

39

Com afecta la crisi? Una perspectiva de gènere

Sara Berbel Sánchez



Universitat Progressista
d'Estiu de Catalunya (UPEC) és filla d'un
llinatge que no vol que resti desconegut.
Fills i néts de les aspiracions de les classes
populars catalanes del segle XIX, plasmades
en el seu vell lema "Instruïu-vos i sereu lliures, associeu-
vos i sereu forts, estimeu-vos i sereu feliços", fills i néts
de l'esforç de la primavera republicana dels anys trenta
on s'anunciava que "Per damunt de tot, cultura.
Res no quedarà de l'esforç cívic dels nostres dies sense
la pressió d'un ambient que ens porti a tots pels
camins més càlids de la intel·ligència" i fills i néts de
l'antifranquisme social i polític que aconseguí reconstruir
la raó democràtica al nostre país, volem que el llegat del
passat també teixeixi el nostre present cap al futur.



Assessorament lingüístic: Montse Alba
Coordinació de la publicació: Montse Alba

Edita: UPEC
Producció: Primera Impressió
ISBN. 978-84-614-9652-5
DL. B-13474-2011

El contingut d'aquesta publicació pot ser reproduït, sempre que se'n citi la procedència.

Aquest llibre està imprès en paper certificat FSC, Boscos Ben Gestionats, Fonts controlades i fusta i fibra reciclada.

**Com afecta la crisi?
Una perspectiva de gènere**



Sara Berbel Sánchez

*doctora en Psicologia Social i directora general d'Igualtat
d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la
Generalitat de Catalunya*



Començaré dient-vos que per a les dones la crisi no és cap novetat perquè podem dir que estem permanentment en crisi. Ho estàvem abans i ho estem ara. No hi ha tanta diferència. Sempre hem tingut el doble d'atur que els homes (ara, per primer cop, l'atur masculí és superior al femení a causa d'una situació conjuntural), hem cobrat molt menys, treballem més hores a la llar en tasques no remunerades... ja sabem què és la crisi perquè hem après al llarg dels anys a lluitar per sortir-ne. Per tant, el que considero rellevant no és parlar de les dones i la crisi sinó **de la importància cabdal de no renunciar a les polítiques d'igualtat en temps de crisi.**

I és especialment rellevant perquè certament, en temps de crisi l'economia social, l'atenció a les persones més vulnerables socialment i laboralment, així com la igualtat d'oportunitats són fona-

mentals per mantenir la qualitat de la vida social. I, en canvi, aquests conceptes bàsicament desapareixen dels discursos. Les crisis són cícliques i, en canvi, les polítiques dels drets humans han de ser estructurals, estables i permanents si volem realment un estat del benestar. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats no són una moda ni un artífici intel·lectual, com he sentit darrerament; són tan antigues com la reivindicació de la democràcia moderna i tan profundes com ella. Per això hem de reivindicar des d'aquí que la centralitat de les polítiques han de ser les persones i, per tant, aquells projectes solidaris que donin resposta a les necessitats dels més desafavorits.

En quina situació ens trobem? En la meua opinió, ara **és el moment de dur a terme polítiques redistributives**. Jo estic d'acord amb l'anàlisi que fa la pensadora Nancy Fraser quan denuncia que en els estats del benestar actuals existeixen dos tipus d'injustícia bàsica: una injustícia en la distribució dels recursos i una injustícia del reconeixement. La primera fa esment a un desequilibri en l'economia objectiva, la marginació econòmica. La segona es refereix a un desequilibri en l'economia simbòlica, la marginació cultural, no econòmica.

Doncs bé, **les dones patim els dos tipus d'injustícia**. La tradició del feminisme socialista ha insistit en la problemàtica de la distribució: feminització de la pobresa, discriminació laboral... però també patim un dèficit de reconeixement: devaluació del que és femení a la societat, un exemple és l'escassa valoració de les tasques femenines, però també el fet que s'ha comprovat que quan les dones arribem a professions on abans no hi érem, aquestes es devaluen.

