

Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses

Teresa Torns

Pilar Carrasquer

Sònia Parella

Carolina Recio

Novembre del 2007



BIBLIOTECA DE CATALUNYA – DADES CIP

Les Dones i el treball a Catalunya : mites i certeses. (Estudis ; 2)

Bibliografia

ISBN 978-84-393-7561-6

I. Torns, Teresa II. Institut Català de les Dones III. Col·lecció:

1. Dones Treball Catalunya 2. Dones immigrants Treball Catalunya 3.
Treball domèstic Catalunya 4. Discriminació sexual en el treball Catalunya
396.5(467.1)

© Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

Equip investigador: Teresa Torns, Pilar Carrasquer,

Sònia Parella, Carolina Recio

Edita: Institut Català de les Dones

Edició: Barcelona, novembre de 2007

Tiratge: 5.000 exemplars

Disseny: Estudi Vilageliu

Impressió: Gràfiques Orient

D. L.

SUMARI

Presetació	7
1. Introducció	9
2. Sobre el concepte de treball	14
2.1. Les noces d'argent d'una ruptura conceptual	16
3. L'emergència de la dimensió temps en l'anàlisi del treball i el benestar	18
3.1. La comptabilització econòmica del treball domèstic i familiar	20
3.2. La mesura dels aspectes relacionals del treball domèstic i familiar	22
3.3. Una possible definició de treball domesticofamiliar	24
3.4. Sobre el treball domèstic i el mite de la fi del treball	25
4. Les dones al mercat de treball a Catalunya	28
4.1. El mite de la incorporació i de la plena ocupació de les dones al mercat de treball	32
4.1.1. La realitat de la doble presència femenina	36
4.2. La persistència de les desigualtats: la precarietat té perfil femení	43
4.2.1. Les desigualtats menys visibles: les discriminacions indirectes	46
5. La polarització del col·lectiu femení: la cruïlla de les desigualtats	54
5.1. Les dones immigrades	55
5.1.1. L'escenari global de les migracions internacionals femenines des d'una perspectiva de gènere	55
5.1.2. Les causes del creixement de la demanda de treballadores domèstiques en el context de Catalunya	58
5.1.3. Algunes dades sobre la segregació laboral de les treballadores immigrades: servei domèstic i prostitució	62
5.1.4. Hi ha altres oportunitats laborals per a les treballadores immigrades?	70
5.1.5. Les conseqüències de tot plegat: el transvasament de desigualtats dins el mateix col·lectiu de dones	74
5.2. Les dones científiques i acadèmiques	76
5.2.1. Les científiques i acadèmiques a Catalunya	77
5.2.2. Les dones científiques i tècniques al mercat laboral	83

6. Les actuacions a favor de les dones al mercat de treball	85
6.1. El sindicalisme	85
6.1.1. Una mica d'història de les presències i absències femenines als sindicats	86
6.1.2. Les dades d'afiliació sindical	89
6.1.3. La importància de la negociació col·lectiva	91
6.2. Les polítiques laborals d'igualtat d'oportunitats	93
6.2.1. Mites i certeses entorn la conciliació de la vida laboral i familiar	95
7. Anotacions finals	98
7.1. El balanç dels mites i de les certeses	98
7.2. Propostes d'actuació	101
8. Bibliografia	105

Presentació

A les darreres dècades del segle xx, el model sobre el qual descansava el contracte social entre homes i dones va començar a experimentar importants transformacions, motivades no tant per decisions institucionals, polítiques o organitzatives, sinó com a efecte de les decisions preses per les mateixes dones i per la seva incorporació al treball remunerat. Aquest fet, però, no ha implicat que les dones es desvinculin de les tasques de la llar: les dones segueixen fent els treballs de cura per inèrcia tradicional, però també perquè els atorguen el valor que la societat patriarcal no ha considerat explícitament.

Les dones sempre han treballat, tot i que en un entorn invisibilitzat per la centralitat de la producció mercantil com a objectiu econòmic bàsic. Aquesta certesa ens fa recordar que les necessitats humanes tenen relació amb béns i serveis, però també amb afectes i relacions. Per aquest motiu, la realització d'aquestes tasques, indispensables per aconseguir el benestar i el desenvolupament correcte de les persones, esdevé d'una importància cabdal.

La doble presència de les dones en els àmbits del treball productiu i reproductiu genera tensió, ja que el repartiment desigual de la càrrega total de treball entre homes i dones a la vida quotidiana provoca que la igualtat formal doni pas a desigualtats de fet, i condueixi a la persistència de discriminacions sexistes, tant en el mercat laboral com en les interaccions socials i en l'aplicació dels drets de ciutadania.

Això és així perquè els canvis culturals i comportamentals iniciats per les dones no han tingut el seu correlat a la resta de la societat. Mentre que els homes continuen amb uns rols gairebé intactes, les dones han hagut d'adaptar els temps de cura als nous temps de producció mercantil.

Totes aquestes transformacions han estat acompanyades de profundes reflexions mitjançant les quals les dones ens hem adonat que permanentment se'ns han plantejat conjuntures davant les quals hem hagut de trobar respostes i donar solucions a situacions que ni tan sols ens havíem plantejat. Així doncs, hem d'aprofitar de nou aquesta situació de crisi per promoure la cerca de solucions i la desconstrucció de mites que deformen les relacions que les dones mantenim amb els treballs.

Des de l'Institut Català de les Dones ens hem compromès a avançar cap a la consecució d'un model de societat organitzat en funció

de les necessitats de les persones i que no sigui una sobrecàrrega per a les dones. És des d'aquesta premissa que parlem d'escometre la reorganització de la vida personal-familiar i laboral, de propiciar un canvi de mirada necessari a fi i efecte que les dones deixin de ser gairebé les úniques responsables del treball familiar i domèstic.

L'estudi que ara presentem permet fer visibles els mites i fer paleses les certeses que han acompanyat la relació establerta entre les dones i els treballs. És una nova eina per afavorir el debat i la consecució de nous models que plantegin un canvi de paradigma i situïn la perspectiva de la reproducció i la sostenibilitat de la vida al centre de la discussió, desplaçant el model, fins ara hegemònic, que té com a objectiu central l'obtenció de beneficis econòmics.

Models que implicaran transformacions profundes en la forma d'entendre la nostra societat i de valorar les activitats que homes i dones duen a terme en el seu si. Models que desplaçaran l'atenció de l'àmbit públic mercantil cap a la vida humana, i reconeixeran que aquesta és el nostre valor més preciós i que, per tant, l'atenció a les necessitats de les persones i les cures que en deriven són fonamentals. Models que, en definitiva, donaran valor a totes les tasques de cura de la vida i de les persones, treballs invisibles fins fa ben poc als ulls de la història oficial i infravalorats gairebé sempre en l'imaginari col·lectiu.

Marta Selva Masoliver

Presidenta de l'Institut Català de les Dones

1 Introducció

Les pàgines que segueixen ofereixen un petit balanç sobre la relació entre les dones i el treball a Catalunya al començament del segle XXI. Aquest moment ens sembla propici per fer balanç en primer lloc perquè, atesos els canvis que han envoltat aquesta relació, és hora de posar de manifest les certeses a les quals hem arribat d'ençà que es van fer els primers estudis sobre el treball de les dones a Catalunya, gairebé fa 25 anys.¹ En segon lloc, perquè, pels resultats obtinguts, sembla fora de dubte que cal continuar analitzant una realitat que s'entossudeix a mostrar la persistència d'unes desigualtats de gènere (com ara en diem) que les polítiques d'igualtat a favor de les dones no acaben de fer desaparèixer. I, en tercer i últim lloc, perquè volem que aquest balanç contribueixi a millorar les actuacions que cal dur a terme al voltant de les dones i el treball.

Començar aquest balanç amb la celebració d'aquesta mena de nocces d'argent sembla, si no oportú, sí recomanable perquè, en aquests anys transcorreguts, les dones que volíem que canviessin les coses hem après que la vindicació és millor i més efectiva si sap passar del crit i el lament a la proposta positiva. O el que és el mateix, a la proposta basada en el reconeixement de les aportacions del saber i les pràctiques de les dones. I, en aquest inici de balanç, s'ha de reconèixer que la ruptura conceptual que va permetre veure que el treball assalariat no era tot el treball va ser positiva i encertada. Aquesta ruptura va permetre acabar amb la confusió entre treball i ocupació i fer visible el treball domèstic i familiar. Així és va fer possible desmuntar el mite que les dones no treballaven, tot i que es feien un fart de treballar. I, el que és més important, va indicar el camí vers unes de les principals raons explicatives de tot plegat: l'existència de la divisió sexual del treball que té lloc a la llar-família (el darrer refugi del patriarcat, segons sembla). L'espai material i simbòlic on aprenem de primera mà

¹ Volem fer referència expressa al capítol que vam escriure dues de les que signem aquestes pàgines, Teresa Torns i Pilar Carrasquer (1987), on expressàvem bona part de les reflexions, dubtes i interrogants que se'ns havien plantejat a l'hora d'escriure l'apartat sobre dona i treball en la ponència, escrita conjuntament amb Jordi Estivill i Josep Tomàs, que vam presentar a les Primeres Jornades de la Sociologia Catalana, que van tenir lloc a Barcelona el maig del 1981. Unes primeres reflexions incipients que aquí es comenten només com a dada històrica.

a fer i ser dones i homes i on les relacions que lliguen el treball i les dones sempre són relacions de subordinació. Aquesta situació, com també hem après a reconèixer, no afecta totes les dones per igual, perquè el col·lectiu femení també està travessat per les desigualtats de classe i ètnia.

El balanç ha de continuar tot reconeixent que l'enfocament teòric del que avui anomenem *perspectiva de gènere* va consolidar l'existència d'una relació efectiva entre el treball i les dones. Es permet, en un primer moment, posar nom al que majoritàriament feien i fan les dones: el *treball domèstic*. I, a continuació, s'afavoreixen anàlisis de les xifres laborals existents, si més no de les recollides per les estadístiques oficials que mostren, de manera innegable, la presència de les dones en el mercat de treball. Aquesta situació encara continua considerant el treball només com a ocupació, però permet qualificar de doble presència la situació que viuen les dones quan tenen una activitat laboral i continuen fent-se càrrec del treball domèstic i familiar. Tanmateix, un cop més, el saber de les científiques socials va impulsar una nova eina de saber, i el temps va aparèixer, fa prop de 15 anys, com a dimensió clau per saber i comptar: què feien les dones tot i no treballar (el treball domèstic i familiar) i quant de treball feien si a més *treballaven* (la càrrega total de treball). És una nova proposta de veure i actuar entorn el treball i les dones que, malgrat els desacords que l'envolten, ha permès que el mite segons el qual les dones no treballen o bé els passa alguna cosa amb relació al treball s'hagi substituït, d'ençà de Beijing 1995, pel lema: "El treball és masculí i la fatiga, femenina".

El balanç que aquí es presenta se centra a Catalunya, un escenari excel·lent per fer evident la bondat d'aquest lema i la maldat o, millor dit, l'error que representa parlar de la incorporació de les dones al mercat de treball. Cal dir que aquest error es repeteix amb més èxit entre els especialistes en el món del treball que no pas entre les dones, hereves elles, tot i no ser-ne sempre conscients, d'una gran majoria de dones que sempre han treballat. En aquest punt, de nou cal fer esment d'una aportació positiva com és la revisió de la industrialització que han fet les historiadores i que ens ha permès reconèixer que les dones catalanes són presents a les fàbriques, particularment a les del sector del tèxtil, des de l'inici de la industrialització. Aquesta mateixa revisió ha fet possible recordar, també, que el servei domèstic ha estat, i encara és, una forma majoritària de treball femení assalariat, malgrat que les xifres no sempre en parlin. I, de la mateixa manera, que l'economia submergida ha estat, i és, un territori femení per excel·lència, amb una àmplia i variada història al país.

El territori català resulta, igualment, un exemple immillorable de la necessitat que, tot i l'excel·lència del saber acumulat, ens cal continuar analitzant amb rigor i deteniment les dades existents sobre la forma de treball femení que més reconeixement ha aconseguit: el regulat pel mercat de treball. Ací, les dades estadístiques continuen posant de manifest l'homologació d'aquest treball amb la resta de països de la Unió Europea (UE), tot i la diversitat existent. És a dir, la persistència, que no desaparició, de les desigualtats entre homes i dones expressada a través de l'existència, tant a Catalunya com a la UE, d'una segregació ocupacional similar, de les mateixes discriminacions indirectes, d'un major volum d'atur i precarietat femenins i d'una polarització significativa del col·lectiu de dones ocupades. Una vegada més cal destacar aquest conjunt de dades com a certes capaces de qüestionar un altre dels mites vigents en l'àmbit laboral: el de la plena ocupació i els laments per recuperar-la, ara que sembla definitivament perduda. De nou, les científiques socials han pogut desmuntar aquest mite en adonar-se que les anàlisis convencionals, *cegues al gènere*, només són bones per explicar la realitat de l'ocupació masculina que, paradoxalment, presideix massa vegades les polítiques a favor de l'ocupació, en particular la femenina. Seguint aquesta lògica, aquestes polítiques continuen oblidant o negant l'existència d'una càrrega total de treball, sempre més feixuga per a les dones. O, si es vol precisar millor, no tenen en compte l'existència d'un model sociolaboral i familiar (home guanyador del pa / dona mestressa de casa)² que converteix les actuacions de la conciliació actual de la vida laboral i familiar en una solució que pot ser políticament correcta, però que es veu reduïda a un afer exclusiu de dones.

El balanç ens permet dir que Catalunya, una vegada més, esdevé un territori privilegiat per veure que les desigualtats de gènere no són les úniques que cal considerar si es vol fer una anàlisi acurada de la relació entre les dones i el treball. En aquest punt, l'arribada de les migracions recents posa de manifest la necessitat ineludible de considerar que, a més de les desigualtats de classe, cal tenir present les desigualtats d'ètnia. I que aquestes dones novingudes arrosseguen el que encertadament Sònia Parella³ ha anomenat *triple discriminació*. Però, un cop més, l'afany de reconèixer en positiu la relació que lliga les dones i el treball ha fet possible veure que la majoria d'aquestes dones immigrades són les que duen a terme un treball absolutament neces-

² És la traducció catalana que ens permeten oferir del lema anglès *male breadwinner / female housekeeper* o *male breadwinner / female caregiver*, que en català no té, ara per ara, una traducció consensuada.

³ Vegeu estudi de Parella (2003)

sari. En concret, la part del treball domèstic més feixuc que la resta de població (fins i tot moltes dones) no vol fer o no pot fer. I que aquesta aportació s'ha de tenir present no només per vindicar que sigui feta en unes condicions laborals dignes, sinó perquè representa, d'alguna manera, l'altra cara de la moneda d'una societat de benestar, la magnitud i l'abast de la qual sembla obligat revisar. Aquesta tasca és difícil, però al mateix temps estem convençudes que el saber i les experiències de la vida quotidiana de les dones poden ser, una vegada més, una font de la qual es poden extreure solucions.

La cruïlla d'aquesta triple discriminació ens ha servit, també, per posar llum sobre la situació de les dones científiques i acadèmiques, que poden ser considerades l'altra cara de la moneda de les dones immigrades pel que fa a la situació laboral. Es tracta de dos grups de dones que podrien dibuixar els perfils professionals menys i més prestigiats; les primeres són les que haurien d'estar sotmeses a una discriminació menor, atesa l'objectivitat que, en principi, acompanya l'activitat científica i universitària. De nou, els estudis, molt recents, en aquest cas, ens fan evident que no sembla haver-hi un pendent natural cap a la igualtat entre homes i dones, i, per tant, continuen sent necessàries les polítiques que promoguin la paritat entre els gèneres.

Després de resseguir els sabers i les certeses acumulades entorn el treball i les dones, ens ha semblat oportú dir alguna cosa sobre algunes de les actuacions que s'han dut a terme aquests darrers anys a favor de les dones. Aquí hem volgut començar recordant els esforços i les lluites dutes a terme per les dones. En particular, per les que, des dels sindicats, han fet possible millorar les condicions laborals per a les assalariades, i que, amb la seva presència, han fet possible una crítica constant i pacient a les polítiques d'ocupació femenines. Pel que fa a aquestes últimes, el nostre interès s'ha centrat a posar en relleu els encerts, que hi són; el fet que n'hi hagi és el més important. Però, al mateix temps, hem volgut cridar l'atenció sobre els factors que apareixen en les actuacions passades, presents i previstes que, segons el nostre parer, són menys assenyats. La ja esmentada conciliació i la lògica productivista, que presideix aquestes polítiques, són alguns dels exemples ressenyats, com expliquem més endavant. En aquest punt, ens fem ressò del que diuen les especialistes europees que no només en saben més, sinó que, als seus països, disposen de més recursos i millors; tot i així, malgrat les fites aconseguides, continuen reclamant actuacions més enèrgiques a favor de les dones com a garantia de benestar i equitat democràtica.

Finalment, el balanç es clou amb la ressenya d'un seguit de propostes que es plantegen a manera de colofó de l'escrit. Aquest colofó

té voluntat de plantejar el camí vers un territori ignot però viable. Probablement alguns dels arguments plantejats quedaran massa lluny del que, actualment, massa vegades es pensa dins de l'àmbit de la correcció política. No cal témer res ni esperar-ne solucions miraculoses. Fa prou anys que algunes dones diem que el futur del treball és femení i que, molt probablement, aquest futur pertany a les dones del sud, malgrat que siguin les del nord⁴ les que elaborin bona part del saber, si més no l'acadèmic i, en conseqüència, dissenyin i duguin a terme la majoria de polítiques. Probablement es pugui dir que tant aquest col·fó com aquesta predicció són fruit més d'un desig de canvi que no pas d'un saber acurat i una predicció encertada. En qualsevol cas, volem recordar que aquest és un escrit que aprofita l'ocasió perquè algunes científiques socials celebrem les noces d'argent de l'ofici i convida a tothom (dones i homes) que el vulguin o el puguin llegir a col·laborar en la celebració.

A l'hora dels agraïments, volem donar les gràcies a totes les dones que han fet possible, durant aquests més de 25 anys, perseverant amb el seu saber i les seves actuacions des de tots els racons, coneixements i territoris, que aquest balanç hagi estat escrit. I, de manera especial, a les que, a més, avui, des de l'Institut Català de les Dones, des del seu saber i el seu poder, ens han facilitat que s'hagi dut a terme.

⁴ Els límits assenyalats com a nord i sud remetent més a un espai simbòlic que a un espai geogràfic determinat. Però es mantenen com a símbols d'un futur esperançat.

2 Sobre el concepte de treball

Fer visible el treball en relació amb les dones ha estat i és una qüestió que, a primer cop d'ull, pot semblar senzilla, però que la realitat ha convertit en controvertida. Aquesta aparent contradicció té l'origen en el concepte de treball que s'ha imposat a la societat contemporània d'ençà de l'aparició del treball industrial, tal com ens han recordat les historiadores.⁵ I la controvèrsia, a hores d'ara, es manté per molt que les coses han canviat, des que les fàbriques es van estendre al llarg del segle XIX. La raó principal d'aquesta controvèrsia és que, tant en el saber comú com en el coneixement especialitzat, no es reconeix cap altra idea de treball que la que el lliga al salari o al mercat de treball. Aquesta idea és la que ha permès construir el mite que les dones no treballen. O aquell altre que reforça l'anterior amb un èxit que, massa cops, ens resulta incompreensible i inadmissible, segons el qual les dones espanyoles s'han incorporat recentment al mercat de treball. L'existència d'aquests mites, com gairebé sempre passa amb aquest tipus d'explicacions estereotipades, nega o amaga la realitat de la relació de les dones amb el treball i alhora provoca altres efectes molt més greus com, en primer lloc, el no-reconeixement social i econòmic del treball que sempre han fet les dones: el treball domesticofamiliar. I, en segon lloc, l'exclusió de les dones dels drets de plena ciutadania, com a conseqüència del fet anterior, atès que aquests drets, a l'actual estat del benestar, s'han bastit entorn el fet de tenir activitat laboral o no tenir-ne.

Tanmateix, els sabers i les certeses han acabat amb aquests mites. O, si voleu, han permès cridar l'atenció sobre una realitat, en aquest cas, el treball, on les persones estudioses i especialistes només eren capaces d'explicar-ne una part (el treball vist en masculí) com si fos el tot (la càrrega total de treball assumida majoritàriament per les dones). Les principals aportacions en aquests sabers i certeses han estat fetes des de les ciències socials i totes s'apleguen sota el paraigua del que avui anomenem *perspectiva de gènere*. Aquesta perspectiva, malgrat que no compti amb l'acord unànime de totes les estudioses que s'hi aixopluguen, ha facilitat que les certeses i els sabers acabessin amb aquests mites i d'altres que comentarem més endavant. I, el que ha estat molt

⁵ Vegeu els estudis de Cristina Borderías per citar només una de les pioneres a revisar la història del treball de les dones a Catalunya.

més important, ha fet possible que es dissenyessin polítiques i actuacions a favor de les dones, si més no en l'àmbit del treball.

En aquest punt convé recordar que la utilització del concepte de gènere no s'ha de veure com una dèria d'unes feministes més o menys il·luminades que es resisteixen a fer servir la paraula *sexe*, sinó com un concepte que permet fer visible les relacions de subordinació que pateixen les dones, en relació amb els homes, només pel fet d'haver nascut femelles. Aquestes relacions són fruit de convertir el fet biològic de néixer femella o mascle (el sexe) en gènere a través d'una divisió social i sexual de les activitats (el treball) que totes les cultures han organitzat i organitzen per satisfer les seves necessitats. A les nostres societats, aquesta transformació s'aconsegueix a través d'educar les dones en femení, el que vol dir que tenen, socialment i culturalment, atribuïdes les tasques de reproducció: les tasques relacionades amb la cura i el manteniment de la vida de les persones amb les quals conviuen. Dit en unes altres paraules, les dones tenen assegurada la feina de fer de filla, d'esposa i de mare, aconsegueixin o no tenir, a més, una activitat laboral. De la mateixa manera, els mascles són educats en masculí, el que significa que queden encarregats de dur a terme les tasques de producció. Això vol dir que, socialment i culturalment, no tenen atribuïda cap altra feina que l'activitat laboral, la qual cosa no només els fa ser els principals proveïdors d'ingressos del nucli familiar, sinó que tenen garantit ser, a més, el cap de família.

Aquesta divisió i atribució de tasques marca les diferències de sexe i provoca les desigualtats de gènere perquè les tasques de reproducció (el treball domesticofamiliar) són sempre considerades menys importants i prestigiades que les de la producció (l'activitat laboral). En conseqüència, els homes gaudeixen d'uns privilegis i poders que habitualment no estan disposats a compartir amb les dones, que queden sempre situades en situació de subordinació. Aquestes desigualtats es resisteixen a desaparèixer, malgrat que les tasques de reproducció siguin indispensables per a la vida de les persones i el funcionament de la societat. I malgrat sigui obligat matisar que no totes les dones pateixen per igual la situació de subordinació en què viuen perquè les desigualtats de classe social i ètnia també travessen el col·lectiu femení. Però dit això, també convé no oblidar que aquesta situació de subordinació femenina es fa especialment extrema en les cultures o circumstàncies on el fet de ser dona representa un greu perill de supervivència.

En l'etapa contemporània, l'inici d'aquest saber sobre el gènere va ser possible gràcies als escrits de Simone de Beauvoir, que el 1949 va

publicar *Le Deuxième Sexe*.⁶ La filòsofa francesa, tot i no fer servir la paraula *gènere*, afirmava que no es naixia dona, sinó que era la civilització la que et feia ser femenina. El concepte de *gènere* va ser utilitzat per primer cop l'any 1975 per l'antropòloga Gayle Rubin en un escrit titulat *The Traffic in women*.⁷ L'antropòloga nord-americana el definia com el conjunt de convencions a través de les quals la societat transforma la sexualitat biològica en productes de l'activitat humana i se satisfan les necessitats així transformades en els termes que ja hem comentat.

2.1. Les noces d'argent d'una ruptura conceptual

Pocs anys després de l'aparició del concepte de *gènere* en el món anglosaxó, la dècada dels anys vuitanta del segle XX va veure que científiques socials que havien protagonitzat també la represa del moviment feminista a partir del 1968 produïen amb el seu saber el que s'ha anomenat encertadament una *ruptura conceptual entorn el treball*.⁸ La ruptura va implicar qüestionar-se un concepte de treball que, fins aleshores, només era considerat com a sinònim d'activitat laboral o ocupació, per les raons abans explicades. Aquesta ruptura tenia l'origen en el debat que, uns anys enrere, unes quantes feministes socialistes van mantenir amb alguns representants del marxisme⁹ de l'època. El debat va fer possible reconèixer l'existència de l'altre treball que totes les dones, d'una manera o una altra, sempre hem dut a terme: el treball domèstic. Aquest fet és molt important perquè, com bé sabem, el que no es pot ni anomenar no existeix. I perquè va aconseguir, a més, que s'obris el camí per trencar el mite segons el qual les dones no treballen. Una altra cosa ha estat veure que, passats gairebé 30 anys d'aquell de-

⁶ La darrera traducció al castellà d'aquest clàssic de l'etapa contemporània del pensament feminista ha estat la publicada a Càtedra, l'any 2005.

⁷ Rubin va publicar l'escrit com a capítol amb el títol *The traffic in women. Notes on the Political Economy of sex* en el llibre editat per Rayna R. Reiter, *Toward an Anthropology of women*, Nova York, Monthly Review, 1975. Aquest text també ha estat reproduït per Linda Hanson en el llibre *The second wave: A reader in feminist theory*, Nova York - Londres, Routledge, 1997. En castellà, una de les traduccions és del 1986, publicada a la revista "Nueva Antropología", n. 30.

⁸ *Rupturas conceptuales* és el subtítol del llibre *Las mujeres y el trabajo* que l'any 1994 van editar Cristina Borderías, Cristina Carrasco i Carme Alemany a Barcelona, Icària, on, a més d'un magnífic pròleg, es publicaven en castellà la majoria de textos que mostraven els sabers i les certeses acumulades per les principals científiques socials entorn aquesta qüestió.

⁹ Vegeu l'article de Judith Astelarra, *Marx y Engels y el movimiento de mujeres. ¿Es posible una lectura feminista de Marx?* a la revista "A Priori", n. 0, abril-juny de 1982, on per primera vegada es resumien en castellà les aportacions d'aquest debat.

bat i d'aquella ruptura, el treball domèstic continua sense tenir valor a les nostres societats. El treball continua sent sinònim gairebé exclusiu d'activitat laboral i ocupació. I, el que encara resulta més preocupant, avui són molt poques les veus que reivindicuem el treball domèstic en positiu com a portador de benestar quotidià. Però d'això també en parlarem més endavant.

A partir d'aleshores, les anàlisis sobre la relació de les dones amb el treball s'han succeït des dels més diversos sabers i especialitats,¹⁰ durant aquestes darreres dècades. Les certeses aconseguides per aquestes anàlisis són superiors amb rigor i coneixement als estudis convencionals sobre el treball que a hores d'ara continuen *cecs al gènere*. Tanmateix, malgrat aquesta superioritat, cal reconèixer que el treball femení que més s'ha estudiat és l'activitat laboral. És habitual que, a la nostra societat, quan hom pensa o parla de treball femení, la gran majoria pensi en ocupació. Aquest pensament fins i tot és present en les mestresses de casa que diuen no treballar, malgrat que tot el dia vagin de bòlit. De fet, no és estrany que aquesta situació sigui així, perquè la majoria de certeses s'han produït entorn la presència o absència de les dones del mercat laboral, fins i tot en el saber sensible a la perspectiva de gènere. Cal reconèixer que, en aquesta qüestió, les certeses més engrescadores són les que provenen d'estudis en els quals es té present la incidència que té la funció reproductiva en l'activitat laboral de les dones. Aquesta manera de mirar la devem a l'economista catalana Lourdes Benería,¹¹ que ja el 1981, quan encara no parlàvem de gènere, ens recordava la necessitat de tenir en compte les tasques de reproducció a l'hora d'explicar les desigualtats que afecten les dones en relació amb els homes, al mercat laboral. Aquest no ha estat l'únic enfocament possible de la qüestió, però el cert és que tenim molt més saber acumulat sobre les dones en relació amb el mercat de treball, com es veurà en el capítol 4 d'aquest escrit, que sobre la seva relació amb el treball domesticofamiliar. Aquest darrer treball, al qual hem posat nom però del qual encara no ens hem posat d'acord sobre el seu contingut, tot i que les anàlisis econòmiques i els estudis que mesuren l'ús del temps ens estan ajudant a clarificar-lo.

¹⁰ Vegeu un primer balanç dels estudis fets a Espanya des de la història, l'economia, l'antropologia, la geografia, etc., per especialistes espanyoles, a T. Torns (2003).

