día duro y sólo ha tratado con compañeros de trabajo.
- 3- Sé dulce e interesante. Su aburrido día de trabajo quizá necesite mejorar. Tú debes hacer todo lo posible por hacerlo. Una de tus obligaciones es distraerlo.
- 4- Arregla tu casa. Debe lucir impecable. Haz una última ronda por las principales áreas de la casa, justo antes de que tu marido llegue. Levanta los libros de escuela, juguetes, etc. Y limpia con un plumero las mesas.
- 5- Hazlo sentir en el paraíso. Durante los meses más fríos del año debes preparar la chimenea antes de su llegada. Tu marido sentirá que ha llegado a un paraíso de descanso y orden, esto te levantará el ánimo a ti también.
- 6- Prepara a los niños. Cepíllales el cabello, lava sus manos y cámbiales la ropa en caso de ser necesario. Son sus pequeños tesoros y él los querrá ver relucientes. Tómame unos minutos para arreglar a los niños.
- 7- Minimiza el ruido. A la hora de su llegada apaga lavadora, secadora y aspiradora e intenta que los niños estén callados. Piensa en todo el ruido que él ha tenido que soportar durante su pesado día de oficina.
- 8- Procura verte feliz. Regálale una gran sonrisa y muestra sinceridad en tu deseo de complacerlo. Tu felicidad es la recompensa por su esfuerzo diario.

9- Escúchalo. Puede que tengas una decena de cosas importantes para decirle, pero a su llegada no es el mejor momento para hablarlas. Déjalo hablar antes, recuerda que sus temas son más importantes que los tuyos.

10- Ponte en sus zapatos. No te quejes si llega tarde, si va a divertirse sin ti o si no llega en toda la noche. Trata de entender su mundo de compromisos y presiones, y su verdadera necesidad de estar relajado en casa.

11- ¡No te quejes! No lo satures con problemas insignificantes: Cualquier problema tuyo es un pequeño detalle comparado con lo que él tuvo que pasar. Una buena esposa siempre sabe cuál es su lugar.

12- Hazlo sentir a sus anchas. Deja que se acomode en un sillón o se recueste en la habitación. Ten una bebida caliente lista para él. Arregla su almohada y ofrece quitarles su zapatos. Habla con voz suave y placentera.





## 7 Minimiza el ruido

A la hora de su llegada apaga lavadora, secadora y aspiradora e intenta que los niños estén callados.

Piensa en todo el ruido que él ha tenido que soportar durante su pesado día de oficina.

## Arregla tu casa cuatro

Debe lucir impecable

Haz una última ronda por las principales áreas de la casa, justo antes de que tu marido llegue. Levanta libros de escuela, juguetes, etc. Y limpia con un plumero las mesas.



## 6 Prepara a los niños

Cepíllales el cabello, lava sus manos y cámbiales la ropa en caso de ser necesario. **Son sus pequeños tesoros y él los querrá ver relucientes.**

*¡Ómate unos minutos para arreglar a los niños.*




## 7 Minimiza el ruido

A la hora de su llegada apaga lavadora, secadora y aspiradora e intenta que los niños estén callados.

Piensa en todo el ruido que él ha tenido que soportar durante su pesado día de oficina.

## 8 Procura verte feliz

Regálale una gran sonrisa y muestra sinceridad en tu deseo de complacerlo.


Tu felicidad es la recompensa por su esfuerzo diario.



## 9 Escúchalo

Puede que tengas una docena de cosas importantes que decirle, pero a su llegada no es el mejor momento para hablarlas.

Déjalo hablar antes, recuerda que sus temas son más importantes que los tuyos.

## 10 Ponte en sus zapatos

No te quejes si llega tarde, si va a divertirse sin ti o si no llega en toda la noche. Trata de entender su mundo de compromisos.

Trata de entender su mundo de presión y compromisos, y su verdadera necesidad de estar relajado en casa.

## 11 No te quejes!

No lo satures con problemas insignificantes.

Cualquier problema tuyo, es un pequeño detalle comparado con lo que él tuvo que pasar.





### 3- ENTREVISTES

#### 3.1. ENTREVISTA A LÍDIA SANDALINAS DE COMISSIONS OBRERES (CCOO)

##### CCOO

Lídia Sandalinas (Secretària de la Dona del sindicat Comissions Obreres)

Data entrevista: juliol 2018

Lloc: Barcelona

**8. Creus que (conscient o inconscientment) es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius o de presa de decisions?**

Sí.

Dones i homes se situen de manera diferenciada en els diferents tipus d'ocupació. Al gràfic següent pots veure una divisió sexual pràcticament a totes les categories laborals.

Els homes estan sobrerrepresentats en treballs d'execució qualificats, treballs de maquinària i direcció.

Les dones estan sobrerrepresentades en treballs de serveis de restauració, personals, protecció i vendes, i treballs de tipus administratiu. En general, les dones estan sobre-representades als treballs menys qualificats.

En les ocupacions elementals i les de tècnics i professionals científics i intel·lectuals hi ha més dones que homes, però es mantenen dins dels marges del 40-60 de la llei d'igualtat.

Als següents gràfics es reflecteix la distribució dels tipus d'ocupacions en els homes i en les dones.



El tipus d'ocupació en què treballen més dones, el 27%, és el dels serveis de restauració, personals, protecció i venedores (en el cas dels homes, tan sols hi treballa el 14%), seguit del de tècniques i professionals científiques i intel·lectuals, en què hi treballa el 23% (15% entre els homes), i del d'empleades comptables, administratives i altres ocupacions d'oficines, en què hi treballa el 23% (8% entre els homes). Entre aquests tres tipus d'ocupacions treballen 3 de cada 4 dones.

Els homes estan molt més distribuïts en els diferents tipus d'ocupació. El que té una proporció més gran d'homes treballant, el 20%, és el d'artesans, de treballadors qualificats de les indústries manufactureres i de la construcció (en aquest tan sols hi treballen un 2% de les dones ocupades). El segueixen els tècnics i professionals científics i intel·lectuals, un 15% dels homes ocupats, i els treballadors dels serveis de restauració, personals, de protecció i venedors, i els operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors, sector en el qual treballen un 14% dels homes. Un 13% dels homes ocupats ho fan com a tècnics i professionals de suport. Entre aquests 5 tipus de professions hi treballen 3 de cada 4 homes.

Aquestes dades fan referència a on estan treballant les dones i els homes, i recullen tant l'accés a l'ocupació com la promoció professional. I això afecta d'una manera transcendental en la carrera professional de les dones, i per tant en els salaris que cobren i en les prestacions que tindran quan es jubilin.

**9. Consideres que hi ha una consciència social sobre aquest fet (sostre de vidre)?**

Crec que s'està començant a generar una consciència social crítica sobre aquestes situacions. Però costa molt que sigui contínua i que veiem canvis notoris. Encara està sent molt complicat parlar d'accions positives per

canviar aquesta situació. Moltes vegades es pretén canviar com si partíssim d'una igualtat de condicions que no tenim.