En aquests moments les polítiques redistributives són fonamentals perquè la manca d'elles constitueix l'eix de la desigualtat que vivim a Occident i, en concret, al nostre país. Les dones cobrem de **sou** menys que els homes, entre un 15% a Europa i fins a un 30% a Espanya (en aquests moments una dona ha de treballar fins al 22 de febrer per cobrar el mateix que un home a finals de desembre). Tenim un índex de **parcialitat** en els contractes molt més alt -65%- (amb el que això significa quant a prestacions i drets en la vellesa), l'índex de **temporalitat** és superior i tot això comporta una deriva vers l'empobriment quan no directament cap a la pobresa. L'atur de curta durada en aquests moments és inferior al masculí per primer cop a la història (16,6% dones i 19%



homes), però en atur de llarga durada (més de 2 anys) hi ha un 52% de dones i un 48% d'homes.

La pregunta és: com es poden abordar aquestes desigualtats en un escenari com l'actual? Tractaré de respondre aquesta pregunta assenyalant les línies fonamentals d'actuació per a les persones que ens reconeixem d'esquerres i feministes.

1. El treball ha de ser en igualtat d'oportunitats

8

És una obvietat dir que les persones som diverses, el que passa és que aquestes diferències sovint generen desigualtats i fan que no tinguem les mateixes condicions de partida i, per tant, encara que els criteris d'entrada o de selecció siguin els mateixos, no podem optar amb les mateixes possibilitats. Això fa que quan parlem d'igualtat d'oportunitats ho fem pensant en polítiques diferents per assolir resultats igualitaris. És a dir, volem una igualtat en els resultats, en el nombre de contractes, en els sous, en el reconeixement públic, encara que partim de diferents circumstàncies personals o socials.

El treball remunerat és bàsic per a les dones. No es pot ser lliure si no es té autonomia personal i la

possibilitat de decidir la pròpia vida. Això requereix un sou digne (i una habitació pròpia, com deia Virginia Woolf).

Fa més de 20 anys que es van dissenyar les polítiques d'ocupació que encara ara fem servir des de l'àmbit públic. En el seu moment van ser molt innovadores, vingudes de la mà dels ajuntaments progressistes i van contribuir a canviar la societat de manera significativa. Però ara, als inicis del segle XXI, cal reorientar aquestes polítiques a la llum de la nova societat. I el principal ha de ser la lluita contra l'atur de llarga durada, en el qual les dones són el doble que els homes. Sabem que els **principals efectes de l'atur** són:

- a- Descens tant en el nivell com en la qualitat de vida familiar.
- b- Deteriorament de la salut física, associat en part a l'empobriment de la dieta alimentària.
- c- Augment de la tensió intrafamiliar.
- d- Elevació de la taxa de trastorns psíquics menors, com estrés, ansietat i depressió.



e- Disminució dels interessos socials i culturals en general.

f- Desestructuració del temps quotidià i vivència del temps com a buit i sense sentit.

g- Pèrdua d'afiliació a partits polítics i de militància en aquests. És a dir, la gent en atur sovint passa a engrossir les files de l'abstenció en termes polítics, amb el que això implica de desmotivació general.

- 10 Una conclusió molt important és tenir en compte que la mitologia mecanicista (d'origen marxista ortodox) no es compleix ja que es dona una evident **contradicció entre la situació econòmica i l'orientació ideològica de la gent**. L'atur, per tant, a mitjà termini no radicalitza les posicions polítiques de les persones desocupades sinó que els indueix a la desorganització i l'apatia.

D'aquí es desprenen **algunes conclusions**:

- El treball és necessari per a l'organització de la vida i del propi temps.
- És necessari per a la independència econòmica de les dones i la seva autoestima.

- És una peça clau per a la participació comunitària i cívica (política).

2. S'ha d'ampliar el concepte de treball

El que comunament diem treball no és tot el treball. El llenguatge mai és innocent i el concepte “treball” continua essent ambigu a causa d'una visió androcèntrica de la nostra societat, on s'assigna el nom de “treball” al remunerat i es nega aquesta categoria al domèstic i familiar que tradicionalment han realitzat les dones.

És cert que les dones s'han incorporat massivament al treball remunerat fora de casa. Això ha conduït al que s'anomena la **feminització del treball**. Feminització deguda a una més gran presència femenina a tots els àmbits laborals, però també feminització pels valors que les dones incorporen al món empresarial. No obstant això, diversos estudis confirmen que, amb la incorporació de les dones a determinats àmbits professionals tradicionalment masculins (com la judicatura i la medicina), s'ha donat una disminució de la retribució econòmica i del valor social d'aquests.