¹¹ Lourdes Benería, *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*. A: "Mientras Tanto", n. 6, 1981.

3 L'emergència de la dimensió temps en l'anàlisi del treball i el benestar

Si la dècada dels anys vuitanta del segle XX va ser l'etapa de la consolidació d'un nou concepte de treball, certes similars ens permeten dir que, des d'aleshores, el temps s'ha convertit en una dimensió clau per fer visible la controvertida relació entre les dones i el treball. En particular, el temps ha estat una eina imprescindible per mesurar aquelles tasques, habitualment invisibles, que constitueixen la principal forma de treball femení: el treball domèstic i familiar. Mesurar l'ús del temps ens ha permès posar nom a una situació que, en termes col·loquials, hem anomenat *dobla jornada* i que, tot seguint la petjada de les estudioses italianes, hem reconegut sota el lema de *dobla presència*. El temps també ens ha facilitat comptabilitzar la major càrrega total de treball que tenen les dones de les societats europees, allà on gaudeixen de més privilegis, suporten a la vida quotidiana en relació amb els homes. I avui, l'anàlisi de la relació entre el temps i el treball ens està servint per afinar millor els encerts i els inconvenients de les noves propostes, que ens arriben com polítiques a favor de les dones, com ara les de conciliació de la vida laboral i familiar.

Ha estat possible fer visible el tipus i la quantitat de treball domèstic a partir dels anomenats *estudis de l'ús social del temps* i dels *pressupostos-temps*. Aquesta mena d'estudis no va néixer amb la finalitat de fer visible el treball domèstic, però avui està fora de dubte la seva utilitat per posar de manifest les tasques que la gran majoria de dones duen a terme. Els primers *pressupostos-temps* van néixer al començament del segle XX als Estats Units i en algunes zones de l'Europa oriental. En general, van ser complements als qüestionaris obrers que, a la fi del segle XIX, tractaven de diagnosticar les condicions de vida de la classe obrera. Posteriorment, el crac del 29 i l'enorme augment de l'atur que va comportar van significar un impuls per a aquest tipus de mesures dirigides a conèixer quin ús del temps feien les persones que no estaven lligades a una jornada laboral. Durant la dècada dels seixanta d'aquest mateix segle, l'expansió de les polítiques de benestar i de la societat de consum van fer créixer l'ús d'aquests qüestionaris en les societats del benestar. Posteriorment, la dècada dels noranta va representar la consolidació i l'oficialització d'aquests estudis a Europa. Actualment

està vigent un projecte, impulsat per EUROSTAT, amb el qual es poden obtenir estadístiques homologades sobre l'ús del temps en cadascun dels països de la UE.

A Espanya,¹² el CSIC i el CIRES van elaborar els primers estudis sobre l'ús del temps a la fi dels anys vuitanta. La sociòloga M. Ángeles Durán, pionera en els estudis del treball de les dones, és de nou una de les primeres a portar a terme aquestes anàlisis. El Col·lectiu IOE i Ramón Ramos són alguns dels que també han estudiat aquesta qüestió. El 2003, l'INE va publicar els primers resultats de l'estudi del temps, segons els criteris homologats a Europa. El País Basc ha estat un dels primers a elaborar aquest tipus d'estudis a escala oficial. A Catalunya, M. Jesús Izquierdo va ser la primera a utilitzar el temps per mesurar les desigualtats entre homes i dones, gràcies a les dades de la primera enquesta metropolitana de Barcelona del 1985. I Cristina Carrasco, que des de les seves primeres anàlisis s'ha dedicat a mostrar la importància del treball domèstic, recentment ha proposat una nova metodologia per comptabilitzar-lo.¹³

Els estudis que mesuren el temps posen de manifest l'existència d'un treball domèstic que està distribuït desigualment entre dones i homes, però aquestes certeses presenten algunes dificultats. En general, aquestes dificultats provenen del fet d'utilitzar uns indicadors de mesura que converteixen el temps exclusivament en horari. Aquesta conversió tendeix a oblidar que la lògica mercantil, característica del treball assalariat, no s'adequa prou bé a la lògica pròpia del treball domèstic i familiar. I no només per un problema derivat de la impossibilitat de mesurar els sentiments i les emocions que envolten les tasques d'atenció, com reclamen algunes especialistes, sinó per un problema que sorgeix en el moment previ al de la mesura de l'ús del temps. En concret, el problema apareix en el moment de fixar la valoració i la definició del que s'entén per treball domèstic i familiar. I, en conseqüència, en el moment de definir quines són les tasques, els temps, els valors i els prestigis d'un treball que resulta clau a l'hora de dissenyar el projecte de vida personal i de pactar col·lectivament el consens social entorn la idea de benestar, autonomia personal, desenvolupament sostenible, etc. Una qüestió gens banal perquè, un cop més, és fonamental recordar que les persones no dissenyen ni pacten lliurement

¹² Vegeu un excel·lent resum d'aquest tipus d'estudis a Espanya a Carrasco i altres (2004).

¹³ Vegeu de nou Carrasco-Mayordomo-Domínguez-Alabart (2004), on es fa la proposta d'una Enquesta de Població Activa No Androcèntrica (EPA-NA), així com el càlcul d'uns pressupostos en els quals es tingui present el treball domèstic sota la forma de compte satèl·lit.

segons les seves voluntats individuals, sinó que estan condicionades per la classe social, el gènere i l'ètnia a la qual pertanyen.

Tanmateix aquestes dificultats es poden i s'han de superar revalorant les tasques que comprenen el treball domèstic i familiar. Un primer pas per aconseguir-ho és idear un sistema de mesura que sigui capaç de posar de manifest la sincronia i la simultaneïtat amb la qual la majoria de dones afronten la doble presència. És a dir, ens cal fer evident la situació que afecta quotidianament les dones que han de combinar simultàniament les tasques d'atenció i cura de la llar-família amb les de la seva activitat laboral. Probablement, les solucions provinquin del fet de recordar que el temps és alguna cosa més que l'horari i que aquesta simultaneïtat i quotidianitat no és viscuda i percebuda per igual per homes i dones. Així ho indiquen les propostes de mesura del treball domèstic i familiar que tenen en compte el temps, orientades a destacar els aspectes qualitius d'aquesta relació, com assenyala Franca Bimbi¹⁴. L'alternativa d'aquesta sociòloga italiana reclama mesures del temps en relació amb el treball que tinguin en compte l'anàlisi de la durada i de l'experiència a través d'històries de vida. I que, a més, siguin capaces d'incloure-hi l'estudi de les diferents generacions d'una mateixa nissaga familiar.

3.1. La comptabilització econòmica del treball domèstic i familiar

Tot i així, cal dir que si l'ús del temps ha estat el procediment més utilitzat per fer palesa l'existència del treball domèstic i familiar, ningú no dubta que calcular-ne el valor econòmic ha estat la manera més reeixida de mostrar-ho. La raó és que a les nostres societats resulta fonamental donar valor econòmic a les coses per reconèixer-ne l'existència i prestigiar-la. Però també en aquest punt cal escoltar Lourdes Benería,¹⁵ una de les economistes pioneres en aquesta qüestió, quan ens recorda que la comptabilització econòmica del treball domèstic i familiar és imprescindible, però que no ha arribat als èxits esperats, atesa la infravaloració que pateix el treball femení. Les economistes ens recorden que, ja l'any 1934, la nord-americana Margaret Reid va denunciar l'exclusió de la producció domèstica de la comptabilitat de la renda nacional i, fins i tot, va idear un mètode per calcular el treball no remunerat que es feia a la llar. Però la seva veu no va tenir gaire

¹⁴ Franca Bimbi (1999)

¹⁵ Vegeu Benería, Lourdes (1999), *El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado*. A: "Revista Internacional del Trabajo", vol. 118, núm. 3.

ressò i es va haver d'esperar fins al final del segle XX per trobar els primers intents de valoració econòmica del treball domèstic i familiar reconeguts.

Les historiadores han posat de manifest que aquests càlculs econòmics van néixer, però, molt abans. A Catalunya, Cristina Borderías i Pilar López Guallar (2001) ens n'han recordat un exemple magnífic. En concret, aquell que mostra que Ildefons Cerdà¹⁶ menystenia i estimava a la baixa el valor econòmic del treball domèstic en els primers moments de la industrialització barcelonina. Aquestes historiadores evidencien que la monografia de Cerdà sobre les condicions de vida de la classe obrera de l'època conté una de les primeres valoracions econòmiques del treball domèstic fetes a Espanya. Els càlculs de Cerdà van situar aquesta valoració en 424 reals l'any, segons els salaris del 1856. Aquest valor econòmic, només per citar un dels diversos exemples posteriors, va arribar als 18.000, segons preu de l'any del 2001, en un estudi elaborat per ESADE, Loscos (2002), per encàrrec de l'Institut Català de les Dones¹⁷.

Aquest últim estudi calculava aquest valor econòmic atribuint un preu/hora a les diverses activitats que, a criteri dels responsables de l'estudi, calia incloure en el treball domèstic i familiar. La proposta no incloïa les tasques d'organització i responsabilitat de portar la casa, com diem col·loquialment i que algunes especialistes hem anomenat *management familiar* (Torns, 2002). Si s'hagués fet, el valor econòmic hauria augmentat força, atès el preu/hora que arriben a tenir aquestes activitats en el món laboral actualment. Tanmateix, aquest no era el problema principal d'aquest estudi i d'altres de similars. La majoria oblida, per exemple, que avui, a l'hora de comptabilitzar les tasques de cura de les persones del nucli familiar, a més de les criatures cal afegir les persones grans dependents. Però aquests oblitats són relativament fàcils d'evitar. Només ens cal fixar amb més precisió i detall les tasques domesticofamiliars que cal tenir present; possiblement l'actual societat de serveis ens oferirà abundants i variats exemples de com posar preu a les tasques més impensables.

¹⁶ Ildefons Cerdà va ser l'urbanista que va planificar l'Eixample de la ciutat de Barcelona. Va ser un dels pioners en l'estudi de les condicions de vida i de treball de la incipient classe treballadora catalana, a mitjan segle XIX. El sector tèxtil va ser el motor d'arrencada d'aquesta industrialització i les dones obreres van ser una mà d'obra abundant i barata.

¹⁷ Un cop finalitzat aquest escrit, i en el moment de revisar els últims detalls, ha aparegut una darrera valoració econòmica del treball domèstic. Es tracta de l'estudi realitzat per Cristina Carrasco (2007) on es calcula la producció domèstica a Catalunya. Amb dades del 2001, aquest càlcul ens diu que la part d'aquesta producció domèstica del treball domèstic i familiar seria igual a 54.242,99 milions d'euros.

En aquest punt, el problema, tal com ens ha recordat un cop més Lourdes Benería, és no oblidar mai que la comptabilització econòmica del treball domèstic i familiar no pot ser mai un fi en si mateix, ja que la finalitat última i obligada d'aquesta comptabilització ha de ser sempre comprendre què, com i per què el treball domèstic i familiar contribueix al benestar social i de quina manera es pot aconseguir.

3.2. La mesura dels aspectes relacionals del treball domèstic i familiar

Un altre dels procediments útils per millorar la visibilitat d'aquest tipus de treball és tenir en compte els seus aspectes relacionals. Generalment, tractar de fer visibles aquests aspectes és entrar de ple en l'anàlisi de la divisió sexual del treball que té lloc a l'interior de la llar/família. Aquest escenari habitualment resulta si no invisible gairebé molt a prop de la foscor. Les certeses acumulades ens diuen que la millor teoria per apropar-s'hi és la que parla d'un poder patriarcal que, a mesura que va desapareixent del món públic, sembla haver-se refugiat en aquest àmbit pretesament privat. Si el poder patriarcal existeix, sembla una conseqüència lògica dir que les relacions socials que presideixen aquesta divisió sexual del treball situa les dones en relacions de subordinació dels homes, tot i els canvis familiars esdevinguts en aquestes darreres dècades. I no sembla pas agosarat afegir que aquest poder és la base sobre la qual descansa l'actual contracte social entre homes i dones, conegut sota el lema de model anomenat *male breadwinner* i que en català hem traduït per *home guanyador del pa* o també per *home cap de família*.

Aquest contracte, àmpliament vigent en les societats del benestar contemporànies com la nostra, implica l'existència d'un home cap de família que és el principal proveïdor d'ingressos. Per aquesta raó, té assegurada l'ocupació i, a canvi, la protecció social per a ell i per a la seva família. L'inconvenient és que aquest model pressuposa l'existència d'una dona, esposa, mare, filla, jove que ha de fer de mestressa de casa. Aquest paper la fa encarregada de dur a terme o de ser la responsable de les tasques de cura de la llar i de les persones de la família, tingui o no tingui activitat laboral. En el millor dels casos, sentirà aquest encàrrec com una obligació moral i, en el pitjor dels casos, la portarà a tenir una major càrrega total de treball. Aquesta divisió del treball és la que provoca que els membres masculins de la família estiguin en situació de dominació i els femenins en situació de subordinació. I aquesta és la divisió que està present en el procés d'aprenentatge de les

tasques i els valors considerats com masculins i femenins en l'interior de la llar-família. Per tant, és fonamental reconèixer aquestes relacions de subordinació i dominació per tractar de comprendre la percepció i els significats que homes i dones atorguen i senten davant el treball domèstic i familiar. És possiblement un dels factors que explica millor l'actual rebuig de les joves i d'algunes dones davant el treball domèstic i familiar. Constitueix un bon punt de partida per arribar a comprendre l'enuig i el malestar que afecta un gran nombre de dones adultes que es veuen obligades a viure en règim de doble presència. I és, a més, una dada que cal tenir en compte a l'hora d'explicar l'actual infravaloració social i econòmica del treball domèstic i familiar.

Malgrat la dificultat per obtenir certes dades d'aquestes relacions de subordinació que es donen entre homes i dones a l'interior de la llar-família, hi ha alguns indicis interessants. Per exemple, els que ofereixen algunes evidències empíriques sobre el rebuig i malestar¹⁸ que provoca realitzar les tasques domesticofamiliars. D'altres evidències assenyalen que aquest rebuig i malestar prové, sobretot, del fet que aquestes tasques apareixen socialment i econòmicament com a properes o molt lligades al món de les serventes domèstiques. Per tant, tal com assenyalava Fraisse (2000), aquest rebuig té molt a veure amb la paradoxa que, tot i reconèixer que les lluites feministes han fet possible l'aparició del treball domèstic i fins i tot l'han reivindicat com un treball que l'ha de fer tot-hom, comporta que ningú no el vulgui fer a causa de l'imaginari servil que l'acompanya. O si més no, el converteix en un treball només bo per a serventes o, el que és el mateix, per a dones de col·lectius en situació de gran subordinació social, per exemple, les actuals dones immigrades.

Possiblement no sigui fàcil comptabilitzar econòmicament aquesta situació de subordinació, infravaloració i rebuig. Tanmateix, sembla fora de dubte que és imprescindible canviar-la si es vol aconseguir una valoració correcta del treball domèstic i familiar. Perquè, tal com han posat de manifest els enfocaments teòrics sobre producció/reproducció¹⁹ i ho reafirma el sentit comú, cada dia, cal que les persones existeixin perquè la fabricació i el consum de béns i serveis es pugui fer. O, dit en altres paraules, el treball domèstic i familiar resulta imprescindible

¹⁸ Vegeu l'estudi d'Isabel Fernández Ruiz (1990), *Entre el dolor de espalda y la tristeza*, Granada, Universidad de Granada, un dels primers que mostra el malestar de les mestresses de casa. Les dades relatives dels estudis epidemiològics també mostren a les enquestes de salut que aquestes dones sempre tenen una salut pitjor que les dones actives laboralment.

¹⁹ Vegeu el capítol escrit per Jane Humphries i Jill Rubery, i el d'Antonella Picchio o el de Danièle Combes i Monique Haicault a Borderías-Carrasco-Aleman (1994) sobre la temàtica relacionada amb l'enfocament teòric de la producció-reproducció.

perquè la societat funcioni, atès que primer són les persones i després tota la resta i no a la inversa, com massa vegades i massa estudis pensen i diuen.

3.3. Una possible definició de treball domèstic i familiar

Les certeses acumulades ens permeten dir que la ruptura conceptual soferta pel concepte de treball va fer aparèixer la definició del treball domèstic i familiar i li va posar nom. Poc després, aquestes mateixes certeses ens han fet saber que els estudis sobre l'ús del temps fan possible reconèixer quines són la majoria de tasques domesticofamiliars i comptabilitzar-les. Els podem atribuir, fins i tot, valor econòmic, però també sabem del cert que no ens posem d'acord sobre què s'entén per treball domèstic. Després del que hem comentat fins ara, sembla prou raonable definir-lo com el treball que comprèn les activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família. Per tant, dir-ne *treball domèstic i familiar* sembla prou assenyat. És a dir, sembla raonat dir que és un treball que té com a escenari físic i simbòlic no només la llar o àmbit domèstic sinó la família. Això significa que inclou, a més de les tasques més evidents (compra, neteja, preparació d'aliments, cura i atenció de criatures i persones dependents), d'altres que no ho són tant. En concret, i sense ànim d'exhaustivitat, aquí s'anomenen les tasques següents: les relacionades amb la gestió i l'organització de la llar i el nucli familiar, les que abans hem anomenat *management familiar*; les de mediació (emocionals o entre els serveis i la família) i les de representació conjugal. Aquest conjunt de tasques i l'anterior definició fan referència, prioritàriament, a un treball domèstic i familiar propi de les dones de societats urbanes i industrials del món occidental, encara que no totes les dones l'exerceixin o el desenvolupin de la mateixa manera.

Altres trets bàsics d'aquest treball domèstic i familiar són: no tenir salari i no ser reconegut ni socialment ni econòmicament, ni tan sols per les persones que quotidianament el duen a terme. En el cas de ser reconegut, el treball de les mestresses de casa sol estar molt poc valorat socialment. I, quant al salari, sol estar mal pagat, amb males condicions laborals o dintre de l'economia submergida. En aquest punt, convé no oblidar que a Catalunya i a Espanya el servei domèstic és una de les ocupacions que, avui, té més presència femenina, tant si els comptes es fan des de l'ocupació formal com des de l'informal, i que aquest major volum d'ocupació femenina probablement hagi estat així des del començament de la industrialització. Així mateix,

cal recordar que el treball domèstic i familiar és l'activitat a la qual es dediquen la gran majoria de dones, de manera total o parcial, al llarg del seu cicle de vida, malgrat que les estadístiques oficials diguin que les mestresses de casa són inactives. Convé precisar, també, que el volum de treball domèstic i familiar depèn de les tasques de cura de les persones dependents (càrregues rígides al llarg del cicle de vida), de la classe social i de l'ètnia i es du a terme en situació de subordinació. Les dones de classe treballadora i, en particular, les immigrades són les que, actualment, suporten les majors càrregues de treball i pateixen els pitjors inconvenients que es deriven d'aquest conjunt de factors.

Per acabar, cal afegir el factor que millor el defineix i que constitueix la part fonamental de la reivindicació en positiu de la seva existència. El treball domèstic i familiar és un element fonamental per al benestar de la vida quotidiana de les persones, un fet especialment notable i que cal destacar als països mediterranis, on tenim un estat del benestar feble i una tradició familista forta que permet suplir aquesta debilitat. Això vol dir que, atesa l'escassetat o la inexistència dels sistemes de cura organitzats per atendre les persones dependents, sort se'n té del treball domèstic i familiar que duem a terme les dones.

3.4. Sobre el treball domèstic i el mite de la fi del treball

Per acabar, no volem deixar de citar allò que, en un principi, sembla un contrasentit en la relació entre el treball i les dones. Ens referim al fet que tinguem més sabers i certeses sobre el treball que fan menys dones o que la majoria de dones fan menys al llarg del seu cicle de vida (l'ocupació) que sobre el treball que totes les dones acaben fent, ni que sigui un mínim, durant la seva vida (el treball domèstic familiar). En aquest punt, a tall de resum d'aquest capítol, volem recordar de nou les reflexions de Geneviève Fraisse sobre el fet que la proximitat que el treball domèstic té de la realitat del servei domèstic, una realitat presidida per la servitud, ha provocat, probablement, que hagi estat més fàcil reivindicar-ne l'existència que fer-ne anàlisis acurades. A parer nostre, cal acompanyar aquestes reflexions de les consideracions següents: el treball domèstic no forma part del procés d'aprenentatge formal del que ha de ser una persona autònoma i independent; ningú no el vol fer, per descomptat cap home, i moltes dones joves, i la majoria de dones que el duen a terme ho fan en unes relacions de subordinació que resten invisibles o ignorades perquè tenen com a escenari la llar-família.

Tot i així, la realitat actual de la societat catalana, com també les societats de la resta del sud d'Europa, és un escenari privilegiat per observar la realitat d'aquest treball i els canvis que s'hi han succeït en aquestes darreres dècades. En especial, perquè som societats on aquest treball hi és o, ens atrevim a dir, hi serà molt present perquè s'hi combinen un seguit de factors, com són: una forta tradició familista, uns serveis de l'estat del benestar molt escassos i un fort augment de les necessitats de benestar quotidià, derivades principalment del creixent procés d'envelliment de la població. Tot indica, doncs, que som davant d'una realitat que cal estudiar detingudament i amb precisió perquè està envoltada d'una complexitat en la qual, malauradament, els mites superen les certeses. El principal mite és el que propaga la idea segons la qual el treball, a les nostres societats, s'acaba o està en vies d'extinció, o que, per contra, lliga el futur del treball a la capacitat d'innovació tecnològica, especialment de les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC). Sembla urgent desmuntar aquest mite o aquesta visió davant la defensa que en fan els especialistes preocupats pel futur del mercat de treball. Fins i tot l'avalen les enquestes d'opinió d'aquest país quan s'entossudeixen a dir que l'atur és un dels principals problemes de la societat espanyola. Perquè unes i altres són explicacions que, un cop més, continuen pensant i veient el treball exclusivament com a activitat laboral i tenint uns models de referència estrictament masculins.

Per contra, a primer cop d'ull, algunes de les certeses existents semblen indicar que probablement el que s'acaba és una manera de treballar en masculí. En concret, l'ocupació industrial desenvolupada en una mateixa empresa o centre de treball, amb contractació fixa i estable i horari regulat de jornada completa, al llarg de tot el cicle de vida laboral. Tanmateix, les certeses que provenen des de la perspectiva de gènere ens permeten dir que, probablement, aquesta no ha estat mai la relació de les dones amb l'activitat laboral. Tal com detallarem en el capítol següent, sembla que queda fora de dubte que, avui, l'atur i la precarietat afecten més les dones que els homes, especialment a Catalunya i a Espanya. Però també sembla raonable defensar, per tot el que hem argumentat fins ara, que el treball, lluny d'acabar-se, té un futur assegurat, atès que el cicle de vida laboral és cada cop més curt i el cicle de vida cada cop més llarg.²⁰ Aquest futur està directament re-

²⁰ L'augment de la població envellida i les jubilacions anticipades d'una banda i la incorporació més tardana de les persones joves al mercat laboral expliquen aquesta dualitat. Una situació a la que cal afegir la davallada de la taxa de fecunditat.

lacionat amb l'augment de les necessitats de cura de les persones i, per tant, assegura la no desaparició del treball. Una altra cosa és que aquesta predicció encerti a l'hora de dir si aquest treball serà desenvolupat sota la forma de treball domèstic i familiar, al si de la família, o si serà dut a terme segons un ventall que pot aplegar des d'un servei domèstic, realitzat en economia submergida, fins a uns serveis de proximitat de qualitat, professionalitzats de manera adient. El que sembla segur és que, per una vegada, si les coses no canvien gaire, les dones parteixen amb avantatge davant d'aquest tipus de treball. I que el repte consisteix a aconseguir, en tots els casos, la revaloració d'aquest tipus de tasques que anomenem *treball domèstic i familiar* i el reconeixement de la seva aportació fonamental al benestar quotidià.

És difícil aconseguir aquest reconeixement i aquesta valoració, però no impossible. Només cal que acordem de què parlem i que fabriquem el consens social i les voluntats polítiques que facin visible com n'és d'imprescindible aquest treball per al benestar quotidià de les persones o de la societat. Una altra cosa és estar a l'aguait del fet que l'aparició del *care*, nom que les especialistes anglosaxones donen a les tasques de cura i tot el seguit d'estudis i discursos entorn del treball de cura, no faci desaparèixer o oblidar de nou les altres tasques domesticofamiliars menys agradables. Perquè de mites, ara per ara, ja en tenim prou.

4 Les dones al mercat de treball a Catalunya

El treball assalariat, tal com ja hem comentat, ha estat el nucli central de la majoria de certeses acumulades sobre la relació entre les dones i el treball. Aquesta és una realitat que, sens dubte, ha estat possible per l'interès sobre el treball que es va manifestar després de l'esmentada ruptura conceptual, d'ara fa gairebé 30 anys, i que posteriorment ha estat emparada des de la *perspectiva de gènere*. Però, molt probablement, el gran nombre de certeses sobre aquesta visió del treball ha estat el fruit, alhora, de la dinàmica dels canvis que hi ha hagut a la realitat del treball femení durant aquest mateix període.

Fins fa poc més de 30 anys, a Catalunya, les estadístiques oficials mostraven una presència femenina en el mercat de treball escassa. Aquesta presència quedava limitada a les dones joves, a les adultes solteres o a les dones que, per algun motiu, eren les responsables de mantenir econòmicament la llar. El més habitual era que les dones casades es consideressin mestresses de casa, independentment que poguessin contribuir a l'economia domèstica amb una activitat laboral sovint no declarada. Les dades ens diuen que, l'any 1976, gairebé una de cada tres catalanes constava com a activa, tal com es pot constatar a la taula 4.1.

Taula 4.1

Població de 16 anys i més en relació amb l'activitat laboral.
Catalunya. 1976-2005 (En %)

Relació amb l'activitat	1976		1985		1995		2005	
	D	H	D	H	D	H	D	H
Actius/ves	30,2	82,2	32,1	72,5	42,0	67,4	51,3	71,6
Ocupats/des	29,4	79,1	23,3	58,1	30,8	57,2	46,9	67,4
Aturats/des	0,8	3,1	8,8	14,4	11,1	10,3	4,4	4,3
Inactius/ves	69,8	17,8	67,9	27,5	58,0	32,6	48,7	28,4
Total població	100	100	100	100	100	100	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

Dit d'una altra manera, en aquell moment, menys d'un terç de les catalanes tenia una feina remunerada, bé com a assalariada, bé com a autònoma o com a empresària. Si ho comparem amb la situació actual, el salt quantitatiu és remarcable, perquè la meitat de les catalanes tenen disponibilitat laboral. Aquest és un salt suficient com perquè aquestes xifres, i d'altres de semblants en el context europeu, hagin alimentat el mite de la incorporació en massa de les dones al mercat de treball durant les tres darreres dècades del segle passat.

Cal dir, però, que les estadístiques oficials permeten veure prou bé una part de tot aquest canvi en l'activitat laboral femenina, però no mesuren prou finament altres aspectes igualment importants. En concret, reflecteixen prou bé la quantitat de persones disponibles en el mercat de treball, però no les trajectòries laborals. I, de la mateixa manera, cal precisar que mesuren prou bé el mercat laboral formal, però són poc sensibles a l'ocupació oculta o submergida (és una ocupació típica del mercat laboral català, particularment en determinats sectors industrials o de serveis, que tradicionalment té una important presència de mà d'obra femenina). Aquestes són dues qüestions molt importants que cal tenir presents, perquè el seu oblit contribueix a accentuar la visió tòpica d'un canvi radical en el comportament laboral femení; i, alhora, dilueix l'existència de continuïtat en les trajectòries laborals de les dones a Catalunya, tal com ens han mostrat les historiadores. En aquest sentit, cal afegir, a més, la persistència d'un fenomen que pot semblar del passat, però que a hores d'ara és ben present, segons posen de manifest algunes anàlisis recents: la sortida del mercat de treball formal d'un sector de dones joves poc qualificades, un cop són mares.²¹ Aquesta sortida no treu el fet que algunes d'aquestes joves continuïn mantenint una activitat laboral submergida o informal, en especial en ocupacions industrials tradicionals com el tèxtil i la confecció, o en sectors avui en creixement, com la cura de les persones dependents o amb la més tradicional, la neteja a domicili. No obstant això el cert és que la dada continua assenyalant la persistència d'una norma que exclou o debilita la relació femenina amb el mercat laboral. Finalment, convé recordar que, malgrat aquest canvi, no totes les dones són presents a l'activitat laboral.

²¹ Aquesta és una de les dades de l'informe Manpower (vegeu *Indice Laboral MANPOWER. La evolución del empleo femenino*, juny 2004, Barcelona), on es mostra que l'edat de sortida del mercat laboral d'aquestes dones està entre els 27 i 28 anys. Aquestes dades van en la mateixa direcció que les que es desprenen del Panel de Desigualtats Socials a Catalunya (PaD) (2001-2002), on se'n diu que una de cada tres dones joves de 25 a 34 anys ocupades ha deixat la feina, de manera voluntària o involuntària, en tenir una criatura.