#### **10. Quines creus que són les causes del sostre de vidre?**

Principalment perquè es considera que els llocs de responsabilitat tenen a veure amb la dedicació, i aquesta dedicació té a veure amb temps a la feina. Normalment es considera que la responsabilitat té a veure amb funcions i no amb temps de dedicació. Hi ha alguns països que consideren que la responsabilitat està relacionada amb altres conceptes, com per exemple si tens fills o filles això es un plus, i que si tens responsabilitats amb les teves criatures vol dir que pots tenir responsabilitats amb la feina. En general es diu que si un home té criatures vol dir que és responsable amb independència del temps que dedica amb elles. I si ets dona es considera que aquesta responsabilitat no té res a veure amb la feina.

#### **11. Quins són els principals problemes que calen resoldre per assolir una plena i efectiva igualtat laboral?**

Per una banda, el temps de cura de filles o fills i de persones es continua pensant que és responsabilitat de les dones. En segon lloc, que les ocupacions que tenen les dones no es valoren, perquè es considera que forma part de "les nostres funcions de cura i atenció" i que ho portem en els nostres gens.

Encara hi ha professions i ocupacions que es pensa que són d'homes o de dones, sense tenir en compte que tothom podem fer el mateix.

I per una altra banda, es pensa que això ho podem resoldre des del mateix punt de partida (igualitari) quan no es així.

Insisteixo en la necessitat d'accions positives per a les dones per a que puguem tenir un mateix punt de partida.

**12. Què creus que es podria fer per solucionar aquesta problemàtica?**

Tenim unes lleis d'igualtat, tant a Espanya com a Catalunya, s'han de fer complir. La negociació de mesures d'igualtat i plans d'igualtat a les empreses ens ha d'obrir el camí, però ja fa 11 anys des de la primera llei d'igualtat i no s'està aplicant d'una manera efectiva.

Hem de partir de com la realitat del món del treball és diferent per a homes i per a dones, que els convenis, les qualificacions professionals, les reduccions de jornada, la incorporació de qualitats que les dones introduïm en el món del treball remunerat han de ser considerades i valorades.

**13. Què està fent el teu sindicat, associació, etc., com a persona investigadora del tema per eradicar aquestes desigualtats?**

A CCOO de Catalunya vàrem aprovar una resolució de que som un sindicat feminista, fem tallers, formació, introduir a la negociació col·lectiva, ja sigui en convenis, com en plans d'igualtat, la identificació de quina és la situació real de les dones en el mercat laboral i a partir d'aquí quines propostes podem introduir als convenis i als plans d'igualtat. També ho estem fent en relació a la demanda de noves lleis per a la igualtat i contra la bretxa salarial.

**14. Des de l'any passat han aparegut nombroses reivindicacions entorn la igualtat femenina: la campanya "Me Too", la primera vaga el 8 de març d'enguany, denúncies de dones per condicions laborals discriminatòries (dones paraigua)... Creus que estem en un moment d'activisme social entre dones i homes sense precedents? Tenim una generació d'homes i dones que extingiran els comportaments sexistes?**

M'agradaria pensar que això és així, però estem en un moment que falta incloure aquestes realitats en l'interior de totes les nostres organitzacions. Crec que encara falta unir les dues coses, tant per part del moviment social

cap a les organitzacions, com de les organitzacions cap a aquesta part del moviment social.

Estic convençuda que només des d'una perspectiva feminista ho podem assolir.

Comencem a ser-ho. Aquest 8 de març ho hem pogut veure. I començar a ser part de l'agenda d'entitats, sindicats, empreses, partits polítics, associacions, etc. A mesura que l'agenda feminista avança dins d'aquestes organitzacions, també s'incorpora en el dia a dia que viuen ciutadans i ciutadanes. L'exemple més clar és que tu estiguis fent aquest treball.

**15. Em pots descriure breument com veus la dona treballadora del segle XXI?**

**Podríem parlar d'un arquetip ?**

La dona treballadora del segle XXI és una dona que s'enfronta a les desigualtats i discriminacions tant en el treball remunerat com en el treball no remunerat. Les tasques de cura continuen depenent d'ella tant a la feina remunerada com a la no remunerada.

Hem de treballar la coresponsabilitat a casa, i hem de treballar la revalorització de les feines remunerades de les dones en el món del treball.

Tenim unes lleis que ens poden ajudar, però encara hem de canviar la concepció cultural del paper de les dones i els homes en el conjunt de la societat.

### 3.2. ENTREVISTA A BERNAT ESCUDERO, PRESIDENT D'HOMES IGUALITARIS DE CATALUNYA

#### Associació d'Homes Igualitaris de Catalunya

Bernat Escudero (president)

Data entrevista: 23 de juliol 16h

Lloc: Granollers (domicili particular)

**1- Creus que (conscient o inconscientment) es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius o de presa de decisions?**

Sí, i tant i molt; **conscientment i també inconscientment. Pel costum, per la cultura patriarcal, pels prejudicis,...** prioritzem més als homes segons a quin nivell de treball i naturalesa de la feina.

A l'àmbit empresarial, molt sovint. Per exemple, conec el cas d'una empresa familiar que no van promocionar la filla perquè es pogués encarregar d'ells, dels seus pares, de la cura quan fossin grans. La filla no tenia més germanes i es va pensar que no podria tenir prou disponibilitat per l'empresa.

**2- Consideres que hi ha una consciència social sobre aquest fet (sostre de vidre)?**

Hi ha una consciència perquè és notícia des de la premsa, que il·lumina molt bé, és molt fàcil: la premsa massiva ho fa servir però **realment no es té plenament consciència del problema.**

**3- Quines creus que són les causes del sostre de vidre?**

Les causes, molts factors tant externs com interns:

Factors interns:

- Prejudici individual de qui designa per la feina
- Prejudici individual de qui ha d'optar per aquesta feina
- Processos d'empoderament, no s'ho acaben de creure tot i estar capacitades.

Factors externs:

- Dificultats de conciliació de la vida laboral i familiar. Si només es té l'objectiu laboral es fa el que sigui, quan tens més presència en més esferes: associativa, familiar...
- El món empresarial es pensa que has de tenir dedicació 24 hores a l'empresa.

Cal un canvi de mentalitat des de totes les esferes de la societat, cal una lluita pacífica, ser perseverant per poder canviar les coses. Sóc delegat sindical i molts cops ens adaptem més prejudicis de l'empresariat que no pas ens aixequem i marxem per reivindicar. És una lluita emocional i un conflicte, cal molestar perquè hi hagi una lluita emocional i un conflicte, cal molestar perquè hi hagi canvis, sinó ens adaptem al patriarcat.

Els horaris laborals no estan adaptats a la vida personal, són inflexibles.

Potser és massa teòric el que diré però en l'imaginari del món empresarial no casa amb l'imaginari de les treballadores del segle XXI que vivim i en canvi la tecnologia facilita les coses (l'ordinador permet treballar des de casa). Jo per exemple he tingut problemes amb la meva jefa per poder fer servir tecnologia que té l'empresa i poder compatibilitzar la tasca laboral amb la familiar i personal. **ÉS EL SEU PROBLEMA** perquè no passa res, jo estic arribant als objectius professionals, doncs facilita'm les coses, però el fet de no tenir la

presència física a l'oficina, als caps clàssics, mira que tinc una jefa de cap, no els hi agrada, és presència, és una cultura arcaica.