Al mateix temps, les professions tradicionalment femenines continuen essent considerades de



segona categoria i els sectors feminitzats que, a causa de la demanda o per un canvi social, comencen a valorar-se, automàticament es masculinitzen.

3. S'han d'adaptar les polítiques d'ocupació a les trajectòries vitals

12

En aquests moments, les persones s'han d'adaptar als requisits laborals, als horaris de la formació, de les oficines de treball... Hem de tendir cap a una organització de les polítiques laborals que respecti les trajectòries vitals de les persones, per exemple, que tingui en compte la necessitat de sortir del mercat laboral en moments determinats (per tenir cura de persones grans, per estudiar, per tenir cura de fills/es, per malalties en persones amb discapacitats) i que aquestes sortides i entrades no perjudiquin les carreres professionals (que és el que passa en aquests moments). Les difícils trajectòries femenines són les que impedeixen la seva igualtat en el món empresarial i hem de contrarestar-ho.

4. Cal adoptar la lògica de la positivació

Cal que les actuacions parteixin de les capacitats de les persones i no de les seves discapacitats,

disfuncions o dificultats. Això significa posar en valor les seves habilitats, tenir en compte el currículum ocult, aquell que no surt de la formació reglada sinó de les experiències vitals, i avançar en l'empoderament, l'autoestima de les persones amb discapacitat. En els programes ocupacionals, no tractar les dones com a víctimes sinó com a subjectes protagonistes del seu procés, protagonistes autònomes del canvi que volen realitzar en les seves vides.

5. Cal una nova organització del temps de treball

Aquest és el tema clau i de futur. Si no aconseguim la igualtat a la llar, mai aconseguirem la igualtat al món públic. El fet que les dones ens haguem reincorporat al mercat laboral no vol dir que haguem deixat de fer les feines que tradicionalment ens corresponien. Encara les dones treballen quatre hores més que els homes a la llar diàriament, segons les darreres estadístiques.

El treball continua sent el marc de referència cultural i per tant no es qüestiona la centralitat del treball a les nostres vides, de manera que tota l'organització personal i social es configura entorn de l'activitat laboral. Això fa que les dones tinguin



grans dificultats a compaginar i conciliar la seva vida professional i familiar, així com a accedir a llocs de decisió i lideratge. La diferència per gèneres segons el tipus de contracte és aclaparadora: el 65,9% de contractes de temps parcial són femenins, així com el 59,5% dels contractes fixos discontinus, amb la disminució econòmica i de prestacions que això significa.

14

Cal una nova organització del temps basada en horaris flexibles (per al treballador, no només per a l'empresariat), en la possibilitat del teletreball i en la concentració de les jornades, tant per a homes com per a dones.

Estem avançant en projectes amb empreses que incorporen mesures de conciliació amb gran èxit. Milloren el clima laboral, redueixen l'absentisme (fins a un 30%), redueixen els riscos psicosocials, disminueixen la rotació del personal perquè fidelitzen les persones treballadores (17% de pèrdua) i, finalment, incrementen la productivitat (fins a un 15%).

Però fins i tot si aconseguim tot el que he explicat fins ara, haurem fracassat si no eliminem la violència vers les dones. Aquest és el principal factor

que mostra la profunda desigualtat entre dones i homes.

6. Cal eradicar la violència contra les dones

Això no ho aconseguiran les lleis, ni més policia, ni les ordres d'allunyament per als maltractadors. Tot això és necessari, però ve un cop iniciat el problema. El que és bàsic és que no es produeixi i per això ens hem de centrar, en la meua opinió, en dos aspectes:

- La deslegitimació de l'autoritat masculina sobre la femenina (Amelia Valcárcel). Les persones només tenen autoritat si algú altre els la concedeix.
- El paradigma educacional de les relacions entre els sexes.

En l'àmbit del treball, cal lluitar contra l'**assetjament sexual, per raó de sexe i moral** (també majoritari entre les dones).

Perquè és avui encara un tema tabú al nostre país, per estrany que ens sembli, un tema del qual som poc conscients, però que lamentable-



ment hi està present. Hi ha expertes que diuen que no només és absolutament tabú parlar del problema sinó que **és tabú fins i tot investigarlo**, i aquest és el motiu que tinguem dades tan escasses i poc fiables.