Avui, a Catalunya, gairebé la meitat de les que podrien tenir aquesta presència mantenen una inactivitat lligada a la dedicació exclusiva a la llar, reconeguda només estadísticament, que, tot i ser minoritària actualment, encara continua representant una posició social reconeguda per algunes dones.

Tanmateix, s'ha de reconèixer que aquest canvi s'ha produït i que moltes coses en l'activitat laboral femenina no són com eren. L'inici del canvi va ser visible durant els anys vuitanta del segle passat amb la incorporació d'una nova generació de dones que tenien unes expectatives cada vegada més properes al que habitualment s'entén com a *norma d'ocupació*.²² La norma és, de fet, masculina i es caracteritza per la presència continuada i la dedicació exclusiva al mercat de treball durant tota la vida adulta. Aquesta presència i aquesta dedicació havia i ha de tenir aquestes característiques, perquè és l'única manera d'assegurar la disponibilitat laboral absoluta requerida per les exigències empresarials. La disponibilitat, segons la divisió sexual del treball vigent, quedava i queda garantida per les dones, gràcies al seu treball domèstic i de cura de la llar i de la família. Aquesta és la raó que explica que, en el conjunt de la UE, tot i les variacions, la participació femenina en el mercat laboral formal ha mantingut unes característiques més o menys comunes. És a dir, una presència quantitativament poc nombrosa, sovint intermitent, i sempre vinculada a tasques poc qualificades i poc diversificades entre els diferents sectors de producció. També és important recordar que, en el cas de les dones adultes, el treball remunerat és habitualment un afer secundari en el seu projecte de vida, a diferència del que succeeix en el cas dels homes. Precisament aquest és l'escenari que ha canviat al mercat de treball, en aquestes tres últimes dècades a Europa, per bé que no sempre en favor de les dones.

També cal afegir que aquest canvi, expressat estadísticament en un increment sostingut de les taxes d'activitat femenina, s'ha considerat com a signe inequívoc de modernització de les societats desenvolupades. En aquest context, la presència femenina en l'activitat laboral representa la culminació d'un procés en el qual el lligam formal i explícit amb l'activitat porta les dones cap a la seva autonomia i independència personals. I la modernitat es consolida perquè a través d'aquest lligam les dones tenen garantida la possibilitat d'accés directe als deures i els drets de ciutadania. Aquest accés, fins aleshores, només l'obtenien a través de la seva relació amb un cap de família masculí,

²² Vegeu, per exemple, Garrido (1993) per al cas espanyol i Poal (1993) per al català.

que era l'únic que, a la societat moderna, era considerat ciutadà de ple dret, pel seu vincle privilegiat i exclusiu amb el treball entès únicament com a ocupació.

Diferents factors han fet possible aquest canvi d'escenari. La major visibilitat femenina en el mercat de treball ha estat propiciada per: l'accés de les dones a nivells de formació cada vegada més elevats i més similars als masculins; la demanda creixent de mà d'obra en activitats derivades del desenvolupament de l'estat del benestar i els canvis lligats a la sexualitat i la millora de la qualitat de vida. Cal destacar aquests últims canvis, perquè han contribuït a reduir el temps necessari per garantir la reproducció biològica en el cicle de vida de les dones. Com a element específic, a Catalunya i a Espanya, s'ha d'assenyalar que la fi del franquisme ha permès la progressiva legitimació de la presència femenina en el món públic, sobretot a l'ocupació. Aquesta presència ha obert la possibilitat d'una participació femenina en el mercat de treball no lligada exclusivament a una situació d'estricta necessitat de subsistència econòmica. Avui és socialment ben vista l'activitat professional de les dones com a advocades, metgesses o científiques. Aquesta situació ha contribuït al desenvolupament d'unes classes mitjanes femenines que són fruit més de l'activitat professional mateixa que no pas de l'origen familiar.

Tot i així, cal dir que aquest canvi en l'activitat femenina sovint s'entén com si fos un trajecte natural, si més no tan natural com se suposa que és la responsabilitat domèstica de les dones. Les certeses desmenteixen, un cop més, aquest mite, tot recordant la cara menys amable d'aquest procés de canvi, com és que l'accés i la permanència de les dones al mercat de treball no són qüestions evidents i consolidades, si més no en igualtat de condicions als homes. Cal precisar que aquesta desigualtat es dona al conjunt d'Europa i molt especialment a Catalunya i Espanya. En aquest punt, se sap que, per a la majoria de dones, la voluntat de ser presents en el mercat de treball s'ha traduït en trajectòries i situacions laborals inestables, molts cops combinades amb períodes d'atur i inactivitat. Cal reconèixer, però, que, cada cop per a més dones, aquesta ha estat i és una aposta vital prou reeixida, tot i que també es pot comprovar que aquesta aposta va acompanyada d'una polarització del mercat laboral femení mateix que, a hores d'ara, és un dels trets que també cal destacar en aquest nou escenari social.

4.1. El mite de la incorporació i de la plena ocupació de les dones al mercat de treball

Les certeses ens permeten dir que el canvi de tendència que mostren les xifres és indiscutible. Efectivament, 1985 representa el punt de partida de l'augment sostingut de les taxes d'activitat femenina tant a Catalunya com a Espanya. Entre 1985 i 2005, la taxa d'activitat femenina a Catalunya ha passat del 31,9% al 50,1%. Si considerem que l'any 1976 partíem d'una taxa d'activitat femenina del 28,8% i del 30,2% a Espanya i a Catalunya, respectivament, l'augment és indicatiu d'un canvi social que va més enllà de la simple dada estadística. De la mateixa manera es pot dir que la presència de taxes d'activitat prou altes, després del període d'inici de l'activitat laboral, fa pensar en una clara voluntat de les dones de quedar-se al mercat de treball, tal com es pot veure a la taula 4.2. Per tant, sembla encertat afirmar que, actualment, les dones s'incorporen al mercat laboral per quedar-s'hi.

Taula 4.2

Taxa d'activitat per sexe i grups d'edat. Catalunya. 1979-2005

Grups d'edat	1976		1985		1995		2005	
	D	H	D	H	D	H	D	H
De 16 a 19 anys	62,0	66,5	40,5	42,3	32,8	33,2	27,4	43,8
De 20 a 24 anys	62,1	67,6	63,7	71,1	70,9	69,7	68,6	83,6
De 25 a 54 anys	29,6	97,2	39,5	94,5	62,5	94,3	74,2	94,4
De 55 i més	13,0	52,0	8,9	36,3	8,7	26,1	13,9	31,3
Total	30,2	80,4	31,9	71,3	42,8	66,9	50,5	72,3

Font: Idescat

Aquest augment d'activitat femenina ha tingut un ressò diferent a les comarques catalanes, com indica la taula 4.3. L'any 2001, 12 de les 41 comarques catalanes tenien unes taxes d'activitat femenina iguals o superiors al 50%,²³ mentre que només 7 se situaven per sota del 40%.²⁴ Però la dada més important és que les trajectòries comarcals han estat prou diferents, com a reflex dels canvis socials i productius observats a Catalunya durant aquests anys. Així, comarques amb baixes xifres

²³ Concretament, l'Anoia, el Baix Llobregat, el Baix Penedès, el Barcelonès, el Berguedà, el Gironès, el Maresme, el Montsià, Osona, la Vall d'Aran, el Vallès Occidental i el Vallès Oriental.

²⁴ Es tracta del Baix Ebre, les Garrigues, la Noguera, el Pallars Jussà, el Priorat, la Ribera d'Ebre i la Terra Alta.

d'activitat femenina l'any 1975, pel tipus i per les característiques de la seva activitat productiva,²⁵ han vist duplicar o triplicar aquestes taxes d'activitat. A tall d'exemple, aquest és el cas del Baix Penedès (del 20,2% al 57,9%), de la Vall d'Aran (del 20,7% al 55,8%), del Montsià (del 18,2% al 50,1%) o del Baix Llobregat (de 23,9% al 50%). En canvi, comarques on la taxa d'activitat femenina ja se situava per damunt de la mitjana catalana l'any 1976, han tingut un creixement més moderat, tot i que a hores d'ara arribin a tenir unes taxes relativament altes (al voltant o superiors al 50%). És el cas d'algunes comarques tradicionalment lligades a la indústria tèxtil de les conques de l'interior, com l'Anoia, el Bages o el Berguedà, que han deixat de ser unes comarques amb una presència femenina al tèxtil molt important, a viure un cert declivi en aquest tipus d'indústria.

Taula 4.3

Taxa d'activitat femenina per comarques. 1975 i 2001

Comarques	1975	2001
Alt Camp	27,2	45,7
Alt Empordà	22,5	45,9
Alt Penedès	23,4	46,9
Alt Urgell	22,1	43,1
Alta Ribagorça	-	43,6
Anoia	37,2	50,5
Bages	39,2	48,0
Baix Camp	24,5	46,5
Baix Ebre	16,5	39,8
Baix Empordà	24,5	46,2
Baix Llobregat	23,9	50,0
Baix Penedès	20,2	57,9
Barcelonès	40,8	55,4
Berguedà	41,6	51,1
Cerdanya	17,4	46,7
Conca de Barberà	25,1	41,7
Garraf	24,2	48,2
Garrigues	16,8	36,4
Garrotxa	44,5	49,0
Gironès	32,4	52,7
Maresme	32,3	50,1
Montsià	18,2	50,1
Noguera	20,4	39,3
Osona	40,5	50,0

²⁵ Torns i Carrasquer (1987).

Comarques	1975	2001
Pallars Jussà	15,5	39,3
Pallars Sobirà	20,6	48,6
Pla de l'Estany	-	48,8
Pla d'Urgell	-	40,0
Priorat	23,3	39,0
Ribera d'Ebre	16,4	34,9
Ripollès	43,2	49,0
Segarra	23,2	46,0
Segrià	20,7	45,0
Selva	29,2	49,8
Solsonès	16,8	43,2
Tarragonès	25,8	47,2
Terra Alta	12,6	32,6
Urgell	20,8	42,7
Vall d'Aran	20,7	55,8
Vallès Occidental	31,9	51,3
Vallès Oriental	30,1	52,0

Font: Les dades de 1975 provenen de Torns i Carrasquer (1987); les dades del 2001 són dades de l'Idescat

Les taxes més baixes resten a les comarques poc industrialitzades, on l'agricultura tradicional encara hi té un pes important, i on, a més, no s'ha desenvolupat prou el sector serveis, l'únic sector capaç d'encabir-hi les noves demandes laborals femenines. I a les comarques que també tenen una estructura de la població més envellida com són, entre d'altres, la Terra Alta, el Pallars Jussà, les Garrigues o el Baix Ebre. En aquest sentit, es pot dir que la presència femenina en el mercat de treball és un bon indicador de les transformacions productives (diversificació i canvis en el territori industrial tradicional i el mateix desenvolupament del sector serveis) i socials (ampliació de la zona d'influència barcelonina, nous focus d'activitat lligats al turisme d'interior, canvis en les pautes de mobilitat entre domicili i lloc d'activitat o el mateix desenvolupament d'una xarxa descentralitzada de serveis a escala municipal i comarcal, entre d'altres) que han modificat el paisatge de Catalunya en aquests darrers 30 anys.

Tanmateix, les certeses ens diuen que l'activitat femenina no depèn només de la demanda de treballadores que presenten determinats sectors productius, en concret del sector serveis. També depèn de com imaginem la seva vida adulta les dones mateixes i de l'acceptació social que provoquen aquestes imatges. Certament, no totes les dones imaginem les mateixes coses i, finalment, és el nivell sociocultural el responsable d'aquesta diversitat, llevat de les dones que han de treballar per raons d'estricta supervivència. No és gens estrany, doncs, que el

nivell d'estudis influeixi en l'activitat femenina. I que aquesta influència constitueixi un dels millors indicadors a l'hora d'explicar quins són els diversos factors que mesuren la diferent relació d'homes i dones amb l'activitat laboral. En aquest punt, sembla que l'activitat femenina respon a l'estímul d'un determinat bagatge educatiu que les converteix en mà d'obra atractiva als ulls de les empreses. Aquest atractiu no depèn tant de les qualificacions formals que puguin demostrar com d'una actitud més favorable a l'ocupació, que es pot esperar després d'un procés d'escolarització més llarg. En altres paraules, sembla lògic suposar que les dones que han fet l'esforç o que han tingut la possibilitat d'accedir a estudis secundaris o superiors vulguin treure'n partit, malgrat que els resultats finalment obtinguts no es corresponguin amb els coneixements aportats. Aquesta seria la raó per la qual les dones amb estudis superiors tenen les taxes més elevades d'activitat femenina, i a l'inrevés, el motiu que explicaria per què les taxes més baixes es mantenen entre les dones menys escolaritzades. Contràriament, en el cas dels homes, el nivell educatiu gairebé no intervé en la seva orientació cap al treball remunerat, especialment en el cas dels homes adults, on la seva presència a l'activitat laboral es dona per fet, ja que són els responsables principals dels ingressos de la llar-família.

Taula 4.4

Població activa i taxa d'activitat per sexe i nivell d'estudis assolit.
Catalunya. 2005

Nivell d'estudis	Homes		Dones		Total	
	N	TA	N	TA	N	TA
Analfabets/tes i educació primària	432,1	47,0	233,9	21,0	657,0	32,6
Secundària 1a etapa	571,1	80,7	326,2	56,4	897,3	69,8
Secundària 2a etapa	542,4	80,7	384,7	66,6	837,0	73,5
Educació superior	584,7	88,5	561,0	83,5	1.145,7	86,0
Total	2.031,2	71,8	1.505,8	51,2	3.537,1	61,3

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat

N: Nombre de persones TA: Taxa d'activitat

Aquest mandat social que empeny els homes cap a l'ocupació fa que la taxa d'activitat masculina es mantingui pràcticament invariable, al voltant del 70%, durant aquestes darreres dècades.²⁶ A més, les xifres

²⁶ Tot i la caiguda de la taxa d'activitat masculina entre 1976 i 1985, aquesta caiguda és fruit, en bona part, dels processos de reconversió industrial duts a terme entre finals dels anys setanta i els anys vuitanta.

d'activitat masculina expressen un vincle continuat amb l'ocupació durant tot el període central de la vida adulta. En aquest període, de nou, les diferències entre homes i dones són més remarcables. Perquè aquestes diferències responen al pes que continuen tenint les tasques de la llar en la inactivitat femenina, malgrat tots els canvis explicats. Cal tenir present que, el 2005, 4 de cada 10 catalanes inactives declara justament que aquestes tasques són el motiu de la seva inactivitat. En definitiva, podem dir que a Catalunya l'augment de la participació femenina a l'activitat laboral ha estat molt notable. Podem destacar que la taxa d'activitat de les catalanes se situa en la mitjana dels països de la UE-15.²⁷ Però hem de continuar precisant que les taxes d'activitat d'un i altre gènere encara són lluny de ser equivalents. I que, com ens recorda Margaret Maruani, no sembla haver-hi, malgrat els esforços realitzats, cap pendent natural vers la igualtat, si més no pel que fa al mercat de treball.

4.1.1. La realitat de la doble presència femenina

El canvi més significatiu en tot aquest procés de canvi és el que s'ha produït per la major presència de dones casades a l'activitat laboral, com ja anunciava Laura Balbo a l'inici dels anys vuitanta del segle XX. Aquest col·lectiu és el que ha trencat amb el que havia estat el patró de participació en el mercat laboral de les dones adultes, fins aleshores a gairebé tot Europa. En els anys considerats, la taxa d'activitat de les dones casades a Catalunya pràcticament s'ha doblat, i ha passat del 27,4% al 1985, al 50,3% el 2005, tal com es pot veure a la taula 4.5. Aquesta situació és la que fa que per a un grup molt important de dones la pauta laboral deixi de ser l'habitual: les dones s'incorporen al mercat laboral de joves, en sortien en casar-se o tenir criatures i miraven de tornar a l'activitat laboral un cop la canalla s'havia fet gran. El canvi ha estat tan gran que a Catalunya avui comencen a ser normals les llars anomenades *llars de doble ingrés*, és a dir, llars on els dos membres de la parella treballen o volen treballar de manera remunerada. És una nova realitat que posa a prova la viabilitat d'un model de societat que descansa sobre una divisió sexual del treball entre homes (producció) i dones (reproducció) que avui ha deixat de ser majoritària, i que les polítiques de conciliació no semblen solucionar, com més endavant comentarem.

²⁷ Segons xifres de l'*Instituto de la Mujer*, l'any 2005 la taxa d'activitat femenina de la UE-15 és del 49% i del 46% a Espanya, per al mateix any.

Taula 4.5
Taxa d'activitat per sexe i estat civil. Catalunya. 1976-2005*

Estat civil	1976		1985		1995		2005	
	D	H	D	H	D	H	D	H
Casats/des	21,3	85,1	27,4	76,8	40,9	69,4	50,3	69,7
No casats/des	46,3	69,2	39,8	59,9	43,5	62,3	52,8	74,6
Total	30,2	80,3	32,1	71,1	42,0	66,8	51,3	71,6

* Les dades de l'any 1976 corresponen al 3r trimestre; les dels anys 1985, 1995 i 2005 corresponen al 2n trimestre de l'EPA.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat

En qualsevol cas, malgrat aquest canvi, cal dir que les coses no són senzilles per a les dones casades que volen accedir a una feina remunerada. Les taxes d'ocupació de les casades i dels casats continuen mostrant el rerefons patriarcal de l'activitat productiva, tot i que de forma menys evident que 20 o 30 anys enrere. De fet, l'any 2005, la taxa d'ocupació de les dones casades a Catalunya ha estat del 46,9% davant del 67,4% corresponent als homes en la mateixa situació, segon indica la taula 4.6. El conjunt d'Espanya presenta una realitat encara més desigual: el 40,8% per a les dones casades i el 63,7% per als casats, també per al mateix any. Aquestes xifres vénen a dir que, tot plegat, menys de la meitat de les catalanes casades tenen una feina que els permeti aspirar, si no disposar, de certa independència econòmica, peça clau que els garanteixi certa autonomia personal. La nota positiva és que el desig de continuar a la feina de les dones casades comença a ser un model de referència per a les generacions més joves, sempre amb matisos segons la classe social d'origen, el nivell cultural i el d'estudis. De fet, el canvi també es pot apreciar perquè, actualment, ja no és un fet tan extraordinari que les mares de les joves actives també tinguin una feina. Per això cada vegada és o serà més difícil que les àvies puguin tenir cura de les criatures i facilitin així l'ocupació dels seus fills i filles. Tot al contrari, comença a ser força normal que la situació sigui a la inversa i sigui la filla que treballa la que s'ha de fer càrrec de la cura dels seus fills i filles i alhora dels seus pares, mares o sogres a mida que es van fent dependents. I, de nou, la conciliació no sembla que sigui la solució.

Taula 4.6
Taxa d'ocupació per gènere i estat civil. Catalunya. 1976-2005*

Estat civil	1976		1985		1995		2005	
	D	H	D	H	D	H	D	H
Casats/des	20,8	82,3	22,9	66,7	31,7	63,2	46,6	67,7
No casats/des	44,8	65,8	23,9	37,7	29,5	45,4	47,3	66,8
Total	29,4	77,4	23,3	56,9	30,8	56,6	46,9	67,4

* Les dades de l'any 1976 corresponen al 3r trimestre; les dels anys 1985, 1995 i 2005 corresponen al 2n trimestre.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat

Justament, Laura Balbo també va ser pionera en nomenar com a doble presència el que ara en diem *conciliació*, perquè la doble presència és la millor manera de descriure la realitat del treball femení a les societats occidentals. O, dit d'una altra manera, la doble presència és la mostra més evident de quina és la realitat de la vida quotidiana de la majoria de dones adultes, una vida en la qual després del treball (l'activitat laboral) no sol haver-hi oci o temps lliure, sinó més treball. *Doble presència* és el terme que defineix aquesta major càrrega de treball femení, que es fa visible especialment amb el treball de cura dels fills i les filles, però que persisteix i s'accentua amb les tasques d'atenció i de cura de les persones grans, avui més presents que en el passat atès el procés d'envelliment de la població. No obstant això, no totes les dones es dediquen al treball domèstic i familiar amb la mateixa intensitat, perquè la dedicació varia segons el moment del cicle de vida en què es trobin (filles, mares, esposes i altra vegada, filles o joves), i segons les estratègies que puguin dur a terme pagant a altres dones perquè s'encarreguin de part d'aquest treball.²⁸ Com es comentarà més endavant, bona part de l'ocupació de les dones immigrades a Catalunya i a Espanya està lligada a les tasques domèstiques i de reproducció, quan no es pot aprofitar l'ajut de la xarxa familiar (àvies, filles). Però la doble presència femenina depèn per damunt de tot d'haver de compartir aquest treball domèstic i familiar amb l'activitat laboral. La taula següent ens permet intuir aquesta realitat, que, en principi, sembla assenyalar que

²⁸ Segons dades del Panel de Desigualtats Socials a Catalunya (PaD) (2001-2002), 2 de cada 10 llars catalanes disposen d'alguna persona pagada per fer les tasques domèstiques. El suport al treball de cura de les criatures o de les persones grans és menys habitual. De tota manera, les diferències són importants segons el territori (a Barcelona, la proporció és d'1 de cada 4 llars) i la classe social (d'1 de cada 4 llars a les classes mitjanes a 1 de cada 10 llars entre la classe treballadora).

gairebé totes les llars catalanes fan el mateix, tot i que també sembla deduir-se un grau de diversitat representatiu dels diferents perfils de les catalanes.

Taula 4.7
Qui realitza el treball domèstic a la llar, segons diferents perfils femenins. Catalunya. 2001-2002 (%)

	Total llars	Total dones	Dona ocupada	Dona inactiva	Dona universitària	Dona ocupada universitària
Només dona	15,4	20,3	13,3	28,1	12,2	10,4
Dona majoritàriament amb ajuda d'home	28,1	25,7	25,8	25,2	26,0	24,2
Dona majoritàriament amb ajuda d'altres	6,0	9,5	10,4	8,4	11,2	11,9
Dona majoritàriament amb ajuda d'home i fills/es	11,8	11,8	16,0	7,3	17,6	17,2
Compartit 50% dona i home	9,8	9,7	12,2	6,8	16,5	16,7
Ningú de la llar	18,5	15,3	13,5	18,9	9,8	11,1

Font: Fundació Bofill PaD (2001-2002)

Malgrat que no hagi tingut gaire èxit, cal dir que el terme de *doble presència* es reivindica aquí com a més precís que el de *doble jornada* perquè aquesta darrera idea remet, més aviat, a la vella pràctica de la *pluriocupació*. Aquest fenomen és poc habitual avui, i normalment s'identifica amb una pauta laboral masculina, que va ser característica a l'Espanya dels anys seixanta del segle XX, a les zones urbanes i industrials. La precisió val la pena, perquè ens permet copsar la complexa i particular relació entre el temps i el treball que representa la doble presència. De fet, aquesta pauta de pluriocupació o de doble jornada vol dir dur a terme dues jornades laborals, desenvolupades una després de l'altra (de manera diacrònica), durant un mateix dia i potser durant una part o tota la vida laboral (majoritàriament masculina). Contràriament, el concepte de doble presència té a veure amb la intensitat d'una major càrrega de treball, majoritàriament femenina, és a dir, assumida dia a dia per les dones de manera sincrònica i quotidiana (en un mateix *moment* de temps) que perdura, amb variacions diverses, segons les càrregues domèstiques i familiars, durant tot el cicle de vida.

La doble presència respon també a una identitat femenina que descansa sobre l'acceptació d'aquesta doble activitat (productiva i reproductiva) i que s'expressa en els imaginaris col·lectius dominants a la societat. Troba la millor expressió en tot allò que envolta el treball de cura i, molt concretament, en la maternitat i la paternitat. Aquests imaginaris socials expliquen, en part, les dificultats d'acceptació, fins i tot de rebuig, de les polítiques públiques que pretenen intervenir sobre aquestes qüestions.²⁹ En termes col·loquials, aquesta identitat femenina s'expressa en el dilema que sovint se'ls planteja a les dones quan diuen que no volen deixar la feina en ser mares o que no volen deixar de ser mares per poder mantenir una feina o desenvolupar un projecte professional. Aquesta elecció no s'acostuma a plantejar en el cas dels homes, en els quals sembla que les prioritats són més clares, tot i que les possibilitats de triar són més limitades: la feina sempre és el primer.

En qualsevol cas, malgrat els inconvenients, la majoria de dones catalanes adultes, com també la resta de les occidentals, aspiren a viure en règim de doble presència, siguin conscients d'aquesta dualitat o no. De tota manera, cal dir que la doble presència és una realitat tossuda que perdura, a hores d'ara, perquè el canvi femení en relació amb l'activitat laboral no ha anat acompanyat del corresponent canvi masculí en relació amb el treball domèstic i familiar. El declivi del model familiar home guanyador del pa, tal com la sociòloga Rosemary Crompton el va batejar, obliga a una doble presència femenina i normalment no implica una doble presència masculina, probablement perquè acabar amb aquest absentisme masculí en les tasques domèstiques i familiars és una qüestió que no depèn solament de la voluntat individual ni es pot resoldre únicament des de l'àmbit privat. D'aquí la necessitat i la dificultat de fer polítiques orientades a aconseguir un repartiment més equilibrat de la càrrega total de treball entre homes i dones, sense que es revisi el contracte social entre els gèneres. D'aquesta qüestió parlarem més endavant.

No és gens fàcil obtenir dades que mostrin la realitat efectiva de la doble presència. Malgrat els esforços realitzats, cal reconèixer que només es pot mesurar la doble presència mitjançant dades indirectes. Les més elementals provenen de la mesura de l'activitat laboral de les dones i dels homes, que, segons l'EPA, comparteixen aquesta activitat laboral amb altres situacions, concretament amb les denominades *tasques de la llar*, eufemisme amb el qual encara avui s'anomena el treball

²⁹ Vegeu, per exemple, l'estudi sobre les dificultats o resistències culturals a acceptar la conciliació a Torns, Borràs i Carrasquer (2004).

domesticofamiliar.³⁰ D'altres es basen en les enquestes que miren de conèixer el repartiment del treball domesticofamiliar entre el conjunt de la població i ens permeten contrastar com varia la dedicació al treball domesticofamiliar entre els diferents grups socials. En aquest cas, les diferents mesures de l'Enquesta Metropolitana de Barcelona, elaborada des del 1985, i el PaD, que també hem citat abans, són una bona mostra d'aquestes dades a Catalunya.

En tots els casos, les xifres mostren una gran continuïtat en les pautes socials de repartiment del treball domesticofamiliar, amb petits indicis de canvi entre les persones joves. Tot i així, convé ser prudent, perquè com sabem la doble presència va estretament lligada a l'existència de càrregues familiars, de manera que aquests canvis en el jovent no necessàriament han de tenir continuïtat, un cop aquests joves passin a formar part del món dels adults.³¹ Més interessants semblen alguns indicis de canvi entre els pares joves. L'inconvenient, en aquesta ocasió, és que només s'adrecen a la punta de l'iceberg del fenomen. Perquè, en realitat, només posen en evidència que l'imaginari col·lectiu continua assumint que les tasques domèstiques i familiars són només les derivades de tenir cura de les criatures i obliden el problema de futur immediat que representa el creixent envelliment de la població per a la societat catalana i espanyola. En aquestes tasques de cura la col·laboració masculina és inexistent i fan preveure una llarga existència del fenomen de la doble presència.

Malgrat els seus inconvenients, els estudis que mesuren l'ús social del temps, que ja hem comentat en el capítol anterior, són una de les millors possibilitats de mesurar la doble presència, tot i que mai no han estat pensats amb aquest objectiu. A més dels estudis esmentats, des del 2001 Espanya disposa de dades oficials, gràcies a l'*Encuesta sobre uso del tiempo*, elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Les dades mostren pautes similars a les comentades abans i assenyalen petits indicis de canvi entre la població més jove. L'anàlisi de les dades que s'ha fet per a Catalunya (2002-2003) ens permet conèixer una mica més aquesta realitat. Tal com es pot veure a la taula 4.8., les dades, en el seu conjunt, posen en evidència les certeses que ja sabíem. És a dir, les dones dediquen bona part del seu temps al treball (bé sigui remunerat o d'atenció i cura de la llar i de la família) i disposen

³⁰ Les dades per a Espanya mostren com 3 de cada 4 dones ocupades afirma que comparteix la feina remunerada amb les "tasques de la llar", representant el 80% de les persones que afirmen compaginar totes dues activitats (Carrasquer, 2002). Les estimacions per a Catalunya van en la mateixa direcció (Carrasquer – Romero, 1999).