També hi ha altres factors: per sexe, gènere i per temporalitat.

La precarietat en el món laboral i els tipus de contracte. Hi ha un abús dels contractes temporals i no és el mateix. Si tens un contracte indefinit tens una altra mentalitat que amb contractes temporals. Si tu saps que el teu contracte acaba al desembre estàs moldejant-te perquè potser al gener no tens feina, això afecta i molt. El món empresarial vol temporalitat i el poder polític no està posant remei a això perquè ja li va bé que hi hagi ocupació encara que tota l'ocupació sigui temporal.

#### **4- Quins són els principals problemes que calen resoldre per assolir una plena i efectiva igualtat laboral?**

Hem de revisar clixés i prejudicis personals que són molt inconscients. Som els primers que discriminem, com a societat, com a país discriminem sense adonar-nos. És possible que haguem avançat de tal manera que les discriminacions directes, aquesta per exemple, és una discriminació directa que fa la Constitució: si tens un fill home serà l'hereu a la corona encara que tingui una germana gran. Aquestes directes, escrites, estan en disminució. Minven cada vegada més les discriminacions directes, les discriminacions indirectes, les que s'amaguen per diferents raons campen tranquil·lament i la majoria de la població no les veu. Caldria contractes més estables, la facilitat de treballar gràcies a la tecnologia del segle XXI amb una flexibilitat major alhora de compaginar horaris i temps personals. pels temps de la família, pels **usos dels temps** personals adaptat, tenir temps per anar al cinema entre setmana. Els temps és dels temes que en aquest país som rars a Europa: per raons històriques dinem massa tard, allarguem massa el migdia i això s'ha de trencar. Estar 2 hores per dinar és una autèntica exageració i per sort hi ha empreses. es diu usos del temps.

La part social, on també intervé l'educació, s'hauria de canviar i l'àmbit polític, empresarial, educatiu i les llars. Aquí pren molta força l'àmbit de la llar. Si compensem més la despesa de temps que té cada membre de la família a la llar i avui dia els homes destinem menys de la meitat del temps que destinen les dones a la llar i això li anomenem coresponsabilitat, compensar aquesta desigualtat dins la llar, no només pel tema salarial o promoció, sinó per la despesa de temps. I això s'ha de reivindicar i demano a les noies joves com tu que quan tinguin parella heterosexual reclamin aquesta coresponsabilitat.

També hi ha casos de tot. Jo ho estic vivint en primera persona amb les meves filles d'un any. L'empresa de la meva dona no li permet flexibilitzar, ara perquè està a l'estiu i té horari intensiu. En canvi, la meva empresa de stock brokers ha pogut modificar el conveni col·lectiu i les persones que tenen fills de menys de 4 anys poden flexibilitzar i en canvi, hi ha treballadores que per no caure malament al jefe no demanen adaptació d'horari per cura de menors, tal com va aprovar l'empresa. Cal empoderar-se, per part de les dones, i obrir la consciència als homes.

**5- Què està fent el teu sindicat, associació, etc., com a persona investigadora del tema per erradicar aquestes desigualtats?**

Homes igualitaris intenta que els homes prenguem consciència de la no discriminació i la coresponsabilitat com un guany pels homes a través de tallers de prevenció, fins i tot de prevenció a la violència masclista, taller de paternitats per a homes que acaben de ser pares. Practiquem la no discriminació i la coresponsabilitat com a un guany, són vivències, viure la vida, i això trenca, és nou.

La igualtat també és un guany pels homes. És un guany pels homes perquè guanya en l'esfera familiar, no tenir por de submergir-se a l'esfera familiar.

A nivell sindical es reclama més plans d'igualtat, que es contemplin horaris,....



Els homes no només ho vivim com una justícia o fer història per les dones de tractar d'igual a igual per justícia, sinó per responsabilitat històrica i per un guany pels homes. Recollim homes feministes de la història, que n'hi ha hagut pocs però n'hi ha hagut. Ho recollim en una revista digital. El Che Guevara també va tractar a les dones com històricament se les ha tractat.

Som un moviment petit, som encara pocs homes. Davant el moviment independentista no tenim res a fer. Molts homes no s'ho acaben de creure.

El feminisme allibera, el masclisme mata. El feminisme és un moviment molt plural, històricament, culturalment, filosòficament molt ampli.

El pacifisme té molta relació amb les feministes, fins i tot crec que neix de les feministes perquè el missatge de no violència de Ghandi el va aprendre de les feministes sufragistes del regne Unit i en canvi, va ser Ghandi qui va passar a la història i les feministes diuen que mai se'ls reconeix res.

Les discriminacions directes s'han erradicat força (en un conveni col·lectiu ja no hi ha salari per home o dona) però, en canvi, les indirectes (promoció, contractació, temporalitat,...) estan a l'ordre del dia. Els complements salarials juguen amb això, fan una gran enginyeria amb les nòmines.

Saps qui era en Johan Cruyff? No. Ets la primera persona que em trobo que no el coneix. Era com el Messi. Va arribar d'Holanda amb la seva dona i 20 anys després li van demanar a en Cruyff què li va estranyar més quan va aterrar a Barcelona el 1973 va dir que les pintures Titanlux van oferir fer un anunci a la seva dona i li van donar un paper perquè el marit donés permís per participar-hi. Aquesta etapa l'hem superat a nivell formal, directa, però encara manca molt empoderament a les dones.

El mandat de gènere que hi havia per a les dones era: sentiments, emocions i no racionalitat. No poden ser científiques, no poden ser matemàtiques. El gènere femení no ha de pensar, ha de viure. Les feministes sempre ho han criticat. El mandat pels homes era el contrari: no pots expressar les emocions i sentiments, que siguin catalogats com a femenins (els nens no ploren, els nens

aguanten... i quan els nens es fan grans i no poden expressar les emocions ho fan d'altres maneres). El feminisme no va néixer perquè els homes poguessin plorar. Hi ha emocions com la ràbia o la ira que s'expressen de forma explosiva o no s'expressen. I el feminisme els ha ensenyat a expressar-los de manera harmònica. el feminisme no va néixer per això però sí que els homes podem agafar del feminisme aquesta expressió d'emocions.

Des de l'associació parlem molt de que guanyem en la cura , HISTÒRICAMENT EREN LES MARES, MONGES, IMFERMERES, LES DONES, QUI S'ENCARREGAVEN DE LA CURA. Nosaltres intentem ser homes en cura i repercuteix en nosaltres i en les dones. Defensem molt la cura com una transformació en els homes. cura per cuidar avis, fills, la dona,...

- 6- Des de l'any passat han aparegut nombroses reivindicacions entorn la igualtat femenina: la campanya " Me Too", la primera vaga el 8 de març d'enguany, denúncies de dones per condicions laborals discriminatòries (dones paraigua)... Creus que estem en un moment d'activisme social entre dones i homes sense precedents? Tenim una generació d'homes i dones que extingiran els comportaments sexistes?**

Sense precedents no. A veure, des de la part dels homes igualitaris sí; potser sí, però als anys 60-70 va haver-hi un gran moviment social. Per part dels homes sí, encara que pocs, però per part de les dones no ho sé. És un bon moment però sense precedents no estic segur.