16

Les directives europees (Directiva 76/207 de la Unió Europea, modificada per la Directiva 2002/73) defineixen l'assetjament sexual com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) en destaca tres situacions: el caràcter **SEXUAL** del comportament, el fet que **NO SIGUI DESITJAT** pel qui el pateix i la percepció de **CONDICIONANT HOSTIL I HUMILIANT** per al seu treball. M'interessa especialment la definició de l'OIT quan qualifica l'assetjament sexual com un problema de múltiples facetes que afecta la seguretat, la salut, la discriminació i les condicions de treball dignes, equiparant-la a **una situació de violència** majoritàriament dirigida contra les dones. És per

això que assimila el problema a una violació dels drets de les treballadores i l'inscriu en la lluita pel treball digne. En la mateixa línia s'inscriuen les lleis d'igualtat efectiva espanyola i la llei contra la violència masclista aprovada el 2008 pel Parlament de Catalunya.

Però encara voldria destacar un altre aspecte que em sembla rellevant. La relació de poder que desencadena tota situació d'assetjament sexual ens porta fàcilment a descobrir que **els grups amb més riscos són aquelles dones treballadores en els sectors més desprotegits. Les treballadores immigrants en situació administrativa irregular són les més vulnerables.** Així ho demostra l'estudi de l'Institut de la Mujer espanyol (abril 2006), el qual posa en relleu que, en els casos d'assetjament reconegut per la víctima, **el perfil arquetípic és el d'una dona menor de 34 anys, soltera, qualificada i procedent de països extracomunitaris.** S'especifiquen com a grups d'especial atenció: les dones soles amb responsabilitats familiars, les dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines, les dones joves, les dones amb discapacitat, les dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques, les dones amb



contractes eventuais i temporals, les dones subcontractades i les persones homosexuals i homes joves. Un cop més, les persones més vulnerables en el mercat laboral.

A més a més, comporta una disminució de l'efectivitat del treball desenvolupat a la feina, pèrdua de les expectatives i impossibilitat de promoció i en el pitjor dels casos l'abandonament del lloc de treball. Més de la meitat (52%) de dones afirmen que el fet d'haver patit assetjament sexual ha afectat el canvi de feina, amb tots els costos que a l'empresa li comporta de reemplaçament de personal i de descens de la productivitat.

18

Els plans d'igualtat són una fórmula eficaç per evitar que apareguin situacions d'assetjament; la incorporació de la figura de l'agent per la igualtat també resulta clau per a la detecció i l'acompanyament de la persona que es troba en situació d'assetjament i l'establiment de protocols d'actuació. Per això aquestes són polítiques que està implementant el Departament de Treball.

En conclusió, **lluita contra l'atur, noves formes de treball, noves formes d'organització del temps i eradicació de la violència vers les dones**. Aquestes són les polítiques d'igualtat del passat, del present i del futur. I per això han lluitat

les nostres antecessores durant segles.
Són aquestes polítiques les que ens portaran a la
justícia social que és el nostre últim objectiu.



Consell Social

- Comissions Obreres - CCOO
- Unió General de Treballadors - UGT

- Fundació Josep Irla
- Fundació l'Alternativa
- Fundació Nous Horitzons
- Fundació Rafael Campalans
- Fundació Cipriano Garcia
- Fundació Josep Comaposada
- Fundació Catalunya Segle XXI
- Fundació Pere Ardiaca
- Fundació Ferrer i Guàrdia
- Fundació La Fàbrica
- Fundació Terra
- Ateneus Laics
- Cooperació
- Entorn SCCL
- Escola Lliure El Sol
- Món-3
- SOS Racisme

- Acció Escolta de Catalunya
- Acció Jove - Joves de CCOO
- Associació Catalana per la Pau
- Associació de Joves Estudiants de Catalunya - AJEC
- Associació d'Estudiants Progressistes - AEP
- Avalot
- Casals de Joves de Catalunya
- Col·lectius de Joves Comunistes - CJC-Joventut Comunista
- ESPLAC - Esplais Catalans
- Estudiants en Acció
- Joventut Socialista de Catalunya
- Joves d'Esquerra Verda - JEV

- Associació Catalana d'Investigacions Marxistes
- Càtedra UNESCO de Sostenibilitat de la UPC
- Coordinadora per a la Memòria Històrica i Democràtica de Catalunya
- Sin Permiso
- Suburbe-Associació Cultural Estenent el Desastre
- DeBarris sccl



Ponències 2010

Les solucions passen per l'esquerra



Amb la col·laboració de