³¹ Carrasquer (2003).

de menys temps per dedicar-lo a la vida social, als esports o a les seves aficions. Malgrat que també sigui cert que el temps que les dones dediquen al treball remunerat sigui inferior al que dediquen els homes (7 h i 6 min i 8 h i 26 min, respectivament).

Taula 4.8
Durada mitjana diària de les diferents activitats. 2003 (En h, min)

Activitats	Total*		Homes		Dones	
	% població	h, min	% població	h, min	% població	h, min
Cura personal	100,0	11,3	100,0	11,3	100,0	11,3
Treball (remunerat)	37,6	7,5	45,7	8,3	29,9	7,1
Estudis	12,2	5,1	10,9	5,1	13,5	5,1
Cura de la llar i de la família	82,6	3,4	73,2	2,1	91,6	4,4
Treball voluntari i reunions	9,0	2,1	7,2	2,0	10,7	2,1
Vida social i diversió	58,6	2,0	58,6	2,1	58,6	2,0
Esports i activitats a l'aire lliure	38,4	2,1	41,0	2,2	35,8	1,5
Aficions i jocs	17,1	1,5	22,1	1,6	12,2	1,3
Mitjans de comunicació	85,1	2,3	85,4	2,4	84,8	2,2
Trajectes i temps no especificat	83,0	1,3	85,7	1,3	80,5	1,3

*Es considera la població de 10 anys i més. El percentatge correspon a la població que diu que du a terme cadascuna de les activitats.

Font: Idescat, Enquesta d'Ús del temps (2002-2003)

A primera vista pot sorprendre l'elevat percentatge de persones que dediquen una part del seu temps al treball domesticofamiliar. Gairebé totes les dones tenen cura de la llar i de la família (91,62%), però també una proporció important d'homes diu fer-ho (73,21%). La diferència està en el temps que elles i ells hi dediquen cada dia i en el tipus d'activitats que fan homes i dones. De fet, el detall de les xifres indica que les dones fan 4 h i 37 min, de mitjana, i els homes la meitat, 2 h i 14 min. Pel que fa a les activitats, el repartiment continua reflectint la pauta més coneguda. És a dir, els homes fan més bricolatge o jardineria, i un cert suport a les tasques de cura de la família i de neteja de la llar, mentre que les dones continuen sent les principals responsables d'aquestes tasques. Aquest repartiment desigual, a més de respondre a la normalitat social esperada, implica que els homes acostumen a fer les activitats menys freqüents i quotidianes i, en general, totes les que

no impliquen posar en dubte la seva activitat principal.³² D'aquesta manera, el conflicte entre el treball domesticofamiliar i l'ocupació recau, en exclusiva, sobre el col·lectiu femení. Això contribueix a percebre la conciliació com un problema que afecta solament les dones.

Considerant totes aquestes dades, podem concloure que la doble presència és una realitat entre les dones a Catalunya. Tant per la seva relació amb l'ocupació com per la seva responsabilitat i dedicació al manteniment i la cura de la llar i de la família. Però la vida quotidiana no és del tot igual per al conjunt de les dones adultes a Catalunya. Es perfilen tres col·lectius: El gruix més important correspon a les dones ocupades amb un mínim suport en relació amb el treball domesticofamiliar, per part de les seves parelles. En els extrems, d'una banda, trobem les universitàries que disposen d'ajut extern i d'un suport rellevant de les seves parelles. I, a la banda oposada, les ocupades amb baixos nivells d'estudis que suporten gairebé tot el treball domesticofamiliar totes soles.

4.2. La persistència de les desigualtats: la precarietat té perfil femení

La consolidació del canvi que ha portat a una major presència femenina al mercat laboral, no treu, però, que s'hagi de constatar una altra dada certa: la persistència de les desigualtats de gènere en el mercat laboral. Aquestes desigualtats es fan paleses, principalment, en les xifres d'atur femení, que han acompanyat l'augment de la taxa d'activitat de les dones (Torns, Carrasquer i Romero, 1995), i que avui, amb unes xifres més amables pel que fa a l'atur, s'expressen de manera menys evident, però també força significativa, a través de les anomenades *discriminacions indirectes*.

Des de mitjan anys noranta, moment de màxim atur a Catalunya i a Espanya, l'atur ha anat disminuint i ha contribuït a millorar les perspectives d'accés i de permanència a l'ocupació, més per a homes que per a dones. Les persones joves han estat el col·lectiu més beneficiat, tot i que les xifres actuals encara són altes, però les taxes d'atur juvenil són les que presenten una davallada més important, des de mitjan anys vuitanta o noranta. En particular a Catalunya, el 2005, les taxes d'atur de les noies (8,6%) i dels nois (6%) són inferiors a les

³² Vegeu Carrasquer, Torns i altres (1998).

taxes d'atur espanyoles i a la mitjana europea,³³ tot i mantenir-se les desigualtats entre els gèneres. Aquestes desigualtats es tornen especialment visibles en la franja d'edat central de la vida laboral (25-54 anys), on l'atur femení és gairebé el doble del masculí, tal com es pot apreciar a la taula 4.9. Aquesta dada es converteix en un indicador clar de com, en el mercat laboral català i espanyol, el cap de família continua mantenint un lligam privilegiat amb l'ocupació.

Taula 4.9

Taxa d'atur per sexe i grup d'edat. Catalunya. 1976-2005*

Grups d'edat	1976		1985		1995		2005	
	D	H	D	H	D	H	D	H
De 16 a 24 anys	4,5	5,4	55,2	48,5	43,3	34,2	14,8	15,3
De 25 a 54 anys	2,1	3,7	16,7	15,4	23,5	11,9	8,0	4,7
De 55 anys i més	0,8	2,4	8,5	12,1	8,0	12,2	6,1	5,2
Total	2,8	3,7	27,5	19,9	26,5	15,2	8,6	6

* Les dades de l'any 1976 corresponen al 3r trimestre; les dels anys 1985, 1995 i 2005 corresponen al 2n trimestre.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat

Aquest procés de presència creixent de les dones a l'activitat laboral, des del 1985, ha topat amb uns altres esculls, a més de l'atur: l'augment de la inestabilitat laboral i d'unes formes de relació *feble* amb l'ocupació que ara anomenem *precarietat*. En concret, des de la reforma laboral espanyola del 1984, la contractació temporal s'ha convertit en una de les principals formes d'accés a l'ocupació per a les persones joves. Aquesta tendència encara persisteix i confirma una certesa (Carrasquer, 2002) no sempre prou reconeguda. A Espanya, la temporalitat està lligada a la generació (les persones joves són les més presents en els contractes temporals) però afecta més les dones que els homes, de manera que, a Catalunya, la millora evident de les xifres durant aquests darrers 10 anys no ha permès eixugar la distància entre els dos gèneres pel que fa a la contractació temporal. Així, la taxa de temporalitat femenina és del 27,1%, mentre que la masculina és del 22,5%, amb dades del 2005. Paradoxalment, el sector públic és on la distància entre la temporalitat d'unes i altres és més important (26,9% en les dones i 18% en els ho-

³³ Per al 2005, i segons l'Instituto de la Mujer, la taxa d'atur en el conjunt de la UE era del 9,8% en el cas de les dones i del 8,4% en els homes. A Espanya, les xifres s'incrementaven fins a assolir una taxa d'atur del 12,2% en les dones, mentre la taxa d'atur masculina se situava en valors lleugerament inferiors als europeus (7,3%).

mes), fins al punt que dos de cada tres contractes temporals en aquest sector són femenins, segons es pot veure a la taula 4.10. La paradoxa continua pel fet que la reducció de la temporalitat en el sector privat ha estat remarcable durant aquests 10 últims anys, a l'inrevés del que passa en el sector públic, on ha augmentat el pes de la contractació temporal, en particular entre les dones.

Taula 4.10

Taxa de temporalitat per sexe. Catalunya. 1995 i 2005

	1995*		2005**	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Total temporals	40,2	30,8	27,1	22,5
Temporals sector públic	23,1	16,4	26,9	18,0
Temporals sector privat	44,5	33,1	27,2	23,0

*Font: Torns i altres. L'assetjament sexual en el món del treball a Catalunya. Barcelona: QUIT-ICD

** Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trimestre 2005)

Una altra mostra d'ocupació feble o precarietat és el treball a temps parcial, poc present al mercat laboral català i espanyol, en relació amb Europa, tot i que comença a ser cada cop més present entre el col·lectiu femení. De fet, aquest tipus de contracte podria ser vist com una via d'accés a l'ocupació per al jovent que, sovint, comparteix els estudis amb una primera feina. Però, per damunt de tot, ha estat i és un contracte propi de les dones adultes arreu d'Europa. Pel que fa a Catalunya, els contractes a temps parcial representen el 12,7% de l'ocupació total. Gairebé un de cada cinc contractes a temps parcial corresponen a persones d'entre 16 i 25 anys, especialment noies joves. Però el treball a temps parcial és principalment un afer de dones: el 23,8% de les catalanes treballa a temps parcial, mentre que solament ho fa el 4,6% dels homes catalans,³⁴ en una proporció que creix lentament però constantment, des de mitjan anys vuitanta, segons indica la taula 4.11. Dit d'una altra manera, actualment, les dones representen el 78,8% de tota l'ocupació a temps parcial a Catalunya, i el 78,1% a Espanya. Aquestes xifres, tot i ser més baixes que les de les dones europees, s'han de destacar perquè el treball a temps parcial es perfila i s'encoratja com una de les sortides que han de fer més viable la conciliació de la vida laboral i familiar per a les

³⁴ Les xifres per a Espanya són molt semblants. Pel 2005, el treball a temps parcial és un 12,8% del total de la població ocupada, però afecta el 24,9% de les ocupades i només el 4,4% dels ocupats.

dones. Cal considerar aquesta opció amb molta cura, perquè la temporalitat i el temps parcial són dos dels eixos més clars a l'hora de dibuixar la precarietat laboral. En aquest escenari, si sumem l'atur, dibuixa un mercat laboral on les desigualtats de gènere es transformen però no desapareixen, tal com ens recorda la ja citada Margaret Maruani.

Taula 4.11

Població ocupada per tipus de jornada per sexe. Catalunya. 1987-2005 (En %)

Tipus de jornada	1987			1995			2005		
	H	D	T	H	D	T	H	D	T
Temps complet	97,2	84,3	93,2	97,7	82,5	92,1	95,4	76,2	87,3
Temps parcial	2,7	15,5	6,7	2,3	17,5	7,9	4,6	23,8	12,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat

4.2.1. Les desigualtats menys visibles: les discriminacions indirectes

Des d'un punt de vista quantitatiu, les desigualtats de gènere en el mercat laboral es tradueixen en menor presència, més atur i més temporalitat i temps parcial per a les dones, mentre que, des d'una vessant més qualitativa, aquestes desigualtats s'expressen en forma de segregació ocupacional, horitzontal i especialment vertical, i a través de les discriminacions indirectes. En aquest darrer cas, destaquen la discriminació salarial, lligada al salari o al reconeixement professional, i altres formes més subtils i enutjoses de discriminació com ara l'assetjament sexual. Es tracta, en certa manera, de qüestions on les certeses no sempre superen els mites, que tenen dificultats a ser reconegudes, però on, un cop més, l'optimisme pot aparèixer, perquè, a hores d'ara, comencen a cridar l'atenció dels agents institucionals i socials presents al món laboral. Així ho indica, també, el contingut de les recomanacions europees en matèria d'igualtat d'oportunitats. I així ho recullen, amb fortuna desigual, els plans d'igualtat i les mesures d'acció positiva, actualment en vigor arreu de l'Estat. Tot i que cal dir que aquest és un terreny on els avenços són ben escassos, en especial en el cas de l'assetjament sexual.

La segregació ocupacional horitzontal és una bona mostra del diferent i desigual encaix d'homes i dones a l'activitat laboral, des de l'inici del treball industrial. És a dir de com dones i homes no acostumen

a ocupar els mateixos llocs de treball ni a estar en els mateixos sectors productius. Les historiadores, a Catalunya i arreu d'Europa, han posat de manifest que l'activitat laboral femenina ha estat vinculada a determinades indústries com el tèxtil, per bé que sobretot en algunes de les seves branques (filatura i confecció, especialment). Tot i que aquesta visió oblidada massa vegades que la primera ocupació femenina ha estat el servei domèstic, o sigui, fer de minyones. L'ajuda a l'activitat agrícola i ramadera familiar completen el ventall tradicional d'ocupacions femenines, entre la pagesia i la classe obrera. A mesura que la societat industrial s'ha anat estenent, les professions lligades al treball de cura institucionalitzat, mestres i infermeres, s'han vist com una sortida laboral per a les dones de classes mitjanes. I el cert és que aquest ventall de possibilitats ha canviat ben poc, actualment. Els canvis productius s'han succeït i han modificat la quantitat de mà d'obra que actualment treballa a l'agricultura (molt pocs), a la indústria (cada cop menys) o als serveis (cada cop més). I Catalunya no n'és l'excepció. Algunes activitats molt visibles a Catalunya, com la indústria tèxtil o d'altres manufactures, estan minvant de manera lenta però continuada. En canvi, el sector serveis és, avui, el sector que ocupa un major nombre de persones, tal com es pot apreciar a la taula 4.12., especialment dones.

Taula 4.12

**Població ocupada per sectors d'activitat i sexe.
Catalunya. 1976-2005***

Sector d'activitat	1976		1985		1995		2005	
	N	%	N	%	N	%	N	%
POBLACIÓ TOTAL								
Agricultura	167,5	7,8	120,6	6,8	68,7	10,9	81,3	2,5
Indústria	879,6	41,2	664,2	37,3	625,3	28,9	774,5	23,6
Construcció	235,2	10,9	113,8	6,3	187,3	8,7	337,1	10,3
Serveis	859,9	40,1	882,7	49,6	1.288,5	59,5	2.083,8	63,6
Total població	2.144,1	100	1.782,8	100	2.169,8	100	3.276,6	100
HOMES								
Agricultura	133,2	8,8	103,9	8,4	56,2	4,1	68,1	3,6
Indústria	628,7	41,4	504,4	40,7	476,4	34,6	549,2	28,9
Construcció	226,7	14,9	112,7	9,1	179,6	13,1	318,3	16,8
Serveis	528,6	34,8	517,5	41,7	662,8	48,2	963,6	50,7
Total homes	1.518,5	100	1.239,8	100	1.375,0	100	1.899,2	100

Sector d'activitat	1976		1985		1995		2005	
	N	%	N	%	N	%	N	%
DONES								
Agricultura	34,3	5,5	16,8	3,1	12,5	1,6	13,2	1,0
Indústria	250,9	40,1	159,9	29,4	148,9	18,7	225,3	16,4
Construcció	8,5	1,4	1,1	0,2	7,7	1,0	18,7	1,4
Serveis	331,3	52,1	365,2	67,3	625,7	78,7	1.120,2	81,3
Total dones	625,6	100	543,0	100	794,7	100	1.377,4	100

* Les dades de l'any 1976 corresponen al 3r trimestre; les dels anys 1985, 1995 i 2005 corresponen al 2n trimestre.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat

La distribució d'homes i dones entre les diferents activitats amb prou feines s'ha mogut en aquests 30 anys. Les dades de la taula 4.13. mostren la segregació ocupacional horitzontal que caracteritza arreu la participació femenina al mercat de treball. Però també il·lustren que l'ocupació femenina està estretament relacionada amb el desenvolupament i l'abast dels serveis de l'estat del benestar. Aquests serveis estan relacionats ja sigui amb els més usuals (educació o sanitat, juntament amb tota l'administració que ho fa possible), ja sigui amb el creixement d'activitats directament relacionades amb el treball de cura (serveis socials, personals i comunitaris) o amb el creixement de la demanda de servei domèstic (neteja). De fet, és en aquests tipus d'activitat on es preveu que es generi bona part de l'ocupació del present i del futur immediat, especialment en les dues darreres categories. L'envelliment de la població, que hem esmentat repetidament, i els canvis en les formes de vida assenyalen un augment en les activitats destinades a la cura i l'atenció de les persones. Si més no, aquest és l'horitzó dibuixat des de l'Informe Delors³⁵ (1994), impulsat des de les directives europees en matèria d'ocupació. Alguns treballs recents ja n'avaluen els aspectes positius i els interrogants que planteja aquest horitzó (Moss, 2004). Sigui com sigui, el cert és que les dones hi estan directament implicades, com a treballadores remunerades i/o com a usuàries d'aquests serveis, públics o privats, i sempre sense abandonar la responsabilitat del treball de cura domesticofamiliar.

³⁵ Es tracta de l'informe "Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para el siglo XXI" de la Comissió Europea, conegut com *Informe Delors*.

Taula 4.13
Ocupades per sectors d'ocupació i taxa de feminització.
Catalunya. 2005

Sector d'ocupació	Ocupades	Taxa de feminització
Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca	13,2	16,2
Indústries d'alimentació, begudes i tabac; tèxtil i confecció; cuir i calçat; fusta i suro; paper, edició i arts gràfiques	108,3	37,4
Indústries extractives; refinament de petroli; indústria química; transformació de cautxú, metal·lúrgia; energia i aigua	54,2	22,4
Construcció de maquinària, material elèctric, material de transport i indústries manufactureres diverses	62,8	25,9
Construcció	18,7	5,5
Comerç i hostaleria	323,6	49,7
Transport, emmagatzematge i comunicacions	49,3	22,4
Intermediació financera, activitats immobiliàries i serveis empresarials	203,6	48,7
Administració pública, educació, activitats sanitàries i veterinàries; serveis socials	360,0	65,8
Altres serveis; activitats de les llars i organismes extraterritorials	183,7	74,3
Total	1.377,4	42,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA (II-2005)

La segregació ocupacional vertical és, igualment, un dels elements més visibles en aquest tipus de discriminacions laborals. També és un bon exemple dels límits als quals arriben els arguments a favor d'augmentar el nivell educatiu, com a explicació del problema de la manca de projecció professional femenina. La població femenina catalana és una bona mostra de com l'augment notable d'aquest nivell no es tradueix en una millora igualment significativa de les oportunitats laborals. Efectivament, les dones representen el 42% de la població ocupada el 2005, però representen tan sols el 32% de la població ocupada en la direcció de les empreses i de l'Administració pública. De tota manera, cal matisar aquesta xifra, perquè bona part d'aquesta responsabilitat femenina es dona en la petita empresa o en la gestió d'empreses sense personal assalariat. Dit d'una altra manera, les dones assoleixen cert poder de decisió a les empreses quan es tracta d'un petit negoci familiar o, simplement, de treballadores autònomes. La gran empresa privada roman impermeable a la presència femenina en els nivells directius. L'Administració pública presenta un escenari una mica més amable, especialment pel que fa als nivells tècnics, però

no tant pel que fa als càrrecs directius. És el conegut *sostre de vidre*: el límit no es percep, però hi és. Probablement aquesta sigui la raó que millor explica per què les dones estan ocupant els nivells tècnics i professionals. De fet, les ocupades representen ja més de la meitat del personal tècnic i professional, científic i intel·lectual (53,7%). Això no vol dir que ho facin en igualtat de condicions, tal com explicarem en l'apartat destinat a mostrar com els va a les dones científiques i acadèmiques com a exemple de la polarització del col·lectiu femení. Les dones també són àmplia majoria en el personal administratiu (66,8%) i representen més de la meitat del personal no qualificat (52,3%). En canvi, la seva presència és gairebé inexistent en les ocupacions qualificades del sector primari o de la indústria, que són unes ocupacions tradicionalment masculines.

Taula 4.14
Distribució de la població ocupada segons tipus d'ocupació
per sexe i taxa de feminització. Catalunya. 2005

Tipus d'ocupació	Dones	Homes	Total	TF*
Direcció d'empreses i de l'Administració pública	78,1	165,9	243,9	32,0
Tècnics/ques i professionals científics i intel·lectuals	224,7	193,9	418,7	53,7
Tècnics/ques i professionals de suport	190,3	218,8	409,2	46,5
Empleats/des de tipus administratiu	250,5	124,4	374,9	66,8
Treballadors/res de serveis de restauració, personals, protecció i venedor/es de comerç	288,6	157,1	445,7	64,8
Treballadors/res qualificats en agricultura i pesca	7,7	58,1	65,7	11,7
Artesans/nes i treballadors/res qualificats d'indústries manufactureres, construcció i mineria	54,1	482,8	536,9	10,1
Operadors/res d'instal·lacions i maquinària; muntadors/res	62,3	294,9	357,2	17,4
Treballadors/res no qualificats	221,1	201,7	422,8	52,3
Forces armades	-	1,5	1,5	-
Total	1.377,4	1.899,2	3.276,6	42,0

*Taxa de feminització

Font: Elaboració pròpia sobre les dades de l'Idescat

Aquesta segregació laboral és un dels trets característics del mercat laboral femení, arreu d'Europa, amb lleugeres variacions segons el país. Per contra, el que no varia és la presència d'una mà d'obra masculina diversificada entre les diferents activitats i nivells jeràrquics de les em-

preses i de l'Administració, acompanyada d'una mà d'obra femenina que s'acumula en els nivells mitjans tècnics i administratius, que forma part de la gran majoria de les ocupacions de rutina dels serveis, en general, i dels serveis de cura, en particular.

Molt menys visibles són les discriminacions indirectes que pateixen les dones ocupades. Les més evidents són les lligades al salari que són anomenades sota el lema de *discriminació salarial*. En aquest cas, les xifres són difícils de calcular, però més fàcils de trobar que les relacionades amb l'assetjament sexual. Les dificultats de calcular la discriminació salarial provenen del fet que en el salari intervenen un conjunt de factors (incentius, tipus de sector i d'ocupació, antiguitat) que fan de mal mesurar l'abast i el perquè de les diferències salarials entre homes i dones. A Espanya, s'estima que aquesta diferència salarial està al voltant del 30%. L'Instituto de la Mujer, a partir de dades de l'enquesta d'estructura salarial, presenta unes dades, per al 2002, on la diferència salarial bruta és del 27,6% i del 24,4% en relació amb el salari net, sempre a favor dels homes. Segons l'Institut Català de les Dones (2005), les dades d'aquesta enquesta mostren una realitat encara una mica més desfavorable per a les catalanes. En tots dos casos, el sector serveis és el que presenta uns valors més desequilibrats, de manera que el guany brut anual mitjà de les dones representa el 64,6% del corresponent als homes, a Catalunya, el 76,4% en el cas d'Espanya. En canvi, el sector de la construcció, on la presència femenina és gairebé inexistent, les diferències són menys acusades (79,1% i 86,9%, a Catalunya i Espanya, respectivament). Tanmateix, bona part de les raons d'aquesta diferència salarial, molt probablement, cal buscar-les en les dificultats (barreres, sovint) que gairebé impossibiliten l'accés de les dones als nivells més elevats de la jerarquia laboral. I aquí cal citar la cultura opaca, cooptadora i presentista com a trets principals de les característiques, els criteris i els processos de promoció a les empreses. La poca transparència d'aquests processos i la importància que hi acostumen a tenir les relacions de poder informals fan que aquest sigui un terreny de difícil intervenció per a les polítiques d'igualtat d'oportunitats i mesures similars. Segurament aquest és el motiu pel qual l'Administració pública és vista per les dones com un àmbit on resulta comparativament més factible invertir-hi els esforços d'una possible carrera professional, si més no fins a un cert nivell de l'escalafó jeràrquic.

Taula 4.15
Guany brut anual mitjà per persona segons el sector econòmic.
Catalunya i Espanya. 2002 (En €)

	Indústria	Construcció	Serveis
CATALUNYA			
Guany brut anual mitjà de les dones	17.305,0	15.243,1	15.619,0
Diferència respecte dels homes	-8.168,5	-4.028,3	-8.551,0
% respecte del guany dels homes	68,0	79,1	64,6
ESPANYA			
Guany brut anual mitjà de les dones	16.351,8	14.992,4	15.670,0
Diferència respecte dels homes	-68.42,4	-2.252,7	-7.589,4
% respecte del guany dels homes	70,5	86,9	67,4

Font: *Els Sous de la dona a Catalunya : estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones*. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i Indústria, Secretaria General (2005).

En aquest punt convé destacar la persistència d'un mite que es resisteix a ser desmuntat per algunes certeses incipients. Contràriament al que es pot pensar, un major nivell d'estudis no garanteix necessàriament millors perspectives de promoció laboral per a les dones. De fet, les activitats que necessiten una inversió educativa més important, són també les que tendeixen a mostrar una diferència més acusada en la retribució entre homes i dones. És més, la igualtat en el guany brut mitjà entre dones i homes és inversament proporcional al nivell d'estudis. Tal com es pot apreciar a la taula 4.16., la distància més acusada entre les retribucions masculines i femenines les trobem entre les dones que tenen estudis superiors. En aquest sentit, la segregació vertical i la discriminació salarial són formes de desigualtat que s'alimenten mútuament. I és aquest el nucli on semblen més limitades les possibilitats d'intervenció i de regulació per part dels agents socials, atès que els salaris són considerats com a competència exclusiva de les empreses. Malgrat tot, això no exclou exemples, alguns prou coneguts per l'impacte en els mitjans de comunicació, d'actuacions contra la discriminació salarial. Aquestes actuacions sovint han necessitat un procés judicial llarg i dificultós després de la denúncia sindical inicial per discriminació, com és el cas de l'empresa PUIG. En aquests casos, la dificultat afegida ha estat mostrar que la discriminació salarial s'emmarca sota la definició de categories professionals diferents per a homes i per a dones. D'altra banda aquesta dificultat mostra el camí de l'èxit per acabar amb aquesta discriminació salarial, a través de l'exigència de revisar les categories professionals i els

llocs de treball, com alguns països estan fent i alguns estudis ben propers estan desenvolupant.

Taula 4.16

**Guany brut anual mitjà per persona i nivell d'estudis
En jornada a temps complet. Catalunya. 2002**

Nivell d'estudis	Dones	D-H	% D/H
Sense estudis	12.177,6	-33.832,4	76,1
Educació primària	13.786,4	-5.939,9	69,9
Educació secundària I	14.587,6	-5.783,4	71,6
Educació secundària II	19.371,9	-10.119,4	65,7
Formació professional de grau mitjà	16.057,6	-7.933,9	66,9
Formació professional de grau superior	17.883,3	-7.970,4	69,2
Diplomats universitaris	22.631,2	-11.462,2	66,4
Llicenciats, enginyers i doctors	27.509,1	-14.925,6	64,8
Tots els estudis	18.132,9	-6.641,7	73,2

Font: *Els Sots de la dona a Catalunya : estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones*. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i Indústria, Secretaria General (2005).

Per acabar, no podem oblidar que l'assetjament sexual és una discriminació laboral que conforma el nucli més dur i ocult d'aquestes discriminacions indirectes. Sabem que és un tipus de discriminació que acostuma a implicar les treballadores en posició laboral més dèbil (Torns, Borràs i Romero, 1999; Alemany, Luc i Mozo, 2001). Cal tenir present aquesta dada atesa la creixent precarietat de bona part del mercat laboral femení. També sabem que són un indicador precís dels imaginaris col·lectius que emparen les maneres de fer i pensar de les relacions entre gèneres en l'ocupació. Es tracta d'unes relacions patriarcalcs on la dominació masculina és un fet difícil de qüestionar, i on, malgrat les declaracions de bones intencions dels agents socials i la regulació d'aquesta qüestió, no sembla que la situació pugui millorar en un futur immediat, si bé la UE continua mostrant la seva preocupació pel tema. Tot i així, cal afegir que l'optimisme, en aquest cas, es fa difícil de mantenir. Perquè hi ha massa indicis que la preocupació per l'assetjament sexual que hi havia al final dels anys noranta, sembla haver cedit protagonisme a altres formes de discriminació, o de males-tar laboral, més neutres des del punt de vista de gènere, com és el cas del que es coneix darrerament com a *mobbing* o *assetjament psicològic*. Ningú no nega l'existència d'aquesta discriminació però seria bo que, tal com diem en català, l'escriure no ens fes perdre el llegir.

5 La polarització del col·lectiu femení: la cruïlla de les desigualtats

Tal com ha quedat palès en el capítol anterior, la participació de les dones al mercat de treball a Catalunya mostra un escenari marcat per la segregació i alhora per la polarització de les seves oportunitats laborals. La polarització del col·lectiu de dones ocupades és una certesa que exigeix incorporar les desigualtats de classe que travessen la condició social de dona. Només així podrem entendre per què les condicions materials d'existència de la dona de classe treballadora tenen poc a veure amb les de les homòlogues pertanyents a les classes mitjanes-altes, amb recursos educatius i econòmics que els permeten dissenyar estratègies cap a la feina remunerada que són el resultat d'una elecció, sovint amb un fort component vocacional i de gratificació personal, i no principalment la resposta a una necessitat per a la supervivència.