Quantitat d'homes sí, en aquest país mai havíem trobat tants. I per part de les dones també és un bon moment.

- 7- Em pots descriure breument com veus la dona treballadora en el segle XXI? Podríem parlar d'un arquetip ?**

No crec que hi hagi un arquetipus, és molt diversa, com el gènere femení, hi ha dones conservadores i clàssiques i dones que ho han canviat tot. Crec que cada

vegada s'estendrà la idea que has de dependre de tu en el futur, cada cop hi haurà més dones independents econòmicament, però hi haurà una diversitat molt gran.

Es diu que ara hi ha una generació d'adolescents molt masculistes.

En els homes no hi ha tanta diversitat com amb les dones.

### 3.3. ENTREVISTA A JUANA GALLEGO, DIRECTORA DE L'OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT

Joana Gallego- Directora del Observatorio para la Igualdad

Codirectora del Master Género y Comunicación

Profesora de Periodismo

UAB

Data entrevista: juliol 2018

Lloc: Barcelona

**1. Creus que (conscient o inconscientment) es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius o de presa de decisions?**

No sé si conscient o inconscientment, però la realitat és que molt sovint es prefereix triar un home en comptes d'una dona, segons el lloc a ocupar, sobre tot si el lloc té molt prestigi o està molt ben remunerat.

Altres vegades, depenent de quin tipus de feina sigui, es tria una dona perquè s'adapta millor amb algunes feines, per exemple, cangur, per feines de casa, per secretària, per infermera o mestra, per tenir cura de gent gran, etc.

Per promocionar a llocs de responsabilitat sinó es té una consciència molt clara respecte a que cal promocionar dones la tendència és que es pensi abans en un home que en una dona. Per exemple, ara estem veient moltes dones en llocs de responsabilitat amb el nou govern espanyol... això és una aposta que cal fer, és a dir, una postura política clara. Si no, quasi sempre es trien homes.

**2. Consideres que hi ha una consciència social sobre aquest fet (sostre de vidre)?**

Sobre si hi ha consciència sobre que es prioritzen les dones o sobre si la gent és conscient que hi ha sostre de vidre? La teva pregunta no queda clara. Si és el primer cas, crec que no hi ha gaire consciència sobre que molt sovint es trien homes pels càrrecs. La gent pensa que si es trien homes és perquè són els més ben preparats... i quasi sempre resulta que són homes els més ben preparats... quina casualitat.

Respecte a si hi ha consciència de si hi ha sostre de vidre crec que actualment comença a fer-se més visible aquesta realitat, i per això crec que la societat és més conscient ara que cal afavorir l'arribada de dones als llocs de decisió. Molts altres estan en contra, és clar, i consideren que no han de ser dones perquè sí... sinó perquè estiguin preparades, com si tots els homes proposats estiguessin preparats, però les dones no.

**3. Quines creus que són les causes del sostre de vidre?**

Crec que aquesta inèrcia social en què hem viscut tan de temps... que no s'ha plantejat fins ara que les dones poden exercir els càrrecs tan bé o tan malament com els homes. Com que l'estructura social i sobre tot la cultura professional ha prioritzat el treball remunerat per sobre els treballs de cura (treball domèstic, cura de les criatures, gent gran, etc.) i els homes no han tingut mai aquestes responsabilitats, doncs moltes dones potser no poden aspirar a llocs de responsabilitat per incompatibilitat, perquè representa posar per davant el treball remunerat, la qual cosa pot significar haver de renunciar a una vida familiar més o menys plena.

Cal canviar la mentalitat i la cultura empresarial i professional perquè el treball remunerat no sigui tant absorbent que no es pugui conciliar amb la vida privada. Si no s'aconsegueix, les dones continuaran tenint problemes per arribar a llocs de decisió.

**4. Quins són els principals problemes que calen resoldre per assolir una plena i efectiva igualtat laboral?**

El que he mencionat abans, **canviar la cultura empresarial i professional**. Eliminar aquesta absoluta divisió entre el treball remunerat, que necessita moltes hores i molt de temps, i el treball de cura. Totes les persones hauríem de poder dedicar part de la nostra vida a treballar fora de casa i part a treballar dins, de tal manera que la vida resultés més completa per tothom, i que ningú hagués de renunciar a cap de les dues activitats.

**5. Què creus que es podria fer per solucionar aquesta problemàtica?**

Replantejar els horaris, per exemple. Moltes vegades no cal estar físicament al lloc de treball per fer la feina; poder tenir horaris flexibles sempre que la feina es faci... què importa des d' on es faci la feina? Educar les persones per fer-se càrrec dels treballs de cura, i que aquestes no recaiguin exclusivament en les dones. Fer polítiques reals de conciliació de la vida professional amb la vida personal.

**6. Què està fent el teu sindicat, associació, etc., com a persona investigadora del tema per eradicar aquestes desigualtats?**

L'Observatori no és un sindicat ni una associació, però des de la nostra posició fem una diagnosi sobre la desigualtat en la universitat, i preparem mesures per tal d'implementar el IV Pla d'Igualtat, que vol pal·liar aquestes desigualtats entre homes i dones, tant entre el professorat, com entre l'alumnat i el personal d'administració.

- 7. Des de l'any passat han aparegut nombroses reivindicacions entorn la igualtat femenina: la campanya Me too, la primera vaga el 8 de març d'enguany, denúncies de dones per condicions laborals discriminatòries (dones paraigua)... Creus que estem en un moment d'activisme social entre dones i homes sense precedents? Tenim una generació d'homes i dones que extingiran els comportaments sexistes?**

Crec que estem vivim un moment important en el feminisme i en la conscienciació en la societat que cal eradicar les desigualtats. Hi ha molta més gent conscienciada que abans, i ara les demandes del feminisme, que eren minoritàries, ara són compartides i defensades per la pràctica totalitat de la societat. Per tant, tot i que hi ha moltes resistències per part de grups socials (i especialment entre el col·lectiu masculí), crec que s'està en una fase que no té marxa enrere, doncs les dones joves d'avui ja no es conformen només amb paraules i bones promeses, sinó que volen realitats.

- 8. Em pots descriure breument com veus la dona treballadora del segle XXI? Podríem parlar d'un arquetip ?**

Crec que les dones i els homes compartiran en un futur totes les feines possibles; que hi haurà més igualtat i possibilitats de conciliació entre la vida professional i laboral i per tant les dones treballadores podran dedicar una part de la seva vida a treballar fora de casa i una altra a la vida privada, sense renunciar ni a una cosa ni l'altra.

Aquesta es la meva il·lusió, que tots, homes i dones comparteixen tot, vida professional i vida personal, i que la vida resulti més satisfactòria per tots dos.

### 3.4. ENTREVISTA A EVA GAJARDO, SECRETÀRIA D'IGUALTAT DE LA UGT DE CATALUNYA

#### UTG

Eva Gajardo (Secretària d'Igualtat i Formació professional de la UT de Catalunya)

Data entrevista: 7 d'agost 11h

Lloc: Barcelona (seu UGT Rambla del Raval)

1. **Creus que (conscient o inconscientment) es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius o de presa de decisions?**

**Si, segur. Pot ser que en algun cas sigui de forma inconscient però en molts casos és de forma conscient,** tenir a homes en càrrecs de responsabilitat sembla ser que dóna la rentabilitat de que aquest home, encara que sigui pare, no farà la feina de pare que fa la mare de cura i això fins i tot et podria dir que per molts homes tenir fills en càrrecs de responsabilitat és un plus positiu perquè li dona més responsabilitat ,més seriositat, més grau de compromís amb l'empresa i aquesta mateixa condició en cas que siguis dona et penalitza perquè ets mare i se suposa que hauràs de ser tu qui et facis càrrecs de la cura dels nens si els tens en aquest moment o perquè els pots tenir.

2. **Consideres que hi ha una consciència social sobre aquest fet (sostre de vidre)?**

**Hi ha consciència però no generalitzada.** S'hi que és cert que cada vegada les persones i les dones prenem més consciència de la nostra representació



i el que signifiquem dins el mercat de treball però no sempre conscientment.

Ara i des d'aquest 8 de març hi ha hagut un abans i un després en aquesta presa de consciència. Moltes dones tenien clar el que estava passant però no se n'adonaven. És el punt d'inflexió que en ha fet aturar-nos s'és conscient cada vegada més, les dones hem pres més consciència, dir-lo, verbalitzar-lo i visualitzar-lo fa que arribi al nostre entorn independentment que tinguis o no càrregues familiars i fa que hi hagi cada vegada més homes que s'adonin d'aquesta discriminació que patim les dones, a vegades de forma directes o indirectes.

### **3. Quines creus que són les causes del sostre de vidre?**

La causa principal és **el sistema, tenim un sistema masclista, patriarcal. En l'imaginari col·lectiu encara tenim l'home que és el proveïdor oficial familiar de la recerca dels diners fora de casa i que la dona és la proveïdora de la cura de la família i això és propi del sistema patriarcal que perdura en el temps perquè és una relació de dominació de l'home a la dona** a través de la violència, de vegades en la màxima expressió que veiem en els assassinats masclistes o el masclisme o micromasclisme, que per a mi no són micro sinó que són masclismes, però com que es donen de forma tan sibil·lina està tan interioritzat i arrelat que fins i tot no ens adonem del que passa. **El propi sistema capitalista ha emmarcat aquest masclisme dins aquesta societat com una eina més, la dona és la que fa la feina de cura de forma majoritària i el sistema capitalista ho necessita i el que ha fet és excloure el que fem les dones**, la cura és necessari perquè els homes i la resta de la societat pugui entrar dins aquest sistema capitalista i invisibilitza la part de cura i reproductiva; quan surts de la feina has de tenir una sèrie de necessitats cobertes: menjar, jugar a futbol, alimentar-te, tenir cura dels grans i de les persones petites... i tot això té una logística que s'ha de fer. Qui ho porta i ho suporta és la dona, al sistema no li importa, és necessari perquè qui arriba a l'empresa ha de tenir totes les

necessitats cobertes per produir, estem fora del sistema i hem d'estar a dintre perquè aquestes necessitats reals que tenim i s'ha de valorar la feina que fem les dones.

**4. Quins són els principals problemes que calen resoldre per assolir una plena i efectiva igualtat laboral? Què creus que es podria fer per solucionar aquesta problemàtica?**

Una mica el que t'estava dient, per una banda tenim tota una discriminació indirecta, aquesta que no es veu, aquesta que és fruit d'aquesta tradició, fins i tot **tenim totes aquestes professions que són feminitzades i estan menys valorades a nivell social però també econòmicament i això fa que si majoritàriament avui dia les dones estem més capacitades**, tal com diuen els estudis, però tenim un problema important d'educació. Les vocacions estan masculinitzades o feminitzades i hem d'entrar amb aquestes vocacions per una banda i per altra **posar en valor tota la feina que fem les dones en perspectiva de gènere. La categoria professional i el salari d'ocupacions similars és diferent si la professió es majoritàriament de dones (dona neteja) o homes (peons).**

**El valor social s'ha de traspasar a l'àmbit laboral**, el conveni de les persones que curen a dependents tenen poques garanties. Tot això hem de canviar, canviar la perspectiva. Vivim en un món masculista, a ulls dels homes, i no s'ha tingut en compte l'altre part de la societat. Canviar aquest paradigma perquè es tingui en compte la perspectiva feminista

S'ha de fer un canvi de forma global per tot, valorar i quantificar els treballs de cura que fan les dones, l'economia feminista. Si fem les valoracions de lloc de treball a les categories professionals des de criteris neutres i des d'una perspectiva de gènere a través dels convenis col·lectius. A l'àmbit social també s'hauria de visualitzar sota un altre mirall, amb una altra

composició, amb uns altres ulls i incidir en l'àmbit de l'educació a través de la coeducació, mitjans de comunicació

**5. Què està fent el teu sindicat, associació, etc., com a persona investigadora del tema per eradicar aquestes desigualtats?**

Tenim lleis que s'han de complir, la llei del 2007 que vol posar plans d'igualtat a totes les empreses i la llei d'igualtat del 2015 i a través de la xarxa dels delegats sindicals, **d'agents sindicals per la d'igualtat de gènere, en els llocs on tenim representació sindical tenim persones especialitzades en polítiques d'oportunitats i igualtat davant les desigualtats. Fem que es compleixi la llei on s'ha de complir.**

La llei del 2007 dins les empreses, tot i ser una llei orgànica, degut a la permissivitat per part de l'administració del grau de compliment d'aquestes lleis, costa molt que es compleixi dins les empreses. Avui per avui és impossible que una empresa no compleixi amb la llei de fiscalitat, però amb les polítiques d'igualtat unes la compleixen i altres no. Amb les polítiques d'igualtat cal estar al darrera perquè es compleixin. I per que no siguin lleis de caràcter laxe (si va bé la compleixo i sinó no passa res) reclamem contínuament, perquè vegin que és tan important complir aquestes lleis com altres, tot i que també hi ha empreses que veuen que en polítiques d'igualtat surt tothom guanyant i ho tens més fàcil per aplicar-les.