Però a l'hora de desmuntar el mite de la categoria universal de dona, els actuals processos de globalització i de feminització dels fluxos migratoris ens ofereixen, de forma més nítida que mai dins del nostre territori, la cruïlla de les desigualtats: les dones immigrades. Les treballadores d'origen immigrant que han arribat a Catalunya els darrers anys, relegades principalment a les tasques més feixugues que tenen a veure amb la reproducció social, ocupen els estrats més baixos de l'estructura ocupacional femenina, resultat de la confluència de la seva triple condició de dones, de classe treballadora i, a més, d'una ètnia o procedència determinada (procés conegut amb el nom de *triple discriminació*).

Els límits del model *male breadwinner / female caregiver*, que es concreten a partir de la impossibilitat material per part de les dones autòctones de seguir assumint en solitari el treball domèstic i familiar, se soluciona, com veurem a continuació, a través del recurs a treballadores nouvingudes, sota condicions laborals màximament precàries i desregularitzades. És així com assistim a un transvasament de desigualtats entre les mateixes dones, a través de línies de classe i ètnia, fet que ens permet introduir importants matisos tant en les relacions antagòniques entre homes i dones pròpies del patriarcat, com en les anàlisis sobre el vincle entre dona i treball. Si bé són aquestes treballadores

immigrades les que estan sostenint en aquests moments els pilars de la nostra societat del benestar, la invisibilitat de la seva tasca primordial i la manca de reconeixement marquen la tònica en el discurs científic, polític i social. Dediquem la primera part d'aquest capítol a analitzar la seva situació.

A fi d'il·lustrar l'altre extrem d'aquest procés de polarització, la segona part d'aquest capítol se centra en el col·lectiu de treballadores amb perfils professionals més prestigiats: ens referim a les dones científiques i acadèmiques. Si bé estem parlant d'un segment privilegiat pel que fa a condicions laborals i pautes de promoció professional de caràcter aparentment meritocràtic, de nou diversos estudis mostren que la realitat no és tan idíl·lica. La igualtat entre homes i dones està lluny d'aconseguir-se en aquests àmbits, atès que es tracta de professions fortament competitives que, darrere de l'aparent flexibilitat i autonomia en la gestió del temps, amaguen situacions summament absorbents en termes de dedicació (llargues jornades laborals, viatges freqüents, reciclatge continu), que penalitzen novament les dones que opten per aquesta via. El sacrifici i el temps de dedicació que exigeix l'èxit professional en aquests camps s'adequa molt més a l'estil de vida masculí, configurat a partir de la centralitat productiva, i situa en inferioritat de condicions les dones amb responsabilitats familiars.

5.1. Les dones immigrades

5.1.1. L'escenari global de les migracions internacionals femenines des d'una perspectiva de gènere

Un tret distintiu dels nous models migratoris arreu del món i que ha començat a tenir lloc a Catalunya sobretot des de la dècada dels noranta, és l'augment de la immigració femenina de caràcter econòmic. Les dades ens mostren que hi ha una gran diversificació de les experiències migratòries femenines i que moltes d'aquestes dones arriben al nostre país com a pioneres del procés migratori. Però, per què vénen a Catalunya milers de treballadores immigrades d'origen llatinoamericà, asiàtic, africà o procedents dels països de l'Europa de l'est, mentre que, sovint, les seves filles i fills i les seves famílies romanen al país d'origen?

Sens dubte, trobem les causes de les migracions internacionals en les estratègies de supervivència que hi ha darrere dels grups familiars que, des dels països més pobres, decideixen que tots o una part dels seus membres emigrin cap als països més rics per millorar les seves

oportunitats. Des d'aquest plantejament, les migracions no són res més que una reacció als efectes de les dinàmiques d'un capitalisme global que no deixa de fer augmentar la bretxa que separa el sud del nord. Ara bé, no podem deslligar aquestes estratègies de supervivència, que es canalitzen a través de les xarxes migratòries i les divisòries de gènere dins els grups familiars, de les relacions d'interdependència entre les zones d'origen i les zones de destinació que tenen a veure amb el vincle entre producció i reproducció.

Efectivament, la demanda de força de treball immigrada a les economies postindustrials difereix pel que fa al gènere, de la mà del reclutament massiu de dones immigrades perquè s'ocupin en les activitats vinculades a la reproducció social (principalment el servei domèstic, però no podem oblidar el treball sexual).³⁶ Només cal que ens passegem pels carrers de les nostres ciutats per comprovar qui s'està ocupant del benestar físic i emocional de la nostra gent gran, per exemple. Es tracta de tasques que sempre han estat considerades *pròpies de dones*; però que, per primera vegada, han passat a formar part del mercat global, en el context del que es coneix com a *internacionalització de la reproducció*. Les sociòlogues nord-americanes Barbara Ehrenreich i Arlie Russell Hochschild introdueixen el terme *cadena global de cura* per explicar els vincles que es configuren a través de la importació i l'extracció de la cura i l'afecte des dels països pobres cap als països rics. Les treballadores domèstiques d'origen immigrant duen a terme una part del treball reproductiu dels països més rics, mentre han de delegar les seves responsabilitats familiars a altres dones de la família que romanen al país d'origen (àvies, germanes, cosines, etc.), o bé remunerar treballadores connacionals amb menys recursos perquè se n'ocupin. Podem trobar antecedents històrics de la globalització de les funcions de cura femenines en l'esclavitud, en la relació que les esclaves africanes mantenien amb els seus amos, en qualitat de ser-ventes, cuidadores dels infants i la gent gran, concubines o totes les funcions a la vegada.

Tampoc no és nou el servei domèstic com a destinació de la força laboral femenina al nostre país, tal com s'ha vist anteriorment. Durant l'època preindustrial, el servei domèstic ja constituïa la via laboral adoptada majoritàriament per les dones. La modalitat de servei domèstic intern era una activitat ben estesa entre les joves de proce-

³⁶ Per tasques vinculades a la reproducció social entenem totes les tasques orientades a la satisfacció de les necessitats bàsiques d'atenció i cura en el pla material, emocional i sexual, per la qual cosa incorporem també les treballadores sexuals (Mestre, 2005).

dència rural, que treballaven com a *minyones* a les ciutats fins que es casaven o trobaven feina en un altre sector.³⁷ Aquestes noies, solteres, que se n'anaven a *servir* a grans ciutats com Barcelona, eren originàries de famílies amb pocs recursos econòmics, que oferien escasses oportunitats laborals a les dones per assegurar la seva supervivència abans del matrimoni.³⁸ La situació va canviar durant el segle XX, quan les dones de classe mitjana, en el si del model de família tradicional (*male breadwinner* / female caregiver), passen a assumir elles les tasques quotidianes que fins aleshores havien dut a terme les minyones (netejar, cuinar, portar les criatures a escola, comprar, etc.) i en disminueix la demanda. D'aquesta manera, durant els anys seixanta i setanta el servei domèstic s'identifica cada cop més amb el servilisme, amb el consum ostentós i amb els estils de vida propis de les classes més altes de l'etapa franquista, conservadores tant ideològicament com políticament.

Però cal emmarcar la demanda actual de treballadores domèstiques d'origen estranger en un context diferent. Les principals demandants ara són dones de classe mitjana que han accedit de manera qualificada al mercat laboral i que opten pel servei domèstic, no tant per una qüestió ideològica (senyal d'estatus), sinó per poder fer front a necessitats ineludibles (atenció d'una persona gran dependent, llars monoparentals, manca de temps de les dones per seguir planificant i executant en solitari el treball domèstic i familiar, etc.). Per tant, tal com veurem a continuació, el que sí que és innovador i sense precedents és la magnitud que ha adquirit aquest fenomen, les causes que expliquen aquest boom i les raons que fan que precisament siguin treballadores immigrades, de determinades procedències, les persones encarregades de fer aquests *treballs de dones* tan infravalorats i opressius, en el context d'una estructura ocupacional femenina polaritzada.

³⁷ Amparo García Alós (2001) va publicar un assaig sobre el servei domèstic durant els anys vint, amb el títol *Servicio doméstico. Galería de 'tatas'*. El llibre recull reflexions sobre 55 noies que procedien de zones humils i que servien famílies amb mitjans econòmics (tot i que no necessàriament riques, ja que aquestes treballadores pràcticament no cobraven diners i només se'ls proporcionava llit i menjar). Les experiències narrades per aquestes noies posen de manifest que treballaven com a *esclaves*, amb horaris de 24 hores al dia i només una tarda de festa la setmana. Els diumenges el volum de treball era encara més gran, ja que habitualment hi havia convidats a l'hora de dinar.

³⁸ Vegeu un interessant treball de Cristina Borderías (1991) sobre les trajectòries personals i familiars de les treballadores domèstiques.

5.1.2. Les causes del creixement de la demanda de treballadores domèstiques en el context de Catalunya

El fet que les dones immigrades arribin a la nostra societat per fer els *treballs de dones* més devaluats, rebutjats per les dones autòctones amb recursos educatius i millors oportunitats laborals, exigeix revisar una sèrie de canvis demogràfics, culturals, socials i econòmics que han tingut lloc els darrers anys (sobretot durant la dècada dels noranta) i que han provocat fulgurants transformacions en la família catalana i en la gestió de la vida quotidiana de les persones. Aquests canvis se sustenten, principalment, sobre la base de l'emancipació del col·lectiu femení i la generalització de la *família de doble ingrés*, així com de l'envelliment de la població i el consegüent increment de la necessitat de cura per fer front a les situacions de dependència.

Aquest procés de transformació en curs, que a Espanya ha arribat més tard que a altres països del nostre entorn, representa la *crisi de la família patriarcal* i la *crisi de la cura* (allò que en anglès s'anomena *care crisis*), com veurem a continuació. Les dones s'enfronten a greus dificultats a l'hora de conciliar el seu treball remunerat amb les responsabilitats familiars, sense que, paral·lelament, s'hagi produït un repartiment equitatiu del treball domèstic i familiar entre homes i dones i sense que hi hagi hagut canvis destacats al nostre règim de benestar pel que fa, principalment, a la cura dels nens i els adults dependents. Som davant un règim de benestar familista, resultat, entre altres factors, de les doctrines de l'Església catòlica i dels principis que regeixen el seu estat del benestar: la família com a principal proveïdora de benestar i el supòsit que a tota llar hi ha una dona encarregada de planificar i executar el treball domèstic i familiar dels seus membres.

I què és el que succeeix quan un *règim de benestar* se sustenta en un familisme que ja no és viable a la pràctica? Un dels efectes més perceptibles és la reducció de les taxes de fecunditat. Però hi ha una part de les necessitats de cura, la de les persones grans dependents, el volum de les quals no és possible de ser modulats a partir de les decisions individuals. És així com les treballadores immigrades estan assumint gradualment, a través d'un mercat que opera a escala global, una part important de les tasques de cura, de manera que emergeix una nova divisió del treball entre família, mercat i Estat. Les sociòlogues italianes F. Bettio, A. Simonazzi, G. Solinas i P. Villa utilitzen el terme *fugida de cura* (*care drain*) (en irònic paral·lelisme amb la coneguda expressió *fugida de cervells* [*brain drain*]), amb la finalitat de descriure un nou model de cura basat en la força de treball barata i flexible de les dones d'origen immigrant com a alternativa progressiva a la cura familiar

que havien estat proporcionant principalment les dones de forma no remunerada. Per tant, no és només que les dones d'origen immigrant hagin substituït les treballadores autòctones en aquest nínxol laboral (que també), sinó que la demanda ha crescut de forma espectacular els últims anys, a causa dels factors que acabem d'esmentar.

I per què s'erigeix la treballadora d'origen immigrant com a principal candidata per omplir aquest nínxol laboral tan emblemàtic de la discriminació per raons de gènere? Perquè es tracta de dones amb necessitats econòmiques, a les quals se suposa una sèrie d'atributs que tenen a veure amb la seva condició biològica de dones (capacitació innata per proporcionar cura als altres), amb el seu component ètnic (indicador indirecte de trets de la personalitat com ara ser afectuós, afable, pacient, etc.), i amb el seu estatut jurídic d'estrangeres i la seva condició social d'immigrades (a la qual s'atribueix submissió, docilitat, etc.).

D'aquesta manera, la concentració de les dones immigrades en els serveis vinculats a la reproducció social no només es pot explicar a partir de les seves pròpies estratègies (les diferències salarials amb el país d'origen, el tipus de projecte migratori, el temps d'assentament a la societat receptora, el capital social, etc.), sinó que a més és el resultat d'una sèrie de processos discriminatoris que tenen a veure amb factors (sexe, grup ètnic o nacionalitat) i amb estereotips de base androcèntrica i alhora etnocèntrica. En definitiva, si l'essència de les tasques de cura són les relacions humanes i si aquestes es donen encara amb més freqüència a les societats menys industrialitzades (els països emissors d'emigrants), aleshores s'assumeix sense més que les dones immigrades estan qualificades per substituir el treball reproductiu que les dones occidentals *deleguen*.

La modalitat de treballadora domèstica més demandada a la societat catalana és, sense cap mena de dubte, la interna, sobretot per a la cura de gent gran amb importants pèrdues d'autonomia. El servei domèstic intern implica per a la treballadora haver d'estar *disponible les 24 hores*, cosa que afavoreix la subordinació i difumina completament la línia que separa l'espai de treball i l'espai personal. No és gens estrany que sigui justament al sud d'Europa on el servei domèstic intern constitueix la modalitat que més s'expandeix. Als països de l'Europa del nord, en contrast, les empleades de la llar internes són poques i predomina el servei domèstic pagat per hores (és més habitual contractar una treballadora durant 4 hores, una o dues vegades per setmana, o bé 8 hores diàries de dilluns a divendres, per exemple). A Espanya i a Catalunya, en canvi, és més freqüent la figura de la treballadora domèstica interna. La raó que ho explica no té molt a veure amb les

pràctiques de distinció de les famílies més adinerades de fa unes dècades, però sí, en canvi, amb la *care crisis* que afecta sobre manera les classes mitjanes.

El servei domèstic intern és preferible a altres solucions, sobretot la institucionalització permanent de la gent gran (les residències), per raons culturals, però fonamentalment econòmiques. És cert que l'estratègia de disposar d'una treballadora domèstica interna és el més semblant a l'ideal del model de família cuidadora inherent a l'imaginari familista, en el qual una cuidadora informal (generalment la filla o la jove), s'ocupa diàriament de les necessitats de la persona gran dependent de forma no remunerada. Però optar pel servei domèstic intern no respon únicament a una estratègia d'*ajustament* cultural. Cal tenir en compte que una part considerable de les persones demandants, gent gran que viu sola i que percep una pensió, no disposa de prou ingressos per poder pagar l'oferta de serveis privats (l'esmentada residència, per exemple). Davant d'aquesta situació, el recurs a l'economia informal i a una treballadora immigrada, disposada a treballar a canvi d'un salari inferior i pràcticament disponible les 24 hores del dia, es converteix en l'opció menys cara i, en molts casos, l'única estratègia a l'abast de la família. Així mateix, el fet que la demanda de personal domèstic intern s'estigui cobrint únicament a través de dones d'origen immigrant, no només respon a una qüestió de salaris; es tracta d'una modalitat que impedeix les treballadores de tornar a la llar diàriament i de tenir una vida familiar pròpia, per la qual cosa ja no hi ha treballadores autòctones disposades a treballar sota aquestes condicions.

Tal com sosté Gøsta Esping-Andersen, el potencial de creació de noves ocupacions al voltant de les tasques de la reproducció social (els anomenats *serveis a la vida diària* o *serveis de suport a les famílies*) es pot concretar en dos models diferenciats. D'una banda, un model en el qual el sector públic intervé de manera directa en la prestació d'aquests serveis (els països del nord d'Europa en són el principal exponent), ja sigui proporcionant directament serveis públics o bé finançant serveis privats, amb la finalitat d'afavorir una millor qualitat de vida per a la ciutadania i potenciar a la vegada la creació de llocs de treball estables i ben remunerats (val a dir que altament feminitzats). A l'altre extrem hi ha un segon model, el nord-americà, on es potencia a gran escala el sector privat de consum, mitjançant la proliferació de llocs de treball mal remunerats i inestables al voltant d'aquests serveis, sovint a través de l'economia submergida. Aquest segon model és cap on semblen apuntar els països del sud d'Europa, on es trobaria Catalunya. El desenvolupament d'un nínxol laboral per a dones immigrants que s'està

consolidant, amb una insuficient implicació del sector públic, es caracteritza per la precarietat, el desprestigi social, els baixos salaris, la desregularització i la invisibilitat. La contribució de les dones immigrades al treball de cura de les llars és beneficiosa per a l'Estat, ja que permet la satisfacció del creixent volum de demanda de serveis, sense que això impliqui haver d'incrementar substancialment la despesa social.

En el cas d'Espanya i Catalunya, l'Estat contribueix de forma directa a fer invisibles unes activitats que, pel fet de ser considerades socialment *pròpies de dones*, són construïdes legalment des de la desregularització i la precarització, amb greus perjudicis per a les dones en el reconeixement d'uns drets de ciutadania que han estat construïts en termes laborals. En el cas del servei domèstic, donat que es tracta d'una activitat invisible, relegada a l'àmbit privat (i, per tant, femení), la persona que desenvolupa aquesta activitat esdevé automàticament *força de treball de segona*. La regularització del servei domèstic certifica la invisibilitat social, econòmica i jurídica de les persones que s'ocupen en aquest sector.

Es tracta d'una activitat no inclosa en l'Estatut dels treballadors, ja que es considera una relació laboral de caràcter especial. Tot i que el treball domèstic i familiar de caràcter remunerat s'ha elevat a Espanya a la categoria de treball assalariat, i ha estat regulat l'any 1985 (Reial decret 1424/1985 d'1 d'agost), les condicions que reglamenta aquest règim especial de la Seguretat Social són discriminatòries en relació amb la resta d'activitats i situa les seves treballadores en els estrats més baixos de l'estructura ocupacional (no es cotitza per atur, les jornades laborals són llargues, la base de cotització és l'SMI, etc.). A més de tractar-se d'una relació contractual dèbil (a mig camí entre la relació de servitud i la relació laboral formalment lliure), hi ha una desvaloració ideològica del treball domèstic, la incidència de les pràctiques d'economia submergida és elevada i es dificulten les pràctiques d'acció col·lectiva entre les treballadores, especialment quan es tracta de treballadores *internes*.

Així mateix, el fet que es porti a terme en l'àmbit privat de la llar afavoreix la discrecionalitat de la persona que contracta i impossibilita protegir la treballadora. L'espai físic de la llar comporta una combinació de treball i relacions interpersonals que pot conduir a relacions socials premodernes, on la persona que paga, per exemple, s'aprofita de la confiança i remunera per sota de la quantitat pactada; o bé converteix la treballadora en una confident que, des de la seva situació d'inferioritat, esdevé dipositària dels buits afectius i vitals de la persona que contracta, que pot adoptar, a la vegada, actituds paternalistes que

persegueixen afavorir la dependència i la submissió de la treballadora. Podem trobar manifestacions d'aquest paternalisme quan les famílies dispensen assistència sanitària i protecció a les seves treballadores domèstiques sense papers; o bé quan les adulen i els diuen que són com una filla o un membre més de la família.³⁹ Tot plegat són raons suficients per indicar que el tipus de regularització (en aquest cas de desregularització) d'aquesta activitat facilita especialment la desprotecció i la vulnerabilitat del col·lectiu que la porta a terme, així com els casos d'abusos i d'explotació.

La desregularització del servei domèstic fa especialment vulnerables les treballadores immigrades que, relegades a l'economia submergida, es troben amb grans dificultats per accedir a un permís de treball i ser subjectes de drets. En aquest sentit, si bé tant els treballadors estrangers com les treballadores estrangeres estan sobrerrepresentats en l'economia submergida, els mercats informals també estan segmentats pel gènere: mentre que els homes accedeixen de forma informal a activitats que sí que estan regularitzades al nostre mercat laboral (agricultura i construcció, per exemple), les dones, en canvi, s'insereixen principalment en sectors que, pel fet de ser femenins, ja estan poc (o gens) regularitzats i protegits per la nostra legislació laboral: el servei domèstic i, no oblidem, el treball sexual.⁴⁰

5.1.3. Algunes dades sobre la segregació laboral de les treballadores immigrades: servei domèstic i prostitució

Després d'haver comentat les causes que expliquen la concentració de la dona immigrada en les tasques remunerades que tenen a veure amb la reproducció social, és el moment de copsar la magnitud d'aquest fenomen a partir de les dades estadístiques. Les taules 5.1 i 5.2 mostren l'evolució de les taxes d'activitat i les taxes d'atur de les dones estrangeres a Catalunya, en comparació amb les dels seus homòlegs masculins i les de les dones autòctones. Les dades de l'EPA tenen una important limitació quan ens aproximem a la població estrangera a Catalunya: pel fet de tractar-se d'una enquesta estatal, molts dels resultats només són estadísticament representatius en aquest àmbit, per la qual cosa no és possible oferir qüestions de detall sobre la població estrangera a escala autonòmica (segons llocs d'origen, etc.). La ma-

³⁹ El Colectivo IOÉ (2001) ha elaborat un interessant estudi sobre les condicions de treball de les treballadores domèstiques d'origen immigrant a Espanya, des de la perspectiva tant de les treballadores com de les persones (generalment dones) que les contracten.

⁴⁰ Així ho recullen les interessants reflexions de Ruth Mestre (2003 i 2005) des de la filosofia del dret.

jor taxa d'activitat femenina de les dones estrangeres en relació amb les que tenen la nacionalitat espanyola (així com també un ritme de creixement més elevat —13,7% i 8,2%, respectivament— durant el període estudiat), si bé es pot explicar a partir de diversos factors, com ara la diferent estructura d'edats d'una població i altra, ens dibuixa un perfil de dona estrangera amb un projecte migratori de caràcter eminentment econòmic.

Tot i així, la notòria diferència de la taxa d'activitat de les dones estrangeres en relació amb els seus homòlegs masculins (gairebé 30 punts) certifica, un cop més, que la situació familiar i els rols tradicionals de gènere afecten de forma directa la participació femenina en el mercat de treball, en aquest cas, també per a les dones immigrades. Cal dir que caldria matisar aquesta constatació segons la procedència, de manera que la taxa d'activitat femenina del col·lectiu marroquí, per exemple, és molt més baixa que la dels col·lectius procedents de països llatinoamericans.

Taula 5.1
Taxes d'activitat de la població espanyola i estrangera a Catalunya, 2001-2005

Any	Total		Dones		Homes	
	Població espanyola	Població estrangera	Espanyoles	Estrangeres	Espanyols	Estrangers
2001	57,3	72,3	46,2	53,2	69,0	91,7
2002	57,3	72,1	46,8	54,7	69,3	90,0
2003	57,3	72,3	46,2	53,5	69,0	91,7
2004	59,5	73,6	50,2	57,3	69,3	89,4
2005	59,5	75,0	50,0	60,5	69,5	89,7

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA facilitades per l'Idescat

Pel que fa a l'atur, les dades de la taula 5.2 posen de manifest que, durant el període 2001-2005, les taxes d'atur dels estrangers són sistemàticament superiors (més del doble en tots els anys). Les dones estrangeres també pateixen taxes d'atur més elevades, tant respecte als homes estrangers com respecte a les dones espanyoles. Ara bé, l'exploració de les dades europees (EUROSTAT) comparativament per a l'any 2003 mostra un escenari diferent per al cas d'Espanya. La comparació de les taxes d'atur segons es tracti de dones nacionals o estrangeres d'origen no comunitari, situa Espanya, amb una diferència de 3,6 punts a favor de les estrangeres (19,3% v. 15,7%), molt per sota de la

diferència per al conjunt de la UE (16,7% v. 8,1%) o dels països nòrdics (com ara Suècia, amb 14,7% v. 4,8%). Davant aquesta constatació, que pot obeir a múltiples causes, ens permetem assenyalar que podria ser un indicador de com les societats del sud d'Europa, dins les quals hi ha Catalunya, disposen d'un model de cura on les necessitats vinculades a la reproducció social estan demandant i absorbint més la força de treball femenina estrangera.

Taula 5.2

Taxes d'atur de la població espanyola i estrangera a Catalunya, 2001-2005

Any	Total		Dones		Homes	
	Població espanyola	Població estrangera	Espanyoles	Estrangeres	Espanyols	Estrangers
2001	8,3	14,4	11,4	17,9	6,2	12,2
2002	9,5	18,4	13,1	20,5	6,9	17,1
2003	8,9	21,3	11,9	25,6	6,7	18,9
2004	8,8	16,6	11,5	19,7	6,8	14,7
2005	5,9	13,3	11,3	16,9	5,0	10,8

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA facilitades per l'Idescat

Una segona font estadística de què disposem són les dades d'afiliació de la població estrangera a la Seguretat Social. Cal tenir en compte que aquesta informació és molt parcial quan parlem de força de treball estrangera, atès que una part important d'aquest col·lectiu desenvolupa activitats remunerades des de l'economia submergida. Per veure com han anat evolucionant les altes de les dones estrangeres a la Seguretat Social analitzarem les dades dels darrers quatre anys: període 2002-2005. La taula 5.3 mostra que un percentatge important de les dones afiliades ho està al règim especial de treballadors de la llar i que el percentatge de dones afiliades al règim general (el règim més avantatjós) és clarament inferior al dels homes. El percentatge de dones afiliades al servei domèstic seria més elevat si eliminéssim de la taula les treballadores originàries de països comunitaris (que accedeixen principalment al règim general). Aquestes dades tampoc no recullen les treballadores immigrades que, un cop han obtingut la nacionalitat espanyola, deixen de ser comptabilitzades com a estrangeres en les dades sobre afiliació a la Seguretat Social. Així mateix, com ja s'ha dit abans, és obvi que a la taula no es té en compte l'àmplia franja d'economia submergida que conviu dins el sector.⁴¹

Taula 5.3
Treballadors/res estrangers en alta laboral a la ss a Catalunya
segons el règim de cotització i sexe, 2003-2005

		General	Autònom	Agrari	Treball Llar	Mar	Mineria	Total
Gener 2003	Homes	104.919	11.351	7.361	1.404	243	4	125.282
	Dones	43.071	4.044	709	11.830	18	0	59.672
	Dones %	72,2	6,8	1,2	19,8	0	0	100
	% dones sobre total	29,10	26,27	8,79	89,39	6,90	0	32,26
Gener 2004	Homes	121.846	13.504	9.466	1.198	169	4	146.187
	Dones	52.604	4.998	867	10.950	20	0	69.439
	Dones %	75,8	7,2	1,2	15,8	0	0	100
	% dones sobre total	30,15	27,01	8,39	90,14	10,58	0	32,20
Gener 2005	Homes	146.310	16.453	9.858	1.183	251	6	174.061
	Dones	68.318	6.009	1.027	12.010	23	0	87.387
	Dones %	78,2	6,9	1,2	13,7	0	0	100
	% dones sobre total	31,83	26,75	9,44	91,03	8,39	0	33,42
Gener 2006	Homes	207.272	19.448	12.077	9.140	327	9	248.273
	Dones	96.762	7.473	1.389	42.927	35	0	148.586
	Dones %	65,1	5,0	0,9	28,9	0	0	100
	% dones sobre total	31,83	27,76	10,31	82,45	9,67	0	37,44

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'*Anuario Estadístico de Extranjería. Observatorio Permanente de la Inmigración*

Val a dir que el creixement que hi ha hagut a les altes al règim especial de treballadors de la llar durant el període gener 2005 - gener 2006 està directament relacionat amb el procés de regularització del 2005, en el qual una de les vies més emprades per regularitzar va ser el servei domèstic (atesa la facilitat a l'hora de presentar una oferta laboral que prové d'una persona particular i no d'una empresa). Aquest és

⁴¹ És difícil quantificar quin pot ser el volum de servei domèstic que té lloc dins de l'economia submergida. Si ens cenyim a les dades d'una enquesta duta a terme a treballadores estrangeres pel Colectivo IOÉ (2001:114) l'any 1999, les estrangeres que cotitzaven en el règim especial de treballadors de la llar només representaven el 50,6% del total: la resta englobava tant treballadores que operaven a l'economia submergida (32,5%), com dones immigrades que ja havien obtingut la nacionalitat espanyola (16,9%).

el motiu pel qual hi va haver un important nombre d'homes que va aconseguir normalitzar la seva situació legal presentant una oferta de treball en el servei domèstic, de manera que, tal com es pot veure a la taula 5.3, a gener del 2006 la proporció de dones dins d'aquest règim va disminuir.⁴²

En qualsevol cas, el grau de concentració de les dones immigrades en el servei domèstic difereix segons la nacionalitat de la treballadora.