**6. Des de l'any passat han aparegut nombroses reivindicacions entorn la igualtat femenina: la campanya Me too, la primera vaga el 8 de març d'enguany, denúncies de dones per condicions laborals discriminatòries (dones paraigua)... Creus que estem en un moment d'activisme social entre dones i homes sense precedents?**

Com et deia abans, **entre el 8 de març d'aquest any i el 8 de març de l'any passat hi ha hagut un punt d'inflexió i les dones han verbalitzat, han pres**

**més consciència**, no és que no la tinguessin abans, però han dit fins aquí i han verbalitzat i han dit “se acabó” i això no és perquè sí, això és perquè darrera hi ha tota una feinada, els moviments feministes està fent coses contínuament, mai s’han paralizat. Jo crec que el que hi ha hagut és que **cada vegada més les dones estadísticament sortim que estem més preparades i un cop prenem consciència de que tenim les mateixes capacitats, doncs perquè tenir persones que pel seu gènere han de ser de primeres i altres de segona. No té cap sentit.**

Jo crec que són molts anys de polítiques vers la igualtat, però des del l’any 2007, que comença en que la llei d’igualtat es posa al centre de les agendes, però a partir d’ aquí amb la crisi del 2008 que ha vingut acompanyada de les retallades a l’àmbit social i laboral, les polítiques d’igualtat han anat cap a baix. El nostre Secretari General, en Pepe Álvarez va dir **“Quan la crisi va entrar per la porta de les empreses, la igualtat va sortir per les finestres”** i és veritat perquè amb una situació tan flagrant i tan brutal com la que vam viure d’expedients de regulació i on els llocs de treball estaven en perill, va haver-hi una destrucció massiva de llocs de treball, de condicions de treball, clar, la igualtat van quedar en tercer o quart lloc, perquè l’important era tenir treball i després ja veuríem en quines condicions. Ara comencem a sortir d’aquesta crisi i veiem que la distribució de les tasques i les feines segueix igual, les dones patim les mateixes desigualtats, i que a més a més som més precàries que abans i hem dit fins aquí. Quan acaba el procés de crisi i retallades ens trobem que només ha sortit guanyant un, que és el capità i la resta, les persones treballadores han sortit perjudicades i les dones més, que són les que tenim els treballs més precaris. I les dones joves encara ho veuen més i les dones feministes que porten molts anys, molts anys lluitant i les dones que porten molts anys treballant, aquesta cadena s’ha fet forta i surt tot això.

**Tenim una generació d’homes i dones que extingiran els comportaments sexistes?**

Crec que ens costarà molt, per exemple l'assetjament sexual dins les empreses està molt naturalitzat i assumit i ho estem treballant i encara ens costa, les expliquem i costa prendre consciència, tenim una feinada per poder explicar i visualitzar bé. Si prens consciència, un cop ho detectes a l'àmbit laboral fas que l'àmbit de relació d'aquesta persona amb la família, pel carrer ho visualitzi i integri. Costa perquè avui per avui el que té el poder és el masclisme i fa el possible per tunejar-se i estar present a la societat. Si abans et controlaven de forma directa per saber on estaves ara ho fa a través de les xarxes socials. Canvia la manera, però no l'objectiu.

**7. Em pots descriure breument com veus la dona treballadora del segle XXI?  
Podríem parlar d'un perfil o arquetip?**

Avui per avui si agafem el perfil d'una dona treballadora és **amb estudis, que probablement no treballa en allò que ha estudiat, treballa en un sector molt feminitzat, amb càrregues familiars i està cobrant un 24% menys.**

S'ha de canviar per evitar la bretxa salarial, el treball feminitzat i puguin treballar en allò que s'han especialitzat. Cal política d'orientació de perfil laboral que s'adeqüi al mercat de treball .

**Estic segura que cada cop anirem més cap a la co-responsabilitat i cada vegada més dones i homes compartiran feines de cura i canviaran les normatives amb permisos igualitaris** no transferibles remunerats, farà que es canviïn les relacions laborals i quan una persona entrevistés a una dona, vegi una persona .

**Les coses canviaran però els canvis triguen a donar fruit**, un canvi legislatiu, normatiu no canvia les coses "de la noche a la mañana" però ajuda. Si tenim polítiques socials i econòmiques que vagin a una coresponsabilitat es traduirà en una conceptualització més igualitària de cara a la societat.

### 3.5. ENTREVISTA A MERCÈ OTERO, ASSOCIACIÓ FEMINISTA “CA LA DONA”

#### “CA LA DONA”

Mercè Otero Vidal (referent del feminisme, activista omnipresent, implicada en moltes reivindicacions per aconseguir un món més just i solidari. Ha estat una professora compromesa amb la coeducació, catedràtica de llatí, traductora, formadora, escriptora,...)

Data entrevista: 7 d'agost 13h

Lloc: Barcelona (seu Ca La Dona- Carrer Ripoll 25) caladona.org

Ca la Dona és un punt de referència del moviment feminista. El moviment feminista és molt plural i molt divers. Avui en dia parlem de feminismes en plural, és a dir, es pot arribar a la llibertat i a la dignitat de les dones pels diferents camins; o sigui que no és un dogma, no és una manera única de fer sinó que es pot fer de moltes maneres diferents.

Té tota una història al darrera, però el franquisme talla totalment, i fins l'any 76 no tornen a sortir les idees feministes. A finals del mes de maig d'aquest any es posen en marxa una sèrie de dones que venen de sindicats i partits polítics (molts clandestins) i les dones d'universitat, i organitzen les primeres jornades catalanes de la dona. Aquí ja surten tota una sèrie de línies de treball que són les que han anat seguint.

El món del treball i el treball assalariat està en paral·lel amb el treball de cura i domèstic i a les dones ens ha tocat jugar amb els dos tipus de treball. Quan arriba la crisi torna a haver-hi una marxa enrere.

El moviment feminista necessitava un espai propi, i per això van ser les primeres ocupes en un local, van poder negociar amb l'ajuntament i han anat ocupen diferents llocs fins que s'han instal·lat aquí.

Ca la Dona té un centre de documentació amb els cartells, samarretes... de tots aquests 40 anys (donacions). També hi ha el grup de Talaya, de les dones maltractades,

la xarxa de la salut, les dones de l' immigració. I durant un temps hi va haver també Dones i Treball, que van calcular què suposava el treball domèstic sobre el PIB

**1. Creus que (conscient o inconscientment) es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius o de presa de decisions?**

És una qüestió que sembla un tòpic, un estereotip, que dius, com és que encara estem parlant d'aquestes coses. Però sí, la realitat és aquesta. Encara es funciona pensant: ui les dones si pareixen, si es casen, si tenen la regla, si falten més, quina confiança pots tenir, perquè si agafo un home puc dir que vingui a les 7 de la tarda però una dona em dirà que no... En els processos de selecció encara funcionen, i jo voldria pensar que són de manera inconscients, tot i que tenen la mateixa força o més, perquè si és conscient ho pots resoldre, pots dir ep! Però si és inconscient ja no ho pots resoldre perquè encara ho tens més interioritzat. I després hi ha una altra qüestió que és el posat: en una entrevista un home va allà "pisando fuerte" (jo sé fer això jo sé fer allò..) i les dones ens presentem d'una manera més discreta.

**2. Consideres que hi ha una consciència social sobre aquest fet (sostre de vidre)?**

La gent de vegades parla del sostre de vidre i de vegades no sap el que és. La gent té la sensació de que està tot fet perquè ja tenim totes les lleis que existeixen. Llavors la cosa és fer-los entendre que el sostre de vidre és que tu veus les lleis allí dalt però quan tu vols arribar-hi hi ha un sostre de vidre que no deixa que puguis passar. Fer entendre això no és tan fàcil, a les persones no els agrada sentir-se víctimes. Perquè la gent, sobretot la gent jove, diuen que no home que jo aniré i faré... I a l' hora de la veritat és una altra cosa. Les èpoques que hi ha hagut feina per tothom i que no hi ha hagut problemes de vivenda i tot plegat semblava que les dones joves no venien; llavors ara venen totes les dones joves perquè tothom ha vist on

estaven els problemes. Jo penso que sí que hi ha una consciència social però que s'hauria de traduir a unes actituds de denúncia i que siguem més fermes en aquest sentit.

### **3. Quines creus que són les causes del sostre de vidre?**

Les causes és perquè estem dins un patriarcat. La nostra societat és una societat patriarcal i jeràrquica que té tota una tradició al darrere que no te la saltes i des del punt de vista institucional... Si mires la Vanguardia dels diumenge en el suplement d'economia només surten homes, homes encorbatats, en reunions internacionals importants. I llavors aquesta és la qüestió, vull dir que no ens hem d'enganyar. Que això s'hauria de solucionar? sí. S'haurien de fer polítiques d'igualtat autèntica d'una altra manera. I sobretot el que diu tothom: això ha de començar a l'escola, això ha de començar en l'educació, ha de començar en la coeducació; i és clar, això no comença perquè tothom està molt preocupat perquè s'han de fer moltes hores de matemàtiques, perquè s'han de fer moltes hores d'anglès, i en canvi, no es fan hores d'educació afectiva o sexual, de relació, de veure la gent, de que tothom som iguals de manera diferent. O sigui, el camí és llarg. Nosaltres en els anys 70 ja sabíem que nosaltres no ho veuríem, però pensàvem: bueno les nostres filles, les nostres nétes ho veuran. I ara és allò que dius hòstia tu; el progrés no és lineal, hi ha com unes marxés enrere, i llavors és com aquesta sensació de ostres tu t'estan tirant enrere; ja no és que no et deixin avançar, és que t'estan tirant enrere. Aleshores aquest és el mal.

### **4. Què fa Ca la Dona?**

Ca La Dona el que fa en el moment feminista és ser la mala consciència, el que fa és denunciar, posar en evidència els problemes on estan i que no es resolen. I quan fas el manifest del 8M allò que dius ostres però si cada any estem dient el mateix, la feina...



Ca la Dona ens preocupem de les dones que venen de fora, que es dediquen a cuidar a la gent gran, amb quines garanties, qualitat de feina, assegurança tindran...

Intentem fer política de dones. Quan ho vam dir nosaltres fa 25 anys enrere ningú ens entenia ni sabia de què volíem dir. Llavors també la gent diu que s'ha de fer la conciliació, però només hem de conciliar les dones?, i llavors fem el concepte de coresponsabilitat, que també es responsabilitzin els homes del treball de cura i tot això. Amb la qüestió d'horaris també: com s'haurien de fer els horaris perquè la gent pogués plegar a les 5 de la tarda i poguessin estar per les criatures i no haguessin d'estar fent extraescolars fins les 9 de la nit perquè a casa no hi ha ningú, quin tipus de programació s'hauria de fer a la televisió perquè les criatures no veiessin segons quines tonteries. Nosaltres fem el que podem en aquest sentit, sobretot de divulgació i de donar a conèixer aquestes situacions. I quan es produeix un cas desastrós convoquem manifestacions, i fem el que podem per visibilitzar-ho. La clau està en visibilitzar, perquè sinó no existeixen avui en dia. Per això intentem visibilitzar les problemàtiques d'injustícia que hi ha. Fem el que podem; una cosa és tenir el poder i l'altra és tenir l'autoritat moral. Nosaltres considerem que a Ca la Dona tenim l'autoritat moral però no tenim el poder per decidir si passem per sobre, per sota o pel costat, això és una altra cosa.

- 5. Des de l'any passat han aparegut nombroses reivindicacions entorn la igualtat femenina: la campanya Me too, la primera vaga el 8 de març d'enguany, denúncies de dones per condicions laborals discriminatòries (dones paraigua)... Creus que estem en un moment d'activisme social entre dones i homes sense precedents?**

El progrés no és lineal. Nosaltres sobre el 8 de març vam ser les primeres sorpreses perquè va ser una cosa espantosa. Ens costa molt fer la valoració de cara a saber com s'ha de continuar això; que fem per aguantar aquest moment i per anar progressant a partir d'aquí. Això és molt

important: pensar que no és una qüestió d'una moda, sinó que al darrera hi ha molta història; també és possible que es produeixin canvis generacionals, ara ja hi ha hagut canvi generacional suficient perquè les coses passin a unes altres mans. Nosaltres aquí al centre de documentació ens preocupem de guardar totes les coses perquè moltes vegades ve la gent jove pensant que acaba de fer un descobriment i tu dius: no perdona que això nosaltres ja en vam parlar en els anys 80 i vam decidir que no, però si vosaltres voleu tornar a provar-ho torneu a provar a veure si teniu més sort.

Aquí hi ha un grup de feministes per la Independència. Diem que som independents del patriarcat, de la violència... El país que volem és d'aquest tipus.

**6. Em pots descriure breument com veus la dona treballadora del segle XXI?  
Podríem parlar d'un perfil o arquetip?**

El que hem après des del feminisme és a parlar en plural, no parlar d'arquetips ni d'essències. Tu vols ser astronauta, sigues astronauta. Tu et vols quedar a casa cuidant les criatures, queda't. Exactament bo és una cosa com l'altra sempre que la dona tingui la iniciativa, la llibertat, la dignitat per poder-ho fer amb les millors condicions possibles.

### 3.6. ENTREVISTA A TERESA TORNS, PROFESSORA UNIVERSITÀRIA I INVESTIGADORA

Teresa Torns Martín (professora jubilada de sociologia de la UAB, autora de nombroses publicacions de dona i gènere )

Data entrevista: 4 de setembre 2018 19h

Lloc: Sant Cugat

- 1. Creus que (conscient o inconscientment) es prioritza als homes en molts processos de selecció i promoció pels llocs directius o de presa de decisions?**

Sí, però no crec que sigui conscient ni inconscientment. L'estructura del mercat laboral fa que els homes tinguin més disposició a estar disponibles per estar a dalt de la direcció.. La manera d'arribar-hi no es fa per oposició, hi ha cooptació. És estructural i fàcil és bastant fàcil d'observar, els col·legues trien col·legues.

- 2. Consideres que hi ha una consciència social sobre aquest fet (sostre de vidre)?**

No hi ha consciència social, el que hi ha els últims temps és un impacte mediàtic perquè és un lema bonic i es fa servir a tort i a dret però hi ha més publicitat que no consciència social. Pensen que és natural que les dones només es dediquin a cuidar els fills i el marit. D'ençà la campanya del "Me Too" hi ha una confusió però el punt positiu és que s'ha tret l'estigma negatiu i de rebuig de la paraula feminista. Es fa molt de soroll per no res.

Es fa molt de soroll per no res i no estic gaire contenta de com van les coses.

Estem en un bar i a mi em porten un Nestea i a la Teresa una aigua, quan hem demanat a l'inrevés. Comenta que encara hi ha molts estigmes, estereotips i tòpics per exemple, a ella li porten el tallat i a el seu marit el cafè.

### **3. Quines creus que són les causes del sostre de vidre?**

No m'agrada parlar de causes perquè remet a la idea de hi ha una causa i hi ha un efecte i en aquests casos hi ha raons explicatives. És multicausal, hi ha raons que tenen a veure amb una cultura empresarial que premia als homes de manera gairebé automàtica i després hi ha causes que tenen a veure amb què passa fora del treball i les empreses (no els agrada ser líders, no els agrada manar,..) El factor de confiança fa que no puguin formar part d'aquesta cultura.