Taula 5.4

Dones estrangeres en alta laboral a la ss a Catalunya segons el règim de cotització i principals nacionalitats (15 països amb major nombre de residents), gener del 2006

	General		Autònoms		Agrari		Treballadors de la llar		TOTAL
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%	Nre.
Europa Comunitària	19.031	82,9	3.438	15,0	186	0,8	290	1,3	22.960
Rest a d'Europa	10.236	63,7	322	2,1	549	3,4	4.940	30,8	16.064
Romania	4.946	62,4	41	0,5	400	5,0	2.542	32,0	7.953
Ucraïna	1.866	65,6	69	2,1	58	2,0	861	30,3	2.845
Àfrica	12.032	73,2	505	3,1	379	2,3	3.525	21,4	16.445
Gàmbia	554	82,8	38	5,7	23	3,4	53	7,9	669
Marroc	9.385	72,6	350	2,7	289	2,2	2.901	22,4	12.927
Senegal	389	76,3	18	3,5	21	4,1	82	16,1	510
Llatinoamèrica	47.224	58,4	1.607	2,0	209	0,3	31.764	39,3	80.811
Argentina	4.764	77,5	319	5,2	5	0,1	1.061	17,2	6.151
Bolívia	1.888	28,8	19	0,3	10	0,2	4.645	70,8	6.562
Colòmbia	7.579	63,8	307	2,6	48	0,4	3.944	33,2	11.881
Equador	14.433	50,7	142	0,5	99	0,3	13.771	48,4	28.446
Perú	6.291	68,6	168	1,8	11	0,1	2.699	29,4	9.170
Rep. Dominicana	2.999	64,3	120	2,6	7	0,2	1.537	33,0	4.663
Uruguai	1.680	67,0	63	2,5	1	0,0	764	30,5	2.508
Amèrica del Nord	482	78,4	119	19,3	0	0,0	14	2,3	615
Àsia	7.610	66,2	1.432	12,5	65	0,6	2.378	20,7	11.487
Xina	5.206	76,1	1.166	17,0	41	0,6	426	6,2	6.839
Filipines	1.119	41,2	27	1,0	4	0,1	1.565	57,6	2.717
Pakistan	157	63,6	33	13,4	6	2,4	51	20,6	247
Oceania	53	81,5	7	10,8	0	0,0	5	7,7	65
TOTAL	96.762	65,1	7.473	5,0	1.389	0,9	42.927	28,9	148.586

Font: CERES (2006), p. 76

⁴² Caldrà esperar que es renovin els permisos atorgats durant la regularització, quan bona part dels homes que van utilitzar el servei domèstic com a estratègia per regularitzar-se es donin d'alta en altres activitats, per veure si la feminització del servei domèstic torna a augmentar.

Les dones llatinoamericanes (sobretot bolivianes, equatorianes i colombianes) són les que presenten més segregació laboral, juntament amb les filipines, les romaneses i les ucraïneses. Pel que fa a les dones llatinoamericanes, els col·lectius que han arribat més recentment a Catalunya són els que presenten percentatges més elevats (Bolívia [70,8%] i l'Equador [48,4%], per exemple), llevat de les argentines, que tenen una estructura d'oportunitats laborals més dispersa. Les dones peruanes, principal efectiu de treballadores domèstiques arribat a Catalunya durant els anys noranta, haurien diversificat més les seves opcions laborals, tal com desenvoluparem en l'apartat següent. Per contra, les dones filipines, instal·lades a Catalunya des de la dècada dels vuitanta, continuen tenint el servei domèstic com a principal nínxol laboral.

Aquestes dades contrasten de forma alarmant amb la informació que presentem a continuació sobre el nivell educatiu de les dones estrangeres (vegeu taula 5.5). Si bé hi ha diferències importants segons àrees geogràfiques d'origen, l'elevada proporció de dones amb estudis secundaris i superiors reflecteix les dinàmiques d'un mercat de treball que discrimina a partir de línies de gènere i de lloc d'origen. Així mateix, també ens obliga a reflexionar sobre les repercussions que pot tenir aquesta situació per a les dones immigrades.

Taula 5.5
Nivell d'estudis de les dones estrangeres empadronades a Barcelona segons àrees geogràfiques de procedència, gener del 2006

Àrees geogràfiques	% estudis primaris	% estudis secundaris	% estudis superiors	% no consta
Orient Mitjà	29,6	26,0	43,9	0,5
Àsia central	78,0	12,2	8,4	1,5
Sud-est asiàtic	57,4	19,4	21,7	1,5
Àfrica del nord i Magrib	77,6	13,3	7,8	1,3
Àfrica subsahariana	72,4	20,2	5,8	1,6
Àfrica central i meridional	48,9	28,4	21,4	1,3
Amèrica central	37,8	24,6	36,3	1,2
Amèrica del Sud	45,9	27,5	25,1	1,6
Europa central i oriental	48,1	21,3	29,6	1,0
UE-25	18,2	26,8	54,4	0,7
Resta de països (1)	13,3	26,9	59,3	0,6
TOTAL	43,3	24,8	30,7	1,3

(1) Inclou els països d'Andorra, Islàndia, Liechtenstein, Mònaco, Noruega, San Marino, Suïssa, Vaticà, els Estats Units, el Canadà, el Japó i Oceania.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona <<http://www.bcn.es/estadistica>>

Una altra de les fonts estadístiques al nostre abast sobre immigració i mercat de treball són les dades sobre els contractes que es duen a terme cada any. La contractació durant l'any 2005 no mostra diferències entre homes i dones pel que fa a la incidència de la temporalitat, però sí en canvi pel que fa a la jornada laboral: gairebé el 60% dels contractes a temps parcial són ocupats per dones (només representen el 33,3% del total de contractes subscrits) i el 35,8% de les dones contractades ho han estat a temps parcial (molt per sobre dels homes, amb tan sols el 13%). Per sector econòmic, les dades sobre la segregació laboral són prou contundents: gairebé el 91% dels contractes a dones estrangeres pertanyen al sector serveis. Aquesta concentració en el sector serveis no afecta en la mateixa mesura els homes estrangers (55,1%), ni les dones autòctones contractades durant aquest mateix any (78,6% dels contractes subscrits durant el 2005).

Taula 5.6
Contractació de persones estrangeres per sexe, segons durada del contracte, tipus de jornada i sector econòmic.
Catalunya, total anual 2005

	HOMES		DONES		
	Nre.	%	Nre.	%	% dones sobre ambdós sexes
DURADA					
TOTAL	408.740	100	204.394	100	33,3
Indefinites	40.621	10,0	22.805	11,2	36,0
Temporals	368.119	90,0	181.589	88,8	33,0
JORNADA					
TOTAL	408.740	100	204.394	100	33,3
Temps complet	352.427	86,2	128.867	63,0	26,8
Temps parcial	52.843	13,0	73.115	35,8	58,0
Fixos discontinus	3.470	0,8	2.412	1,2	41,0
SECTOR ECONÒMIC					
TOTAL	408.740	100	204.394	100	33,3
Agricultura	37.348	9,1	3.929	1,9	9,5
Indústria	113.400	27,7	4.010	2,0	3,4
Construcció	32836	8,0	10.561	5,2	24,3
Serveis	225.156	55,1	185.894	90,9	45,2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Treball i Indústria i Servei Públic d'Ocupació estatal (obtingudes a la publicació estadística *Dona i Treball, Anuari 2005*)

Finalment, no volem concloure aquest apartat sense oferir algunes pinzellades i elements de reflexió sobre una altra de les activitats on hi ha més presència de dones immigrades: el treball sexual. La manca de dades estadístiques, juntament amb l'estigmatització moral i social que afecta aquestes treballadores, situa la prostitució en un àmbit marginal en els estudis sobre la dona i el mercat de treball. Però el treball sexual constitueix, sens dubte, una de les sortides laborals per excel·lència per a la dona immigrada. L'associació dona immigrant / prostitució és una relació carregada d'estigmes tant ideològics com morals.

Pel fet de no estar reconeguda com a activitat laboral a Espanya, condemna les treballadores sexuals a la irregularitat, ja que n'imposibilita la regularització mitjançant un contracte de treball. Lluny del discurs victimista i trafiquista que predomina a l'hora d'abordar els vincles entre treball sexual i migracions, diverses investigacions que s'han fet sobre la temàtica mostren que no totes les dones immigrades que es dediquen a la prostitució viatgen a Espanya mitjançant xarxes mafioses, ni totes han estat forçades a accedir al treball sexual des de formes de quasisclavatge.⁴³ Més aviat es tracta, per a moltes d'elles, d'una estratègia *voluntària* que possibilita la migració i la inserció laboral en un context de polítiques migratòries no amables i amb un reduït ventall d'oportunitats laborals per a les dones immigrades. Davant la impossibilitat d'una entrada legal i la certesa d'haver de dur a terme treballs mal remunerats i amb escassa consideració social (servei domèstic, per exemple), el treball sexual pot representar per a algunes d'aquestes dones una via per obtenir avantatges econòmics, com ara guanyar quantitats de diners més elevades per augmentar així el volum de remeses i reduir el temps de permanència fora del país.

Moltes vegades, la principal forma de reclutar és la introducció en el treball sexual a partir d'altres compatriotes que ja estan exercint de prostitutes. La prostitució no sempre constitueix la primera opció. Sovint les dones que opten per exercir-la es descriuen a si mateixes com a treballadores cansades de les seves ocupacions anteriors en el servei domèstic, amb llargues jornades laborals i baixa remuneració, sotmeses a la discrecionalitat de la persona que contracta. Però no tot és tan senzill, perquè el treball sexual és una activitat d'alt risc, en termes d'exclusió social i de vulnerabilitat física de les dones que el desenvolupen. En

⁴³ Són diversos els estudis que s'han ocupat d'abordar la dona immigrada i el treball sexual a Espanya. Aquí recollim alguns dels més rellevants: Colectivo Ioé (2001), Casal i Mestre (2002) i Oso (2002).

els debats actuals sobre la prostitució està adquirint força la proposta de reconèixer-la en totes les seves formes com una activitat laboral, amb la finalitat de protegir les persones que s'hi dediquen.

5.1.4. Hi ha altres oportunitats laborals per a les treballadores immigrades?

Les possibilitats de trobar una ocupació fora del servei domèstic són força reduïdes per a les dones d'origen immigrant. El servei domèstic, lluny de constituir per a elles una *feina-pont*, s'erigeix en gueto ocupacional del qual és difícil sortir, si bé és possible identificar diferències depenent dels col·lectius. Segons les dades d'un estudi elaborat pel Colectivo IOÉ a partir d'una enquesta a treballadores immigrades no comunitàries feta a Madrid, Catalunya i Andalusia l'any 1999, gairebé el 82% de les treballadores que cotitzaven en el règim especial de treballadores de la llar aleshores no havia canviat mai de tipus d'activitat. Sí que ho havia fet el 52% en el cas de la restauració, el 25% de les dones que treballaven per compte propi, o el 14% de les treballadores en empreses de neteja industrial.

Les dades sobre afiliació al règim general segons grup de cotització són una via per accedir a la situació de les dones immigrades que no cotitzen en el règim especial de treballadors de la llar (vegeu la taula 7).

Taula 5.7
Distribució percentual de treballadors/es estrangers/es en alta laboral en el règim general per grup de cotització i sexe. Catalunya, 2004-2006

	Gener 2004		Gener 2005		Gener 2006	
	Dones %	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %	Homes %
Enginyers/res i llicenciats/des	3,9	4,1	3,6	4,0	3,1	3,2
Tècnics/ques	2,5	1,3	2,3	1,2	1,9	1,0
Caps adm. i de taller	2,2	1,9	2,1	1,8	1,8	1,6
Ajudants/tes no titulats	2,0	1,4	2,0	1,4	2,0	1,3
Oficials/les adm. i de taller	10,5	4,2	10,1	4,3	9,6	4,0
Subalterns/nes	3,1	2,0	3,2	1,9	3,3	1,8
Aux. administratius/ves	17,3	4,2	18,0	4,4	18,5	4,9
Oficials/les 1a i 2a	7,9	21,8	8,4	22,7	8,6	22,4
Oficials/les 3a i especialistes	19,6	18,0	19,6	18,2	20,1	17,6
Peons	30,7	40,9	30,6	39,8	31,0	41,9
Total	52.604	121.850	68.318	146.316	96.762	207.281

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'*Anuario Estadístico de Extranjería*. Observatorio Permanente de la Inmigración

La ubicació de la força de treball estrangera mostra el resultat d'una estructura ocupacional polaritzada, on tant els homes com les dones estrangers se situen en les posicions més baixes. És el que es coneix com a *etnoestratificació* del mercat de treball. En la categoria de peons, els homes són molt més nombrosos que les dones, si bé cal tenir en compte que aquí no s'inclouen les treballadores domèstiques (si les suméssim, el percentatge de dones estrangeres que fan feines poc qualificades seria clarament superior al dels homes: 52,2% v. 44,3%).

Les possibilitats de tenir una ocupació fora del servei domèstic depenen d'un gran nombre de factors, entre els quals cal destacar el nivell educatiu de la dona immigrada, si el projecte migratori s'orienta cap al retorn a curt termini o no, el temps d'assentament a la societat receptora, les xarxes familiars, el coneixement de l'idioma, la posició que ocupa en l'estructura familiar (esfera reproductiva), etc. Tot i així, en el cas de la societat catalana, apareixen poques vies d'ocupació alternatives, i aquestes es concentren principalment en els serveis poc qualificats, sobretot l'hoteleria i el comerç. Per al cas de l'hoteleria, les tasques que acostumen a desenvolupar les dones immigrades estan més relacionades amb les activitats de neteja i de cuina (*la rebotiga*), i són menys les que treballen com a cambres (atenció directa amb el client), a diferència del que succeeix quan es tracta de treballadores autòctones. Tot i que a l'hoteleria no es donen les connotacions d'arbitrarietat i servitud que s'atribueixen al servei domèstic, a la pràctica també predominen les condicions de treball precàries i els abusos patronals, així com la reproducció dels rols femenins tradicionals.⁴⁴ Treballar com a dependenta en un comerç també és una opció cada vegada més assequible per a la dona immigrada (per l'escassetat de força de treball autòctona disposada a emprar-se en el sector), sobretot per a la dona llatinoamericana, que té al seu favor el domini del castellà.

El sector d'activitats industrials de neteja és una altra de les ocupacions a les quals també accedeixen les dones immigrades que volen abandonar el servei domèstic, encara que es calcula que, ara com ara, només representen al voltant del 2% del total de la força de treball femenina que s'hi ocupa.⁴⁵ La raó d'aquesta escassa presència de dones immigrades rau en el fet que aquesta ocupació requereix tenir ja un permís de treball (o de la nacionalitat espanyola), ja que les polítiques de migracions controlades permeten regularitzar les treballadores de la

⁴⁴ La immigració en el sector de l'hoteleria s'analitza de forma específica en dos estudis del Colectivo Ióé (1999, 2001), el segon des d'una perspectiva de gènere.

⁴⁵ Colectivo IÓÉ (2001).

llar, però no les netejadores. També cal tenir present que es tracta d'una activitat que encara resulta atractiva per a un determinat perfil de dones autòctones, d'una certa edat i amb un escàs nivell educatiu, que veuen reduïdes les seves oportunitats laborals en els serveis poc qualificats.⁴⁶

La manca d'*altres* oportunitats laborals per a les dones immigrants és un determinant que fa que moltes d'elles, especialment les que es plantegen l'assentament definitiu a la societat catalana, manifestin l'autoocupació com a projecte laboral a mitjà termini, un cop reuneixin prou estalvis per poder establir el seu propi negoci o bé puguin disposar del suport econòmic de familiars o amics. Cada vegada és més habitual que les dones immigrades es plantegin establir el seu propi negoci (perruqueries, cafeteries, locutoris, etc.) com a única estratègia a l'abast per poder abandonar els sectors laborals clàssics reservats a les dones immigrades (neteja, cura de criatures i gent gran o treball sexual) en un mercat de treball segmentat pel gènere i l'ètnia. El projecte emprenedor té lloc sobretot entre les que tenen més nivell educatiu i viuen de manera més frustrant la manca de correspondència entre el seu nivell educatiu i l'activitat laboral que desenvolupen aquí (la *inconsistència d'estatus*). Tampoc no podem oblidar que un altre dels condicionants és el fet que la via emprenedora és valorada per moltes dones immigrades com una via per gestionar millor el seu temps de treball i atendre amb més flexibilitat les responsabilitats familiars que quan s'ocupaven com a assalariades.⁴⁷

El patró de mobilitat laboral més comú acostuma a tenir lloc dins dels serveis vinculats a la reproducció social, en les diferents modalitats que segueixen una estructura jerarquitzada, no identificable a partir de les fonts estadístiques.⁴⁸ Els diversos estudis qualitius que s'han fet sobre les oportunitats laborals de les dones immigrades mostren que el primer pas és abandonar el servei domèstic intern i passar a ser treballadores domèstiques externes o assistentes per hores (sobretot quan reagrupen la família). El nivell educatiu de la dona immigrada i el seu coneixement de l'idioma (sense oblidar l'afinitat religiosa o cultural o, fins i tot, els trets físics) condicionen el tipus d'inserció laboral

⁴⁶ Encara que el principal avantatge és la possibilitat de cotitzar en el règim general de la Seguretat Social, la precarietat del sector (contractes de molt poca durada) i uns salaris més baixos que fins i tot els que es poden percebre com a assistentes per hores, sovint no compensen els perfils de treballadores immigrades que el que volen és reunir ingressos econòmics en el mínim temps possible i tornar com més aviat millor al país d'origen.

⁴⁷ Podem trobar una aproximació a la dona immigrant empresària a: Oso i Ribas (2004); Solé i Parella (2005).

⁴⁸ Parella (2003).

i permeten identificar diferències entre col·lectius. En aquest sentit, és freqüent que les treballadores llatinoamericanes (algunes d'elles amb formació com a infermeres o mestres al país d'origen, per exemple) es dediquin preferentment a la cura de les persones i no tant a la realització de les tasques de neteja i infraestructura de la llar (com sí que passa amb les marroquines, per exemple). Amb el temps, aquestes treballadores són les que troben feina amb més facilitat en residències geriàtriques o en empreses de serveis de cura a domicili (com a auxiliars de geriatría, per exemple), modalitats on sí que poden cotitzar al règim general de la Seguretat Social, si no és que es veuen abocades a pràctiques d'economia submergida (que també són força habituals en aquests serveis tan desregularitzats).

Sembla que un dels col·lectius de dones immigrades que han tingut més mobilitat laboral ha estat el de les dones peruanes, que van arribar a Catalunya en molts casos com a pioneres del projecte migratori, principalment durant els anys noranta. Els estudis que ha dut a terme la investigadora Escrivá sobre aquest col·lectiu ens ofereixen pautes explicatives d'aquest procés. El principal factor és, sens dubte, l'elevat nivell educatiu i el fet de disposar de trajectòries laborals prèvies en entorns urbans. La seva formació i l'experiència laboral han facilitat que, malgrat que s'hagin incorporat inicialment en el servei domèstic un cop han arribat aquí, moltes d'aquestes treballadores hagin aconseguit reciclar els seus coneixements cap a serveis per al col·lectiu immigrant (obrir negocis per a la comunitat, establir assessories per assumptes d'estrangeria i altres professions liberals, etc.), explorar nous camps que exigeixen certa capacitat i professionalització (oficis com ara fornera, pastissera, producció artesanal, etc.), sense oblidar que la major part ha pogut promocionar dins les activitats vinculades a la reproducció social. Moltes dones peruanes, a còpia de complementar la seva formació bàsica amb coneixements específics de geriatría, nutrició o estètica, s'han pogut ocupar en empreses públiques i privades en l'àmbit sanitari i han traspasat els seus llocs de treball com a cuidadores a les llars a altres dones immigrades (sobretot equatorianes), amb menys formació o que han arribat més recentment. A més de la formació, aquest èxit també s'atribueix a la voluntat d'assentament definitiu i a la disponibilitat de nodrides xarxes familiars en la societat receptora que han facilitat als seus membres poder passar per períodes de menys activitat econòmica (dedicats a la formació i a la recerca de feina fora dels nínxols laborals clàssics).

5.1.5. Les conseqüències de tot plegat: el transvasament de desigualtats dins el mateix col·lectiu de dones

Les conseqüències de tot el que hem vist són prou evidents. La discriminació laboral que pateixen les treballadores immigrades no només suposa desaprofitar el seu capital humà. Les situacions d'inconsistència d'estatus que es generen els causen frustracions i trastorns psicològics que s'afegeixen al trasbals associat a la pèrdua dels vincles familiars (filles i fills, marit o pares) i als obstacles a què s'enfronten en la societat receptora (abusos, discriminació, problemes amb la llei d'estrangeria, etc.) Cal tenir present que algunes de les dones immigrants no han tingut experiència laboral prèvia abans d'emigrar (mes-tresses de casa o estudiants) i només una proporció ínfima es dedicava al servei domèstic, activitat summament desprestigiada en molts dels països d'origen i fins i tot no considerada una activitat laboral. Moltes de les treballadores domèstiques llatinoamericanes procedents de les classes mitjanes, per exemple, havien disposat de personal domèstic propi abans d'emigrar. Caldrà esperar un temps per poder valorar si les trajectòries laborals d'aquestes dones tendeixen a equiparar-se a la del conjunt de dones ocupades, en funció de les característiques individuals, o bé, per contra, es perpetuen per a elles els nínxols laborals als quals, ara com ara, estan relegades.

Però a més, des d'una perspectiva de gènere, cal tenir en compte els efectes que pot tenir la migració femenina per a les dones que esdevenen mares a distància i per als fills i filles i altres membres de la família que romanen al país d'origen. Tal com ens posa sobre la taula la sociòloga nord-americana Mary Romero, ningú no es pregunta qui té cura dels fills i filles de les treballadores domèstiques i com afecta el cost de mantenir l'estil de vida patriarcal de les classes mitjanes occidentals, no només la treballadora domèstica, sinó també la seva família. Un cop arriben aquí, la nostàlgia i el dolor són tan intensos que l'única cosa que volen és treballar com més hores millor per tal de no decaure. Treballar sense descans els permet enviar més quantitat de diners als seus fills i filles i avançar el pagament dels deutes (quan n'hi ha), i alhora serveix com a estratègia per tenir la ment ocupada i suportar millor l'absència dels fills i filles. Però treballar tantes hores diàries té un preu per a la seva salut. L'esgotament físic i l'estrès afloren en unes dones que pràcticament no disposen de temps per al descans o l'oci.

Encara que els ajustaments que requereix la maternitat transnacional no són exclusius del servei domèstic, no és menys cert que les peculiaritats d'aquesta activitat remunerada (sobretot la modalitat del

servei domèstic intern) promou (per no dir que *obliga*) la separació física de la mare i les filles i fills. Són les *cadena global de cura* de les quals hem parlat a l'inici d'aquest apartat i que no podem separar de la demanda de treballadores domèstiques des dels països rics. Es tracta d'un fenomen que opera amb una lògica similar a la deslocalització productiva i a l'incompliment dels drets laborals que té lloc en moltes de les multinacionals instal·lades als països pobres. Però en aquest cas no es tracta de *deslocalització productiva* cap als països pobres; sinó d'*importar* o *extreure* cura des d'aquests països cap a les societats més riques, tal com ens recorden Pierrette Hondagneu-Sotelo i Ernestine Avila en els seus estudis sobre maternitat *transnacional*.

En definitiva, el paper que té la treballadora immigrada com a mà d'obra barata per dur a terme les tasques vinculades a la reproducció social, mostra els efectes de l'altra cara de la divisió internacional del treball i té com a conseqüència un increment de les desigualtats; en concret, l'agudització de les desigualtats de classe i d'ètnia dins del col·lectiu de dones. Les treballadores d'origen immigrant són les que, des de la invisibilitat més absoluta i la manca de reconeixement, subministren treball de cura barat i flexible, cosa que permet esmorteir els conflictes derivats de la insuficient implicació masculina en el treball domèstic i familiar i les deficiències estructurals del nostre estat del benestar. Tal com sostenen les geògrafes Nicky Gregson i Michelle Lowe, l'alliberament d'*algunes dones* es produeix a costa de l'opressió d'*altres dones*. Tot això sense fer trontollar les bases patriarcals d'una societat que no deixa de pivotar al voltant de la centralitat de l'esfera productiva. Continuen sent dones les que assumeixen el treball domèstic i familiar, ja sigui de forma no remunerada a la llar (família), ja sigui recurrent a dones d'una classe social inferior i d'una ètnia o nacionalitat diferent (mercat).

En conseqüència, és indispensable que es produeixi un canvi radical que qüestionï el nostre sistema social i econòmic i combati les desigualtats de gènere des de l'arrel, una transformació dels imaginaris socials que permeti reconèixer que les tasques de cura són de vital importància i que han de ser compartides entre homes i dones, així com el desenvolupament de serveis de caràcter universal (drets de ciutadania) per atendre la infància i les persones grans dependents. Així mateix, atès que l'externalització del treball domèstic i familiar és una tendència sense retorn i que no es pot negar l'immens potencial de creació d'ocupació, és primordial crear un marc jurídic apropiat, capaç de regularitzar i professionalitzar unes activitats que han d'oferir ocupacions dignes i de qualitat a les persones que hi accedeixin. Només

així, estimulants la creació d'ocupació estable i ben remunerada, qualificada i valorada socialment, deixarem d'estimular un nínxol laboral només per a dones d'origen immigrant que opera en situació d'exploatació i, principalment, des de l'economia submergida.

5.2. Les dones científiques i acadèmiques

Com a exemple evident de la persistència de les desigualtats de gènere, en l'apartat anterior s'ha fet palesa la situació de triple discriminació (per raons de classe social, de gènere i d'ètnia) que pateixen les dones immigrades, que, a més de simbolitzar la cruïlla de desigualtats que suporten aquestes dones, és alhora un indicatiu colpidor de la polarització laboral existent dins del col·lectiu femení. Quant a la polarització, volem situar les dones científiques i acadèmiques (professores i investigadores de les universitats i dels diversos organismes dedicats a la recerca) com la part contraposada a les dones immigrades. Aquest col·lectiu, el de les científiques i acadèmiques, no acostuma a ser estudiat sota la lògica del mercat de treball. El destaquem en aquest apartat perquè, malgrat que es tracta d'un grup molt reduït, la seva situació laboral de major privilegi no les treu d'haver de suportar unes desigualtats de gènere que els mites sobre l'excel·lència científica contribueixen a amagar, ja que es dona el cas que les certeses que posen de manifest aquestes desigualtats són socialment ignorades i fins i tot negades o difícilment reconegudes per la comunitat científica i acadèmica mateixa. Perquè, habitualment, la polarització laboral existent en el col·lectiu femení acostuma a omplir-se amb les dones directives o empresàries, en la part de les més ben situades. Es tracta d'un petit grup també, però força més estudiat, atès l'èxit del lema *sostre de vidre* que acompanya les seves trajectòries professionals i el ressò mediàtic de les polítiques i actuacions que s'hi dediquen.

Els primers estudis elaborats a la UE i a Catalunya sobre les dones científiques i acadèmiques són tan recents que, probablement, aquesta sigui una de les raons per les quals els resultats obtinguts encara sorprenen. Tot i així, aquests resultats mostren que, en primer lloc, aquestes ocupacions altament qualificades, malgrat anar acompanyades, generalment, de millors condicions laborals respecte a altres col·lectius professionals femenins, segrega les científiques i acadèmiques per raó de gènere. Això vol dir que les dones científiques i acadèmiques presenten, en relació amb els seus col·legues masculins, una segregació horitzontal i vertical, com passa gairebé a la resta de dones

ocupades. Aquesta segregació es fa visible a través d'una major concentració de la majoria d'aquestes dones en les àrees de coneixement menys valorades i prestigiades (ciències humanes, ciències socials i ciències de la vida) i mitjançant la seva absència de les cúpules o càrrecs directius o, el que és el mateix, a través d'una presència aclaparadora d'homes en els llocs amb més poder i reconeixement. A més, aquests factors segregadors van íntimament lligats amb unes millors condicions laborals, de salari i de prestigi que afavoreixen els homes i discriminen les dones.

5.2.1. Les científiques i acadèmiques a Catalunya

Les primeres certes que tracten de posar de manifest les desigualtats de gènere en aquest col·lectiu de dones més ben situades provenen d'estudis que segueixen les pautes fixades per la UE, a partir de l'any 2000,⁴⁹ per tal de combatre específicament aquesta discriminació. A Catalunya, M. Jesús Izquierdo ha dut a terme el primer estudi del sexisme a les universitats catalanes (2004). Posteriorment aquestes dades s'han vist acompanyades per les corresponents al Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC), realitzat per Joaquina Álvarez i Francesca Campabadal, i les de l'Observatori de Bioètica i Dret.⁵⁰ Les dades obtingudes en aquests estudis sorprenen perquè posen de manifest la distribució desigual de científics i científiques, en termes absoluts. A primer cop d'ull, aquestes dades es podrien interpretar en clau de preferències individuals. Però el que crida més l'atenció és que aquesta distribució desigual entre homes i dones s'expressa amb contundència a l'hora d'analitzar les categories i els rangs professionals que presideixen la comunitat científica i acadèmica.

En el cas de les universitats catalanes, el curs 2004-2005 només el 34,4% del professorat eren dones, percentatge similar al de les universitats espanyoles, ja que el curs 2001-2002 les dones representaven el 34% del total del professorat universitari espanyol. Aquesta dada sorprèn, perquè queda bastant per sota de la taxa d'ocupació de les dones catalanes (el 46,9%). I és molt més baixa que el percentatge de dones

⁴⁹ Vegeu l'anomenat *Informe ETAN (European Technology Assessment Network)* que va aparèixer l'any 2000, impulsat des de la UE per un grup de científiques que s'havien reunit a Hèlsinki un any abans. L'informe ha estat el punt de partida dels plans d'acció a favor de les dones científiques i acadèmiques a Europa.

⁵⁰ El Grup d'Opinió de l'Observatori de Bioètica i Dret va elaborar l'any 2004 un document sobre dones i ciència. La coordinadora d'aquest estudi va ser Roser González Duarte i hi van participar M. Jesús Buxó, Maria Casado, Teresa Freixes, Ana Sánchez Urrutia i Carmina Virgili.

que estan ocupades en la categoria professional (53,7%) que, en principi, els correspon (la de *tècnics i professionals, científics i intel·lectuals*, tal com hem indicat a les taules 4.6 i 4.14 del capítol anterior, respectivament). Les desigualtats, però, s'observen amb més claredat si s'analitzen les dades per àrees de coneixement. En aquest punt, seria lògic pensar que els estudis en què hi ha una important presència de dones estudiants (com ara humanitats o ciències socials) haurien de tenir una major presència de dones com a docents i investigadores. Però un cop més la sorpresa esdevé norma, perquè les dades mostren una realitat ben diferent. Si bé hi ha una proporció de personal docent i investigador femení més elevada en les àrees de coneixement tradicionalment més feminitzades que no pas en les branques tècniques, la proporció de dones sempre és inferior a la dels homes en totes les àrees de coneixement. Tal com s'observa en la taula següent, només a les humanitats el percentatge femení frega un percentatge equitatiu (el 46,6%) i resulta aclaparadora la dada relativa a les àrees de les enginyeries (el 15,9%).

Taula 5.8
Professorat de les universitats catalanes per sexe i àrea de coneixement, curs 2002-2003

Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% dones
Humanitats	1.117	1.277	2.394	46,6
Ciències de la salut	922	1.567	2.489	37,0
Ciències socials	1.358	2.318	3.676	36,9
Ciències	864	1.514	2.378	36,3
Arquitectura i enginyeria	424	2.246	2.670	15,9

Font: *Llibre blanc de les dones de Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Dona i Societat, estudi núm. 13. (2003) i dades del DURSI

Si es va una passa més enllà, i ens fixem en la distribució d'aquestes dones tenint en compte la categoria professional que regeix a la comunitat universitària, la desigualtat entre homes i dones resulta molt més evident. La segregació tant horitzontal com vertical esdevé molt més visible. En aquest punt, les dades mostren que la majoria de dones estan situades en les categories inferiors de l'escala professional i que el nombre de dones catedràtiques d'universitat és molt reduït. Tant és així que només el 16,5% de les càtedres universitàries a Catalunya estan ocupades per dones, percentatge que encara disminueix més, al

12,7%, en el cas de les universitats espanyoles. De fet, si bé les diferències més grans són en aquesta categoria superior, la de catedràtics d'universitat, la dada que cal destacar és que en cap de les categories professionals no hi ha majoria de dones. Aquest cas s'explica, evidentment, per l'escàs percentatge (poc més del 30%) de dones que exerceixen com a professores a les universitats catalanes. Aquesta dada sorprèn encara més quan veiem que la situació a Europa no només no és gaire millor, sinó que hi ha països com Bèlgica o els Països Baixos on aquestes dades encara són més baixes.

Taula 5.9

Percentatge de professores universitàries per categoria professional. Catalunya, curs 2004-2005

Categoria	% dones	Total
Catedràtics/ques universitat	16,5	1.434
Titulars d'universitat	34,4	3.990
Catedràtics/ques escola universitària	36,1	280
Lectors/es	42,6	230
Titulars d'escola universitària	43,8	1.449
Agregats/des	47,1	51
Professorat col·laborador permanent	46,0	50
Professorat col·laborador temporal	39,7	73
Associats/des	35,8	5.575
Altres	33,9	295
Totals	34,4	13.427

Els associats/des són: associats/des, associats/des mèdics, associats/des substituïts i associats/des permanents a l'estranger.

La categoria *altres* correspon a: emèrits/tes, visitants i altres categories.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del DURSI

Aquesta forma de segregació vertical és la que mostra més similitud amb la discriminació anomenada *sostre de vidre* i que, com es recordarà, afecta les dones ocupades amb millor situació laboral, en no permetre que arribin a les cúpules directives. En aquest cas, aquest sostre costa molt més de desemmascarar perquè les dones acadèmiques es mouen en un món on, pretesament, l'excel·lència científica es recompensa de manera objectiva i neutra. Les dades existents s'encarreguen de desmentir aquesta situació expressant a la perfecció que és precisament en el cas del personal catedràtic, la màxima categoria professional, on

s'observa la major diferència entre homes i dones. O, dit d'una altra manera, que aquestes mateixes dades mostren que les categories laborals que impliquen més reconeixement i poder es corresponen amb aquelles en les quals el percentatge de dones és inferior.

Taula 5.10
Distribució del professorat de les universitats catalanes per sexe i categories professionals, curs 2004-2005

Categoria	Dones	Homes	Total
Catedràtics/ques d'universitat	5,1	13,6	10,7
Titulars d'universitat	29,7	29,7	29,7
Catedràtics/ques d'escola universitària	2,2	2,0	2,1
Lectors/res	2,1	1,5	1,7
Titulars d'escola universitària	13,8	9,2	10,8
Agregats/des	0,5	0,3	0,4
Professorat col·laborador permanent	0,5	0,3	0,4
Professorat col·laborador temporal	0,6	0,5	0,5
Associats/des	43,3	40,6	41,5
Altres	2,2	2,2	2,2
Totals	100,0	100,0	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del DURSI

Finalment, aquesta situació de sostre de vidre també es posa de manifest quan es consideren les dades relacionades amb la gestió i la direcció de l'organització de la comunitat universitària. Aquestes tasques acostumen a passar desapercibudes atesos els mites que acompanyen la vida laboral del personal docent i investigador, però formen part de la tasca professional quotidiana d'aquesta professió. El *Llibre Blanc de les Dones a Catalunya en el Món de la Ciència i la Tecnologia*, elaborat per Carme Martínez Costa, de l'Institut Català de les Dones (ICD), ofereix dades interessants sobre qui ocupa els diferents càrrecs de les universitats catalanes. En aquest cas, les dades mostren que el percentatge de dones en els diferents càrrecs de govern és, una vegada més, molt baix. En concret, la proporció de dones no supera el 30% en la majoria de càrrecs. De fet, la proporció més elevada de dones és en els càrrecs de menys responsabilitat: és a dir, sempre hi ha més dones quan es tracta de llocs de subdirecció o de secretaries de les unitats estructurals (departaments), tot i que no hi ha grans diferències en els càrrecs.

Taula 5.11
Presència de dones als càrrecs de govern de les universitats catalanes. Catalunya, curs 2002-2003

Càrrecs	Dones	Homes	% H/D
Rector/a	2	9	22,2
Gerent	3	7	30,0
Vicerector/a, secretari/ària general, president/a de divisió	21	65	24,4
Director/a de centre, degà/ana, vicepresident/a de divisió, secretari/ària de divisió	35	114	23,5
Director/a de departament, cap d'estudis	92	270	25,4
Subdirector/a acadèmic, secretari/ària acadèmic, vicedegà/ana	82	186	30,6
Secretari/ària de departament o institut	39	81	32,5

Font: *Llibre blanc de les dones de Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Dona i Societat, estudi núm. 13. (2003)

Trobar explicacions en aquestes desigualtats de gènere es fa especialment complicat, en particular pel miratge d'objectivitat i neutralitat que acompanya la carrera professional científica i acadèmica, que ja hem comentat. I perquè, segons la lògica de les anàlisis del mercat laboral, l'ensenyament, i més si es du a terme en l'àmbit públic, és un territori on l'augment de la presència femenina ha estat innegable en aquests darrers 30 anys. A més, aquest augment s'ha vist acompanyat per la presència massiva de dones joves a les aules universitàries catalanes i espanyoles, en aquest mateix període, bé que no a totes les aules per igual. De fet, sembla molt encertat aprofundir en l'anàlisi del cas específic de les investigadores i docents de les universitats catalanes, i parar atenció al gran nombre de titulades universitàries que surten de les nostres universitats des de les darreres dècades. Però, de nou, la sorpresa de l'encert d'aquest plantejament topa amb la paradoxa que, si bé en nombres absoluts, el nombre de titulades és superior al de titulats, això no té una traducció automàtica en una proporció més elevada de dones dedicades a tasques científiques i acadèmiques. Probablement perquè la lògica de poder que regeix la comunitat universitària està regida per mecanismes força diferents als de les carreres professionals que es desenvolupen a les empreses, tot i que tinguin en comú el fet d'estar presidides per unes maneres de fer que acaben afavorint els projectes professionals masculins.

Tanmateix, els estudis de diagnòstic de la situació són un pas obligat per preveure actuacions a favor de les dones. L'any 2006 ha vist l'inici dels primers Plans d'Igualtat d'Oportunitats a les universitats catalanes. Cal recordar, a més, que especialment en aquest cas, la necessitat d'actuació sembla obligada, si més no per l'enorme malbaratament de recursos que representa el llarg i costós procés de formació d'unes persones que la societat considera altament qualificades. Actualment, hi ha un percentatge més elevat de dones que d'homes amb titulació universitària. El 56,9% de les persones titulades (ja sigui diplomades o llicenciades) eren dones el curs 2004-2005. Els primers llums d'alarma s'encenen només arribar al nivell formatiu superior, és a dir, en els estudis de tercer cicle. Així, en aquest nivell educatiu es pot comprovar que el nombre de dones que estudia un mestratge o un doctorat comença a minvar. I que, a més d'una menor presència femenina, la proporció entre homes i dones està molt més equilibrada, incloent-hi les àrees de coneixement més feminitzades. En aquest sentit, segons les dades de la Secretaria d'Universitats i Recerca, el 47,8% de les persones que van obtenir la suficiència investigadora el curs 2004-2005 a les universitats catalanes eren dones i només el 45% de les tesis lligides formaven part del col·lectiu femení.

Cal afegir que les dades assenyalen, de nou, força diferències en funció de les àrees de coneixement. Així, la presència de dones a les àrees d'humanitats, ciències socials i ciències de la salut és majoritària i, en canvi, en el cas de les àrees tècniques (arquitectura i enginyeries superiors i tècniques) la balança està a favor dels homes. Per tant, trobem una infrarepresentació de dones en les àrees tecnològiques, dada que probablement troba les millors vies d'explicació en el fet que els imaginaris socials (idees, valors i pautes socioculturals dominants a la nostra societat) relaciona aquest tipus de sabers i de carreres amb els sabers i habilitats més propis dels homes. D'altra banda, aquesta situació orientaria les dones vers els estudis que s'apropen més als sabers associats socialment i culturalment amb les dones. Aquesta situació és evident si es veu que el col·lectiu femení té una majoria clamorosa en els estudis on la professió està vinculada a l'àrea de l'atenció i la cura de les persones (des de la infermeria i la medicina fins als magisteris i l'educació social, per citar les més conegudes).⁵¹

⁵¹ Segons les dades publicades per l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona, el 85,8% de les persones que estudien infermeria són dones, el 98,3% en el cas dels estudis de logopèdia, el 80,2% en els estudis de magisteri, el 91,9% en els estudis de treball social i el 68,7% en el cas de la carrera de medicina, per citar-ne alguns exemples.

5.2.2. Les dones científiques i tècniques al mercat laboral

Les ocupacions relacionades amb la recerca científica gaudeixen de més reconeixement social i l'imaginari col·lectiu les associa amb millors condicions laborals. El cert és que les persones (tant homes com dones) amb nivells de formació més elevats tenen més perspectives *d'èxit* en la posterior inserció al mercat laboral. Per això, les dones diplomades i llicenciades tenen condicions de partida més favorables en el procés de recerca de treball remunerat i, habitualment, aquest treball està millor reconegut professionalment i gaudeix de millors condicions laborals. Així, es pot remarcar la idea que obria i dona nom a aquest capítol, que és la certesa que el col·lectiu de dones és un col·lectiu polaritzat. No totes les dones se situen de la mateixa manera al mercat laboral; per tant, en el si del col·lectiu femení es poden observar diferències entre les unes i les altres. Una bona il·lustració del que s'està dient podrien ser les dades sobre l'estructura salarial analitzades en el capítol 4 del present informe. Amb aquestes dades es pot veure que, efectivament, hi ha diferències salarials significatives entre les unes i les altres. Tal com mostra la taula, les dones que tenen professions que requereixen un nivell formatiu més elevat (i on efectivament situariem les científiques i acadèmiques) obtenen uns salaris que estan molt per sobre de la mitjana del conjunt dels salaris de les dones. I, a l'altre extrem, hi ha les dones que duen a terme tasques en les quals es requereix un nivell formatiu baix; per exemple, les treballadores dels serveis de restauració i serveis personals i les treballadores no qualificades en serveis perceben un 24% i un 31% menys respectivament de la mitjana dels salaris del conjunt de les dones a Catalunya. En el capítol 4 es remarca el fet que les diferències salarials entre homes i dones són més acusades en les categories que s'associen a millors condicions laborals, és a dir, en les professions vinculades a uns nivells de qualificació més elevats i amb un grau important de reconeixement social.

Les dades sobre salaris ens permeten defensar aquesta afirmació, ja que en els grups ocupacionals que tenen relació amb professions científiques i acadèmiques, les dones reben un salari que representa, aproximadament, el 70% del salari dels homes del mateix grup ocupacional. I, encara més, les diferències salarials entre homes i dones per a aquests grups és encara més acusat que la mitjana de totes les ocupacions. Les científiques i acadèmiques, tal com ja advertíem al principi, presenten una segregació ocupacional que, en el cas dels salaris, ens mostra que hi ha més diferències entre els homes i les dones d'aquest col·lectiu ocupacional que no pas en la mitjana del conjunt de categories professionals.

Taula 5.12
Salari de les dones. Absoluts i percentatge en relació amb la mitjana dels salaris de les dones. Catalunya, 2002

Ocupació	Salari	% sobre el salari de les dones
Direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més persones assalariades	42.655,60	235,2
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	29.858,29	164,7
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	24.175,80	133,3
Treballadors/res dels serveis de restauració i serveis personals	13.794,00	76,1
Treballadors/res no qualificats en serveis (excepte transports)	12.370,70	68,2
Total	18.132,90	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de: *Els Sous de la dona a Catalunya : estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones*. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i Indústria (2005) i l'Enquesta d'Estructura Salarial (2002)

Taula 5.13
Percentatge del guany entre dones i homes segons l'ocupació.*
Catalunya, 2002

Ocupació	Salari	% D/H
Direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats	42.655,60	66,8
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	29.858,29	71,0
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	24.175,80	72,0
Tècnics/ques i professionals de suport	21.976,90	71,9
Totes les ocupacions	18.132,90	73,2

* Només s'han seleccionat les ocupacions que semblen representar les dones científiques i acadèmiques.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de: *Els Sous de la dona a Catalunya : estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones*. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i Indústria, Secretaria General (2005) i l'Enquesta d'Estructura Salarial (2002)

6 Les actuacions a favor de les dones al mercat de treball

6.1. El sindicalisme

Un cop fet el balanç de quines són les certeses entorn d'alguns dels mites que més fortuna han fet sobre les dones i el treball, arriba l'hora de parlar de les actuacions que s'han dut a terme al voltant d'aquesta relació. En aquest punt cal dir que, un cop més, hi ha alguns mites, però, per sort, cada vegada més els superen les certeses. Entre els primers, el més estès és que aquestes actuacions no s'han desenvolupat fins que han aparegut les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, unes polítiques que, impulsades per la UE des de la dècada dels vuitanta del segle XX, han estat i són dutes a terme per la gran majoria de governs locals, autonòmics i estatals. Aquestes actuacions són, sens dubte, innegables, però no són les primeres. Acceptar això implicaria oblidar la tasca sindical desenvolupada per les dones que, des de l'inici del moviment obrer al segle XIX i de les secretaries de la dona de les organitzacions sindicals, han tingut un paper cabdal per millorar les condicions de treball de les dones assalariades i del conjunt de la classe treballadora. Quant a aquesta tasca sindical, és obligat i molt important recordar el paper clau que va tenir la represa del pensament feminista en la dècada dels anys seixanta en la lluita per millorar les condicions laborals. I cal destacar també que la introducció del pensament feminista al si de la lluita obrera ha permès incorporar valors basats en la igualtat entre homes i dones i ha liderat la lluita obrera per igualar les condicions laborals d'homes i dones. Ara bé, dit això, tampoc no podem oblidar que la presència de les dones al sindicat i la introducció de les reivindicacions de les dones en el discurs sindical no ha estat, ni és, una tasca fàcil. De fet, la seva presència encara continua sent numèricament inferior a la masculina, tot i que les darreres dades sobre afiliació sindical mostren el creixement sostingut de la presència femenina. Cal recordar també que avui encara es poden trobar relats de dones sindicalistes que posen en relleu el camí que queda per recórrer. És necessari, per tant, avaluar positivament l'experiència de les dones sindicalistes i la feina feta, i valorar-la com les primeres actuacions que s'han dut a terme a favor de les dones en el mercat de treball.

La feina constant de les secretaries de la dona i de les dones sindicalistes ha fet possible que, actualment, es puguin destacar diferents convenis col·lectius en els quals es recullen clàusules sobre assetjament sexual, o d'altres en els quals es fan constar clàusules de no-discriminació o d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i que els últims temps continuï creixent l'aprovació de clàusules i plans sobre conciliació de la vida laboral i familiar, malgrat que hi hagi inconvenients i que les orientacions ideades mereixin, moltes vegades, comentaris no sempre afectuosos. En aquest sentit, actualment cal destacar les mesures per fomentar el desplegament de plans d'igualtat a les empreses (una obligació, a hores d'ara, per a totes les empreses de ≥ 250 treballadors/res). També cal valorar en clau positiva el fet que el Departament d'Indústria i Treball de la Generalitat de Catalunya reculli estadísticament aquesta informació des de desembre del 2005.

6.1.1. Una mica d'història de les presències i absències femenines als sindicats

L'existència d'aquestes actuacions sindicals a favor de les dones ha tingut un fort lligam amb la major presència de les dones al mercat de treball. L'existència i la perpetuació de les desigualtats de gènere dins i fora del mercat de treball també han fet que la presència femenina en el si de les organitzacions sindicals hagi estat històricament inferior a la presència masculina, i que la manera en què s'ha concretat aquesta presència també hagi estat diferent. Cal ressaltar que, en el cas català, la incorporació de la dona a l'activitat fabril va significar des del principi l'entrada de moltes dones a la indústria tèxtil. Per tant, és possible trobar referents històrics de dones catalanes que han estat presents en la lluita sindical des de l'inici del segle XX. Es tracta de dones que van lluitar per millorar tant la classe obrera com les condicions de la dona treballadora i per instaurar un model de societat igualitari.⁵²

Tot i aquestes presències femenines a les primeres lluites sindicals, a l'època contemporània no és fins fa gairebé 30 anys que les dones troben al mercat de treball l'espai idoni per lluitar per la igualtat entre homes i dones. Alguns estudiosos mostren que a Europa la legitimitat del discurs de les dones sindicalistes va canviar de rumb després de la Segona Guerra Mundial. Si bé durant els anys trenta del segle XX les idees feministes es van començar a integrar en el discurs del moviment

⁵² Cal recordar el nom de la pionera Teresa Claramunt que, des de l'anarquisme, va ser una magnífica representant d'aquestes dones sindicalistes que les historiadores ens han fet conèixer en els estudis d'aquests darrers anys.

obrer, el final de la Segona Guerra Mundial va representar el retorn al discurs sindical hegemònic, és a dir, el masculí. Posteriorment, no va ser fins als anys setanta que es van tornar a sentir les veus que reclamaven una presència més elevada de les dones al sindicat. En aquest sentit, cal ressenyar la importància que va tenir la creació de les secretaries de la dona dins de l'estructura organitzativa d'alguns dels sindicats majoritaris. L'impuls per crear aquestes entitats provenia, en gran part, del debat dels diferents sectors polítics sobre la necessitat d'incorporar les demandes del moviment feminista en el si dels seus programes. La creació de la Secretaria de la Dona de CCOO a escala estatal, el 1978, és un exemple pioner d'aquesta situació que, d'una manera o una altra, va ser seguit per la major part dels sindicats de classe a Catalunya.

La sociòloga Rocío Mendoza, el 1998, en l'estudi sobre *La presència de les dones al sindicat* ens donava diferents claus interpretatives per entendre el perquè de la presència de les dones en l'activitat sindical. Segons el seu criteri, el fet que hi hagués una presència de dones sempre minoritària al món sindical era degut a la persistència d'una cultura sindical molt marcada pel discurs clàssic de l'home treballador (*male breadwinner*) en la qual les dones, sovint, no s'hi senten representades; a la sobrerepresentació de les dones en sectors i ocupacions on la precarietat és la norma, la qual cosa significa que la lluita sindical pot conduir a perdre el lloc de treball, i a la major presència de les dones en sectors on l'organització del treball dificulta la creació d'una cultura sindical forta (petit comerç, serveis a les persones, servei domèstic, etc.).

Si s'analitzen aquests factors amb més deteniment es pot constatar en primer lloc que és cert que la cultura sindical sovint està molt influenciada per la figura masculina, i que, en moltes ocasions, s'associa la figura del sindicalista amb la de l'obrer industrial. En conseqüència, els col·lectius que no s'ajusten a aquest model troben dificultats per sentir-se identificats amb la cultura sindical, en particular, en el cas de les dones, on aquest discurs pensat culturalment des de l'òptica masculina dificulta la introducció i la legitimació del discurs feminista en la recerca de la igualtat de drets laborals. Les especialistes parlen de la presència ignorada de les dones en les organitzacions sindicals. Expliquen que va caldre la pressió externa del moviment feminista i l'organització de les dones treballadores per començar a avançar en la igualtat entre gèneres al món sindical. I que en els sectors on la presència de mà d'obra masculina era molt majoritària, sovint es va haver d'iniciar un debat-discussió amb els companys masculins. No cal mirar gaire enrere per trobar exemples de com la lluita de les dones treballadores ha topat amb l'oposició dels seus companys, que massa vegades

les arriben a veure com a *enemigues potencials*. Moltes vegades, aquest conflicte es troba reforçat des de la direcció empresarial, que aprofita la confrontació d'homes i dones com una bona via per disgregar i debilitar el moviment obrer. En un estudi recent finançat per la Fundació per a la Formació i l'Estudi "Paco Puerto",⁵³ apareixen diferents relats de dones treballadores de diverses empreses que expliquen les seves lluites quotidianes per millorar les condicions de treball, i com la introducció del discurs feminista sovint ha comportat un trencament amb els seus companys. Cal afegir que, en aquests casos, les dones que han entrat a treballar en aquestes empreses, generalment grans, ho han fet en condicions més precàries i en llocs de treball menys valorats que els masculins com a resultat d'una discriminació que neix d'una infravaloració dels llocs de treball de les primeres i una sobrevaloració dels segons. La lluita d'aquestes dones pel reconeixement i la valoració del seu lloc de treball ha comportat seriosos enfrontaments amb els companys, que consideraven que la igualació de drets de les dones aturava les seves millores laborals.

Els factors que cal esmentar en segon lloc per entendre les actuacions de les dones sindicalistes estan directament relacionats amb les desigualtats de gènere existents al mercat de treball. Les dades aportades en els capítols anteriors són incontestables, i especialment greus en el cas de les dones immigrades. En aquest punt, cal destacar els diversos estudis sobre quin és el perfil de les persones que estan afiliades al sindicat. El perfil mostra que, encara actualment, l'afiliat és majoritàriament un home que treballa en la mitjana i gran empresa i que té garantida la seva continuïtat al lloc de treball, és a dir, té un contracte laboral fix. Cal destacar, però, la gran importància que té, cada vegada més, l'afiliació al sector públic (Administració pública, ensenyament i activitats sanitàries, unes de les activitats on més representació sindical femenina hi ha). D'aquests estudis s'extreu el fet que hi ha moltes més dones que pateixen la temporalitat i els treballs atípics, trets que condicionen la presència al sindicat, sense cap mena de dubte. Per tant, és fàcil concloure que, de la mateixa manera que la precarietat gairebé sempre té cara de dona, l'afiliat té sovint cara d'home. I, encara més, cal no

⁵³ Les empreses estudiades corresponen a tres sectors d'activitat diferenciats: el metall (Mercedes-Benz, Nissan, Robert Bosch i Braun), l'alimentació (Borges, Àrea de Guissona, United Biscuit, Nutrexpa) i el sector financer i d'assegurances (Banc Bilbao Vizkaia-Argenteria, Banc Santander Central-Hispano, Deutsche Bank i Mútua Intercomarcal de Catalunya). La principal forma de recollida de dades ha estat la realització d'entrevistes i grups de discussió amb les dones (tant dones delegades sindicals, com d'altres que no ho eren) treballadores de les diferents empreses ja citades.

dubtar que aquesta és la raó per la qual les dones treballadores d'origen immigrant estan menys presents a les organitzacions sindicals.

No obstant això, també hi ha un altre factor que cal ressaltar i que té a veure amb l'organització del treball característica d'alguns sectors d'activitat que dificulta, per si mateixa, la creació d'un moviment sindical fort. Estem parlant dels llocs de treball que no faciliten el contacte entre les persones i dificulta la creació d'una identitat col·lectiva. En aquests sectors trobem, gairebé sempre, activitats que estan altament feminitzades. Ens estem referint, per exemple, a les persones que treballen al sector de serveis personals, al servei domèstic o al petit comerç. Fins i tot moltes vegades es tracta d'empreses que poden tenir una plantilla nombrosa,⁵⁴ però que, atesa l'estructura de l'organització del treball altament individualitzada, dificulta la trobada col·lectiva i la posada en comú dels problemes laborals que afecten tota la plantilla.

Però hi ha una altra qüestió que té una gran influència en la presència de les dones al sindicat: la menor disponibilitat de temps de les dones; la presència de les dones en el treball remunerat i en el domèstic i familiar erosiona la forma de viure el temps les dones i les seves possibilitats per dedicar-se a les activitats pròpies de l'àmbit públic. L'estudi ja citat de Rocío Mendoza assenyalava precisament l'organització dels horaris del treball sindical com un dels problemes que impedeixen i dificulten la participació de les dones en les tasques del sindicat. Les dones, sobretot si tenen càrregues familiars, tenen problemes de participació sindical, en part derivat perquè moltes de les accions es duen a terme fora del temps de treball remunerat. Un cop més es fa evident que la compatibilització del treball remunerat i el treball domèstic-familiar no deixa gairebé temps per dur a terme altres activitats. I la conciliació no sembla que pugui estar al cas d'aquesta qüestió.

6.1.2. Les dades d'afiliació sindical

Malgrat la dificultat que acompanya aquest tipus de dades, actualment s'observa que a Catalunya i Espanya hi ha una taxa d'afiliació baixa i que aquesta taxa s'ha anat reduint els darrers anys. Ara bé, cal destacar que mentre l'afiliació de les dones al sindicat augmenta, la dels homes decreix. Aquesta tendència també s'observa en les organitzacions sindicals de la UE.

⁵⁴ Per exemple, hi ha una tendència que la gestió dels serveis d'atenció domiciliària dels municipis estigui cada cop més en mans de grans empreses que reuneixen un nombre elevat de treballadores. O, per exemple, les cadenes de comerç que tenen un gran nombre de petits centres de treball (botigues) repartits pel territori.

Tot i així, les dones continuen sent minoria, tal com mostra la taula següent, on es pot veure que només el 33% dels representants sindicals són dones. Com es recordarà, aquesta proporció queda molt lluny del percentatge de dones presents al mercat de treball.