La disponibilitat del temps de treball. Les dones sempre estan menys disponibles perquè tenen molts interessos fora del mercat laboral perquè se senten més responsables de la cura dels altres, de la mateixa manera que els homes se senten responsables de proveir d'ingressos a la família. També hi ha una cultura del sector d'activitat, dins del sector hi ha cultura on els sectors on hi ha més sostre de vidre. Les entitats financeres és dels sectors més durs per les dones, les finances i la universitat. No estem tan presents ni disposades a ser-hi o per les raons que hi ha al fora del mercat de treball.

### **4. Quins són els principals problemes que calen resoldre per assolir una plena i efectiva igualtat laboral? Què creus que es podria fer per solucionar aquesta problemàtica?**

Canviar el món laboral i el món de fora del laboral. Si al món laboral augmenta les mesures que fan que no hi hagi disponibilitat laboral absoluta, total, i que això sigui l'objectiu prioritari per a la majoria de la població, tant homes i dones, ja que les dones no veuen altra manera de

triumfar que copiar el model masculí de vida, no hi ha res més important que l'empresa, si canviem això ja farem un gran pas. Cal canviar el model hegemònic masculí, si les dones volen fer el mateix que els homes al món laboral no ens en sortirem. I no aplicar polítiques d'igualtat a tort i dret perquè depèn del tipus de sector i de les empreses. Quan introdueixes més homes a un món més feminitzats aquests tenen més èxit que les dones quan s'introdueixen a sectors més masculinitzats . No són dos mons apart, si les dones no cuidessin de les persones no hi hauria ni mercat de treball. Canviar la manera de viure i organitzar diferent les empreses, canviar la disponibilitat laboral i fer que els que viuen en masculí entenguin que allò és un model de fracàs i que també són responsables de tenir cura de si mateixos i dels altres.

**Canviar la disponibilitat laboral de les persones segons el moment del cicle vital**, i que tothom sigui responsable de la cura d'un mateix i dels altres segons el cicle vital farà que tothom tingui menys disponibilitat per la feina i en una societat que es premia guanyar molts de diners és difícil i la conciliació també. Diuen que les societats escandinaves són més igualitàries, tot i que també estan molt segregades per gènere. Amb els actuals valors de la societat de consum, amb els valors que hem tingut i amb la crisi és molt difícil.

Començaria per permisos de pares i mares obligatoris, igualitaris i intransferibles. El famós Sr. de Podemos ha tornat i ella no. Cal un canvi de valors i d'organització temporal de la nostra societat. Hi ha valors capitalistes a molts indrets d'Europa i no fan horaris demencials com els d'aquí, ningú treballa fins les 8 del vespre i també es guanyen la vida, que pensem que és la nostra obligació fer-los perquè sinó no complim.

A La Caixa quan van discutir el pla d' igualtat ens deien que quan els directius s'havien de reunir amb directius europeus, les reunions s'acabaven a les 5 de la tarda, si es feia aquí començava a les 5 de la tarda.

Tothom pot canviar si vols, no és veritat que els homes grans no puguin canviar.

Cal fer polítiques públiques amb un disseny de la situació, prioritzant objectius, aplicant i avaluant les mesures. I es poden copiar que fan coses fora d'aquí. El permís parental igual i intransferible com el d'Islàndia.

**5. Què està fent el teu sindicat, associació, etc., com a persona investigadora del tema per eradicar aquestes desigualtats?**

Col·laboro amb la secretaria de la dona de CCOO, faig alguna xerrada, cursos,... CCOO controla els plans d'igualtat, vigila la negociació col·lectiva x promoure plans d'igualtat, és molt lent perquè el canvi de mentalitats també l'ha de fer el sindicat. Jo faig cursos a directius de CCOO.

Faig un curs sobre assetjament sexual o sobre bretxa salarial cada any. L'educació en aquest país té les seves mancances. La cultura sindical és molt masclista com la de la cultura de l'empresa. I també la universitària.

Homes per la igualtat està bé, són quatre però són homes conscienciats. Són els homes que han de denunciar que no formaran part d'una comissió si no és paritària.

Les dones som meitat víctima i meitat còmplices de la nostra situació. No sempre estàs en peu de guerra, perquè no podries sobreviure.

Hi ha estudis de l'àrea metropolitana que diuen que els joves de classe mitjana estan més predisposats al canvi.

La cultura sudamericana és molt masclista, perquè els vam portar el pitjor, i no parlem de la cultura musulmana. Nosaltres venim d'una cultura llatina i estem acostumats a dir una cosa i fer una altra i no hi ha cap responsabilitat.



6. **Des de l'any passat han aparegut nombroses reivindicacions entorn la igualtat femenina: la campanya Me too, la primera vaga el 8 de març d'enguany, denúncies de dones per condicions laborals discriminatòries (dones paraigua)... Creus que estem en un moment d'activisme social entre dones i homes sense precedents?**

És un moment que en el món occidental la lluita x les dones té més ressò i presència que mai del feminisme institucional, d'aquelles polítiques que fan que les dones hagin de ser-hi, per quotes. S'ha de parlar de l'empoderament

L'aparador del "Me Too" i de les manifestacions. Cal trobar un equilibri entre la teoria i la pràctica dominant, perquè hi ha moltes feministes que s'han quedat soles per que hi ha molt de rebuig. Si sempre dius el que penses et diuen que no ets de fiar, tothom fa veure hipòcritament.

**Tenim una generació d'homes i dones que extingiran els comportaments sexistes?**

No crec. Penso que el feminisme va calant poc a poc com a pluja fina. A Espanya el fet d'unes lleis ha fet canviar la mentalitat d'algunes dones joves. Però a Escandinàvia és la mentalitat dels homes la que també ha canviat. No tinc una resposta molt concloent sobre això. Aquest tema fa molt de soroll però la gent no sap de què parla, tothom es pensa que en sap i ni tan sols coneix els conceptes bàsics. Fan molt soroll i darrera no hi ha el que hauria d'haver. Cada cop vesteixen les nenes petites més sexys i als nens més masclets. Molt aparador.

**Em pots descriure breument com veus la dona treballadora del segle XXI? Podríem parlar d'un perfil o arquetip?**

Carregadíssima de feina, amb càrrega total de treball. En el mercat de treball cada vegada estaran més polaritzades les més qualificades i les molt poc qualificades, que seran mà d'obra barata, precària, amb vida familiar i personal de "ja veremós", amb una exacerbació de les desigualtats. Per



altra banda, les privilegiades, amb una feina qualificada que els hi agrada, amb un problema, el sostre de vidre, la discriminació salarial les acompanyarà, a no ser que aquestes polítiques de les que parlem siguin molt efectives i obligui a les empreses i hi hagi una bona inspecció perquè es compleixin. Això les farà tenir una vida bona, no necessàriament.

La lluita de les dones ha canviat moltes coses, el treball domèstic i de cura no es considera que aporta benestar quotidià.