Taula 6.1

Dones representants sindicals elegides entre tots els treballadors/res. Catalunya, 2005

Central sindical	Dones	Ambdós sexes	% dones sobre ambdós sexes
CCOO	7.681	24.002	32,0
UGT	7.192	22.216	32,4
USO	813	1.987	40,9
CGT	240	1.009	23,8
Altres i no sindicats/des	2.168	5.626	38,5
Total representants	18.094	54.840	33,0

Font: Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, *Anuari 2005. Dona i Treball, 2005*

El Departament de Treball i Indústria també ofereix les dades segons sectors d'activitat. Si observem les dades per a l'any 2005, ens adonem que hi ha molt pocs sectors en què les representants sindicals siguin majoria. De fet, les dones representants sindicals només arriben al 65% en les activitats sanitàries i en els serveis socials i superen el 50% en cinc sectors més. Aquestes activitats coincideixen prou amb els sectors més feminitzats del mercat de treball: petit comerç, confecció i pelleteria, activitats associatives i ensenyament. Per contra, a les activitats ocupades tradicionalment pels homes, la presència sindical de les dones és molt baixa, com és el cas de la metal·lúrgia i la construcció, on les representants sindicals representen el 8,9% i el 10,4% respectivament del total de representants sindicals del sector.

Les dades sobre la composició de les comissions negociadores dels convenis col·lectius són molt interessants. Perquè les certeses consolidades ens diuen que és fonamental la presència de les dones allà on s'ha de decidir i negociar. Per tant, les actuacions a favor de les dones al món del treball resulten un repte imprescindible per la baixa proporció femenina que hi ha actualment en aquestes comissions. Aquesta proporció és fins i tot inferior a la dèbil proporció de representants sindicals.

Les dades, en aquest cas, posen de manifest que només en 5 dels 99 sectors d'activitat econòmica la proporció de dones representants sindicals, presents en les comissions negociadores, supera el 50%. Els

sectors amb més representants sindicals a les meses negociadores són: ensenyament, activitats sanitàries, veterinàries i de serveis socials i activitats d'esbarjo, culturals i esportives. En tots aquests casos les representants sindicals corresponen al 80% de la composició total. Per tant, s'observa, un cop més, que l'augment de la població assalariada femenina no es correspon amb la presència femenina als sindicats.⁵⁵

6.1.3. La importància de la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és el principal mecanisme de reconeixement de drets laborals i, per tant, la introducció de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral forçosament ha d'incorporar mesures d'aquest tipus en les plataformes de negociació. Els darrers anys s'han realitzat diverses anàlisis i reflexions sobre el contingut de la negociació col·lectiva i els seus efectes en relació amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Constitueixen un primer balanç de les actuacions a favor de les dones al món laboral. Aquests estudis parteixen de la consideració de la importància que té la negociació col·lectiva a l'hora de perpetuar o modificar les situacions de discriminació laboral. Els resultats obtinguts ressalten que els convenis col·lectius d'àmbit superior, especialment els d'àmbit estatal, són els que recullen un nombre més elevat de clàusules que vetllen per la igualtat. Per tant, en l'àmbit estatal els convenis signats expressen amb més claredat el reconeixement, la garantia i la protecció de drets en relació amb la conciliació de la vida laboral i familiar. En un estudi elaborat per Amaia Otaegui es detecta que les mesures més freqüents en els convenis relacionades amb aquesta qüestió són: l'extensió dels dies de permís retribuït, les millores en el període de lactància, el reconeixement de les parelles de fet i la concessió de temps retribuït per anar al metge (en alguns casos són permisos per acompanyar les criatures). També s'observa que en algunes grans empreses amb una forta tradició d'acció sindical s'han signat acords a favor de la igualtat que es tradueixen en la participació en l'elaboració de programes d'igualtat o accions positives. Tanmateix, es pot veure que la transversalitat i la integració de l'acció positiva en els convenis col·lectius (basada en la idea de la transversalització [*mainstreaming*], promoguda des de les polítiques europees) encara és estranya.

Entre les actuacions favorables a les dones al món laboral, cal citar la de l'any 2005 a Catalunya, en què es va signar l'Acord Estratègic per a la Internacionalització, la Qualitat d'Ocupació i la Competitivitat de

⁵⁵ Aquestes dades provenen de les dades estadístiques que apareixen a l'*Anuari de Dona i Treball* publicat pel Departament de Treball i l'Institut Català de les Dones.

l'Economia Catalana. En aquest acord s'estableix un apartat que fa referència a la igualtat d'oportunitats i més concretament es parla de la necessitat d'adequar el contingut dels convenis col·lectius a la normativa vigent en temes de protecció a la maternitat i les conductes discriminatòries. Igualment, s'ha de citar la importància de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007). Una de les mesures més importants de la llei, en relació amb la negociació col·lectiva, és la que fa referència a l'obligació que les empreses de més de 250 treballadors/res elaborin un pla d'igualtat que ha de ser negociat en el conveni col·lectiu. La mesura, tot i ser positiva, és insuficient atès el gran nombre de treballadores catalanes que estan ocupades en la petita i mitjana empresa.

Taula 6.3.

Convenis que contenen clàusules d'igualtat i no-discriminació de la dona. Catalunya, desembre del 2005

	Amb clàusula d'assetjament	Amb clàusules de no-discriminació o de promoció d'igualtat entre sexes	Amb clàusules sobre assetjament sexual o amb clàusules de no-discriminació o de promoció d'igualtat entre sexes
Total convenis			
Convenis	7,6	5,2	10,9
Empreses	36,6	7,0	36,9
Persones treballadores	32,6	11,0	33,2
Segons àmbit de negociació			
Àmbit d'empresa	7,2	5,0	10,5
Empreses	7,6	5,6	11,0
Persones treballadores	14,1	9,5	17,0
Àmbit sector	9,9	6,3	13,1
Empreses	36,8	7,0	37,1
Persones treballadores	35,4	11,2	35,6

Font: Departament de Treball i Indústria, *Anuari 2005. Dona i Treball*, 2006

D'altra banda, aquesta llei també recull l'obligació d'introduir a l'Estatut dels treballadors els diferents aspectes que recull la Llei de Conciliació. Tot i ser aviat per avaluar la influència i el grau d'extensió d'aquestes mesures, és important destacar-les en tant que representen petits avenços pel que fa al reconeixement de la igualtat entre homes

i dones en l'àmbit de la negociació col·lectiva. Cal celebrar aquests avenços sense oblidar que el percentatge de convenis col·lectius que recullen clàusules d'igualtat i no-discriminació és encara avui molt reduït. Les dades indiquen que només l'11% dels convenis recullen algun tipus de clàusula. Cal precisar que aquests convenis només afecten el 30% de la població treballadora i que les qüestions més tractades són les relacionades amb l'assetjament sexual, que és l'àmbit sectorial on hi ha més convenis amb clàusules d'igualtat o antidiscriminatòries.

En resum, cal constatar que malgrat les dificultats i les resistències que presenten els sindicats davant la qüestió de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, l'acció sindical és un bon testimoni de les lluites i els inconvenients, però també de les fites aconseguides per les dones que des del primer moment van ser presents a les lluites obreres, i que actualment continuen dia a dia la seva tasca, ni que sigui des del suport domèstic i familiar que fan a favor dels que sí que tenen més disponibilitat de temps per ser presents al mercat de treball i al sindicat.

6.2. Les polítiques laborals d'igualtat d'oportunitats

Habitualment, com ja hem comentat a l'inici d'aquest capítol, quan es parla d'actuacions a favor de les dones en l'àmbit del treball s'acostuma a pensar només en les polítiques d'igualtat d'oportunitats. I és cert que aquestes polítiques són actuacions pioneres si es té en compte l'abast i les instàncies que les promouen, en concret la UE. I la certesa és encara més evident quan es té present que la gran majoria d'aquestes polítiques giren al voltant de les polítiques d'ocupació, d'ençà que es van iniciar ara fa gairebé dues dècades. Però aquestes actuacions, com hem vist en l'apartat anterior, ni han estat les úniques ni són les primeres. El que sí que es pot dir és que les darreres estratègies europees d'ocupació, dissenyades a partir de l'any 2000, són un exemple immillorable d'aquestes actuacions a favor de la igualtat entre homes i dones. També es pot afirmar que les anomenades *polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar* representen un model d'actuació del que podrien ser, i són en realitat, les actuacions a favor de les dones en l'àmbit del treball. Per dir-ho d'una altra manera, les polítiques de conciliació representen un magnífic conjunt del que són els mites i les certes que acompanyen la relació entre les dones i el treball.

Ara pera ara, les certes acumulades entorn els resultats d'aquestes polítiques d'igualtat són encara incipients, però coincideixen a posar de manifest una insatisfacció que hem qualificat en algun cas com a

balanç agredolç. Així ho manifesten els diversos balanços que s'han dut a terme a la UE i a Espanya i Catalunya.⁵⁶ La majoria d'aquestes anàlisis avaluadores mostren que cal cercar els aspectes dolços d'aquestes polítiques en el fet de la seva pròpia existència, és a dir, en el fet d'haver aconseguit que la igualtat entre homes i dones a l'ocupació estigui present a l'agenda política dels països europeus. I que, en conseqüència, d'una manera o una altra, els governs d'aquests països estiguin obligats a dissenyar plans d'actuació, a aplicar directives i normes, etc. Això implica, com a mínim, que s'hi hagin d'esmerçar recursos (de tota mena, humans i monetaris) i que, finalment, s'hagin de passar comptes. D'altra banda, aquestes actuacions impliquen també aconseguir el reconeixement públic de la qüestió i la promoció d'un clima d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquest és un fet important perquè pot contribuir a canviar mentalitats i que, especialment les persones joves, en particular les noies, trobin models de referència als quals acollir-se a l'hora de dibuixar els seus projectes de vida. Tanmateix, aquestes primeres avaluacions sobre les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, en l'àmbit del treball, presenten també una cara agra o, si més no, menys dolça. En aquest punt, cal recordar el que hem comentat en pàgines anteriors al voltant de la persistència de les desigualtats de gènere al mercat laboral. I el que també hem assenyalat sobre el repartiment desigual de la càrrega total de treball, ja que les dones continuen fent la major part, per no dir tot, del treball domèstic i familiar.

De fet, es podria dir que, massa vegades, sembla que les actuacions a favor de les dones es dediquen a moure les dones cap on són els homes (promoure més ocupació femenina, en aquest cas) sense tenir en compte res més. És a dir, es fan moltes actuacions per augmentar la presència femenina al mercat de treball i després no es fa gaire més perquè la precarietat laboral, les discriminacions i els salaris perjudiquen molt més les dones que els homes. Encara més, no s'acostuma a fer res per l'altre treball. Això vol dir que no es promouen mesures per facilitar o obligar els homes a contribuir equitativament al treball domèstic i familiar, ja que no estan acostumats només pel fet d'haver estat educats en masculí. D'aquesta manera, es continua privilegiant que el treball només sigui valorat quan és activitat laboral i s'oblida o es menysté el treball dedicat a la reproducció de les persones i de la

⁵⁶ L'economista Jill Rubery és una de les especialistes que ha dut a terme aquest balanç a la UE i en el cas espanyol i català cal consultar els darrers estudis de Judith Astelarra o Mònica Gelambí, entre d'altres.

societat. Cal revisar aquests punts amb vista a les actuacions futures, perquè ningú no dubta que les desigualtats d'oportunitats al món del treball no són les úniques que cal tenir en compte, però no es pot oblidar que són imprescindibles per fer possible que la vida i el treball de les persones siguin factibles.

6.2.1. Mites i certeses entorn la conciliació de la vida laboral i familiar

Les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar, malgrat la popularitat aconseguida aquests darrers temps, no són altra cosa que un dels instruments de les darreres Estratègies Europees d'Ocupació, tal com hem comentat en l'apartat anterior. Formen part, doncs, de les polítiques d'igualtat d'oportunitats, malgrat que el fet d'anar orientades exclusivament a dones sigui, segons el nostre parer, un entrebanc, més que no pas una virtut. Som conscients que aquesta afirmació mou a sorpresa, perquè, a mesura que passen els dies, creix l'impacte del tema de la conciliació en els mitjans de comunicació, la seva promoció a les institucions públiques, les escoles de negocis, l'empresariat i, fins i tot, als organismes i les associacions dedicades a les dones. Per tant, és un terreny en el qual, a primer cop d'ull, les certeses semblen superar els mites. Tot i així, les sospites són el primer pas per vacunar-se contra els mites, i les que ofereix el sociòleg John Macinnes són de primera qualitat. En un article recent sobre el que ell considera els 10 mites sobre la conciliació de la vida laboral i familiar argumenta que l'estratègia europea per augmentar l'ocupació femenina amaga molts altres factors. Probablement un dels primordials és el factor demogràfic. En altres paraules, sembla curiós que la conciliació vagi destinada només a les dones (la baixa activitat laboral femenina de les mares sembla indicar-ho així) i, en canvi, no calgui considerar la davallada de l'activitat laboral masculina a causa de l'augment de les prejubilacions o jubilacions anticipades dels caps de família masculins. O que no es tingui en compte el canvi de valors al voltant del treball assalariat, les conseqüències que té la flexibilització de la jornada laboral o altres mesures similars. Pensar, per tant, que la conciliació ha de ser una mesura per afavorir exclusivament la major presència de les dones en el mercat laboral i oblidar, per exemple, el problema de la cura de les persones grans dependents, fa com a mínim sospitar de les certeses que avalen l'èxit de la conciliació, a més de fer créixer la malfiança sobre els mites que la defensen.

Una altra de les sospites o malfiances que acompanyen les polítiques de conciliació és que les dones que més les necessiten mai no les

han reclamades. I no serà pas pel fet que fins al 2000 no hi hagués hagut dones que haguessin de fer compatible la vida laboral amb el treball domèstic i familiar. La concreció d'aquestes polítiques consisteix en una legislació favorable a la promoció de permisos laborals i a la promoció de serveis d'atenció a la vida diària (SAD), uns serveis que als països escandinaus, allà on l'Estat del Benestar és fort, hi són d'abans de la conciliació. I on, per contra, allà on aquest Estat del Benestar és més precari, com ara a Espanya i Catalunya, amb prou feines existeixen i, el que és més greu, gairebé ni es reclamen. A Espanya hi ha una llei de conciliació des del novembre del 1999 i el Plan Concilia des del 2005, per al funcionariat de l'Estat, a més d'altres actuacions promogudes pels governs autonòmics. En concret, la Generalitat catalana acaba d'ampliar el 2006 un decret del 2000 que és vàlid per al seu funcionariat. Algunes empreses, grans i multinacionals la majoria, també miren de regular els horaris laborals per atendre les necessitats conciliadores de la seva plantilla. D'actuacions, per tant, n'hi ha, tot i la varietat, que poden arribar a aixoplugar, i sembla que les primeres valoracions són contradictòries. Mostren, però, una dada constant: actualment les dones són les protagonistes dels permisos laborals i els pares són els grans absents. Pel que fa a la cura de la gent gran sembla que els permisos no serveixen i l'excedència o plegar de la feina és l'estratègia, majoritàriament femenina, més triada. El permís de paternitat, que la llei d'igualtat espanyola recentment aprovada estableix que sigui de 15 dies, sembla obrir el camí, si no cap al canvi, sí cap a l'optimisme, que cal mantenir si fem cas de les veus que ens arriben dels països on aquest permís és obligat per llei.

Segons el nostre parer, la tolerància social davant aquest protagonisme femení o, si preferiu, aquest absentisme masculí és el principal inconvenient que presenta l'actual conciliació. Aquesta tolerància és el resultat d'acceptar com a natural el fet que el més important sigui facilitar la disponibilitat laboral, en especial la dels caps de família masculins. Acceptar que el més important és aquesta disponibilitat laboral és negar el treball domèstic i familiar i fer invisible la divisió social i sexual del treball que presideix la vida quotidiana de les persones i de la societat. I, el que és més greu, reforçar la situació de subordinació de les dones tant en el món del treball com en el familiar. Dit això, cal que quedi clar que els permisos laborals són imprescindibles, però no perquè les persones puguin ser mares o pares, ja que cal recordar que aquests permisos (conciliadors) tenen a veure només amb períodes excepcionals en la vida laboral de les persones. I que el que és absolutament necessari és procurar que totes les persones, i no només les dones,

redueixin la jornada laboral cada dia per poder atendre, al llarg de la vida laboral, les diverses necessitats personals que hauran d'afrontar: temps de cura de familiars, temps per a la seva formació, el lleure, etc. Aquest és un problema que, de moment, no preveu la conciliació.

Algunes veus clamen fer polítiques de temps i revisar el contracte social entre homes i dones. Especialment hi creuen les persones que pensen que no hi ha cap altre horitzó que el temps de vida, un temps que s'ha de centrar en el treball (entès com a càrrega total de treball), i que l'objectiu que s'ha d'assolir ha de ser el benestar quotidià i, posats a demanar, la sostenibilitat.

7 Anotacions finals

A l'hora de posar punt i final a aquest balanç, sembla oportú oferir un resum dels arguments defensats i afegir-hi unes breus reflexions. Com hem dit a la introducció, no s'han d'esperar receptes ni solucions, que no en tenim, sinó alguns apunts i idees que permetin continuar refinant les certeses acumulades sobre la relació entre el treball i les dones. I, per descomptat, que ens permeti continuar caminant per aconseguir l'equitat entre els homes i les dones, especialment per a les que suporten la situació de subordinació en pitjors condicions.

7.1. El balanç dels mites i de les certeses

Al llarg d'aquestes pàgines hem mirat de destriar els mites de les certeses sobre el treball de les dones. El mite és allò que es creu però que no és real. I cal, com hem vist, fer l'esforç de la tria, perquè és massa habitual que la relació de les dones amb el treball sigui estudiada des d'aquest món de mites. El nostre objectiu ha estat, doncs, desmuntar aquests mites, i afegir-hi els sabers i les certeses que ens apropen a la relació de les dones i el treball.

En primer lloc, hem mirat de desfer el mite de la incorporació massiva de les dones al treball o, el que és el mateix, el mite que les dones no han treballat fins fa poc. Hem utilitzat dos factors claus per desmuntar-lo: la revisió de les historiadores sobre l'activitat laboral de les dones (indústria tèxtil i servei domèstic), des de l'inici de la industrialització, i la ruptura conceptual que ha sofert el concepte de treball. Aquesta ruptura ha permès fer visible que allò que les dones feien a la llar-família era precisament treballar, s'ha posat nom a aquest treball que sempre han fet (*treball domèstic i familiar*) i ha fet veure que es tractava d'un treball necessari per al benestar quotidià de les persones. Aquestes certeses, a més, n'han originat d'altres. En concret, l'existència de la divisió social i sexual del treball i la importància de les tasques de reproducció en la vida de les persones i de tota la societat.

A continuació, si ens centrem en el treball entès en clau d'activitat laboral, un altre dels grans mites revisats ha estat el de l'existència de la plena ocupació. És un mite possible perquè ha estat construït sobre la pauta d'ocupació masculina, que ha estat la base de la majoria d'anàli-

sis del mercat de treball que són cegues al gènere. Aquesta ceguesa s'ha traduït en l'oblit de l'existència de l'anomenat *model male breadwinner*, és a dir, en l'ocultació de la importància que té el treball domèstic i familiar per a l'activitat laboral de les dones i els homes. Seguint aquest fil, també hem vist les conseqüències d'aquest mite. En concret, les que provoquen una excessiva confiança en unes polítiques d'ocupació pensades només per portar més dones al mercat de treball. Aquest fet amaga i reforça les desigualtats entre homes i dones. D'altra banda, hem observat que les certeses sobre aquestes desigualtats s'han vist reforçades pels estudis sobre els usos del temps, que han permès mesurar la distribució desigual de la càrrega total de treball entre homes i dones a la vida quotidiana. Aquestes mesures sempre posen de manifest la major dedicació al treball de les dones que es veuen obligades a combinar la seva activitat laboral amb el treball domèstic i familiar. Alhora, aquestes certeses ens han permès afirmar l'existència de la doble presència, que és, una vegada més, majoritàriament femenina, perquè els homes continuen entenent i tenint com a treball només l'activitat laboral, tot i que semblen dibuixar-se petits elements de canvi entre les generacions d'homes joves.

També hem revisat el mite de la fi del treball, que s'ha estès llargament els darrers anys, si més no entre els estudiosos i especialistes. Aquest mite, un cop més, s'ha pogut construir per la força de la lògica del treball masculí i industrial. En aquest punt, hem posat de manifest que l'augment de les necessitats de cura de les persones desmenteixen aquest mite. I que, segons les dades, les ocupacions relacionades amb el sector de l'atenció a les persones es perfila com un dels sectors on més creixerà el volum d'ocupació. Això vol dir que el treball, ni que només sigui vist com a ocupació, augmenta de manera clara entre les dones, i assegura un futur del treball que no sembla permetre massa alegries, atesa la baixa qualitat d'aquesta ocupació. A continuació hem observat també que aquest augment de l'ocupació ha comportat la consolidació del canvi de tendència en les trajectòries laborals femenines. Aquest canvi es fa evident en comprovar que les dones, a Espanya i Catalunya, ja no abandonen el mercat laboral o en desapareixen al moment de casar-se o quan tenen la primera criatura, com feien fa 20 anys, sinó que mantenen una trajectòria de permanència i continuïtat al mercat de treball. En aquest punt, hem observat també que les dades estadístiques assenyalen que les dones casades són les principals protagonistes d'aquest canvi. I que, malgrat el canvi, el mercat de treball i la societat mateixa es resisteixen a canviar i les desigualtats entre homes i dones es transformen més que no desapareixen. Avui encara són

vigents, entre el col·lectiu femení, les situacions d'atur, de precarietat, d'inestabilitat laboral i de discriminació (segregació, discriminació salarial i assetjament sexual).

Posar en evidència aquest darrer aspecte ens ha permès mostrar la falsedat d'un altre gran mite: l'existència d'una categoria universal de dona. En aquest punt, les certeses i els sabers acumulats des de la perspectiva de gènere han estat claus, de nou, per fer visibles la polarització existent en el col·lectiu femení. Aquesta situació obliga a parlar del transvasament de desigualtats entre les dones. Les certeses ens indiquen que el col·lectiu de dones immigrades representen ara, com van fer abans, el pol inferior o pitjor situat. Elles són les principals encarregades de les feines menys valorades del treball domèstic i familiar i de la cura de les persones dependents. Les dones immigrades són una mà d'obra barata i flexible que s'adequa perfectament al perfil de les ocupacions de baixa qualitat que sol·licita el mercat de treball o de les famílies que accepten l'economia submergida, sense gaire més miraments. També són elles les que formen part del col·lectiu dedicat a la prostitució. L'altre extrem d'aquesta polarització està ocupat per les dones científiques i acadèmiques, que representen un dels segments més privilegiats, no tant per les condicions de treball com per l'alt reconeixement social de la seva activitat. Aquí, les certeses novament superen els mites. Perquè la situació privilegiada no les treu de suportar fortes desigualtats respecte dels seus col·legues masculins. Les dades desmenteixen que la realitat de les dones científiques i acadèmiques estigui presidida pel reconeixement dels mèrits i l'excel·lència. I, per contra, posen de manifest que la cultura de competitivitat i el temps de dedicació que requereixen aquestes tasques sempre segreguen les dones en relació amb els homes, per àrees de coneixement i per absència en les cúpules, com passa en el mercat de treball i en la societat mateixa.

Finalment, des d'aquestes pàgines hem volgut també desfer el mite segons el qual les polítiques d'igualtat d'oportunitats són les primeres actuacions que hi ha hagut en relació amb les dones i el treball. En aquest punt, hem volgut posar de manifest que cal tenir en compte les dones sindicalistes, perquè elles van ser les primeres a tirar endavant actuacions i propostes destinades a millorar les condicions de treball femení. I com elles, avui també són presents en la lluita per aconseguir la igualtat entre els homes i les dones al món del treball remunerat. Cal destacar que la creació de les secretaries de les dones i altres instàncies similars al final dels anys setanta a Espanya i a Catalunya, són un bon exemple de les dificultats i fites aconseguides al si de les principals organitzacions sindicals.

La conclusió d'aquest balanç de mites i certeses és satisfactori, però també d'un optimisme moderat. Les reflexions finals, que s'afegeixen a continuació, són fruit d'aquesta satisfacció i d'una gosadia que es resisteix a acceptar aquesta mena d'optimisme com a única opció possible.

7.2. Propostes d'actuació

Malgrat el títol, aquest apartat pretén oferir pistes sobre les possibilitats d'intervenció més que no pas propostes a manera de receptes. En primer lloc i a curt termini, sembla obligat aconseguir la reorientació de les polítiques d'ocupació que, a hores d'ara, es fan a favor de les dones. I cal incloure-hi les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar. La necessitat principal d'aquesta reorientació neix de les insatisfaccions motivades per les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, fins i tot quan són dissenyades des de l'acció positiva. Dues dècades sembla un període de temps prou prudent com per acceptar que, tot i els encerts, les ombres massa vegades tapen la claror. És a dir, ningú no dubta de l'encert que ha representat haver aconseguit més ocupació femenina, a Espanya i a Catalunya, però s'ha descobert que aquest augment és una condició necessària però no suficient. Principalment, perquè aquesta major quantitat d'ocupació no ha anat acompanyada de la qualitat necessària, tal com s'entossudeixen a posar en evidència les dades relatives a la precarietat laboral, que mostra que les desigualtats que afecten les dones en relació amb els homes es resisteixen a desaparèixer. També és preocupant que aquest mateix augment d'ocupació acaba provocant una important polarització entre el col·lectiu femení mateix. Cal matisar les alegries que provoquen els resultats més amables de les polítiques a favor de les dones, especialment les relacionades amb el fet de combatre el sostre de vidre, perquè, com ja s'ha vist, aquesta qüestió només afecta la minoria de les més ben situades, i perquè aquestes actuacions són insuficients o poc eficaces per aconseguir eliminar o pal·liar la situació de terra enganxós que afecta la majoria de dones presents al mercat laboral. La majoria de les assalariades, especialment les més joves, estan atrapades en aquesta situació.

De la mateixa manera cal estar a l'aguait de les darreres solucions que ens arriben, una vegada més, de la UE. En especial de les que demanen dissenyar actuacions específiques a favor de les dones, aquest cop lligades al famós *mainstreaming*. És una pista interessant però difícil de seguir perquè, a hores d'ara, sembla més fàcil traduir-ne el nom

(en diem *transversalització*) que fer-la efectiva, especialment pels molts inconvenients que sorgeixen a l'hora de contaminar amb perspectiva de gènere els interessos i les voluntats polítiques generals. I perquè, segons ens diuen les primeres avaluadores, un cop acceptada la transversalitat, a empentes i rodolons, les polítiques a favor de les dones corren el risc de desaparèixer, tapades per l'ombra de l'esforç transversal i la correcció política.

Les pistes que cal seguir davant d'aquesta situació, semblen trobar millors sortides si les actuacions a favor de les dones en el món del treball s'orienten vers la revisió del temps de treball, encara que només sigui en clau de jornada laboral. Això vol dir anar amb molt de compte amb la flexibilitat laboral, que només ens sembla recomanable si es tenen presents les necessitats de les persones treballadores i deixa d'estar sotmesa, com ara, a la lògica del benefici empresarial. Una altra cosa és reclamar la reducció de la jornada laboral de manera sincrònica i quotidiana. Aquestes característiques són l'única possibilitat que les dones i els homes puguin tenir el temps necessari per atendre la càrrega total de treball a la qual han de fer front a la seva vida quotidiana, amb equitat de classe, gènere i ètnia. En aquest punt, també semblen altament recomanables les actuacions que tracten de revisar les categories professionals, revaloritzant les que avui estan devaluades, per exemple, les lligades als serveis de cura de les persones, i rebaixant alhora les prebendes i els privilegis que acompanyen les categories millor considerades, com ara passa en bona part de les més masculinitzades. Sabem del cert que la segregació, els baixos salaris i altres discriminacions laborals acostumen a minvar amb aquest tipus d'actuacions. En aquesta qüestió, com en tantes d'altres, la negociació col·lectiva ha de ser una bona eina per aconseguir les propostes.

Aquest conjunt de pistes orientadores d'actuacions a favor de les dones ha d'incloure, com ja s'ha dit, les veus crítiques davant les actuals polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar. Les actuacions a favor de les polítiques de temps ens semblen una opció millor, especialment si tenen com a model de referència l'avantprojecte de llei italià, conegut com a *lleï del temps*,⁵⁷ i quan, a més, van acompanyades de mesures per aconseguir un nou contracte social entre homes i dones, en el marc del replantejament de les polítiques de l'Estat del Benestar. En aquest punt, sembla recomanable fer efectiu, en primer lloc, un permís de paterni-

⁵⁷ Vegeu Tornès, T.; Borràs, V.; Moreno, S. i Recio, C.: *Polítiques de temps: un debat obert*, Barcelona: Regidoria dels Nous usos socials del temps de l'Ajuntament de Barcelona, 2006.

tat obligat per llei similar als ja vigents als països escandinaus. I, en segon lloc, és imprescindible reivindicar un augment dels SAD. Aquests serveis són una eina clau per assolir la paritat entre gèneres, pal·liar les desigualtats socials per raó de classe i ètnia i assegurar un millor benestar quotidià per a tothom. Per tant, cal mantenir-se ben alerta per veure el desplegament de la nova legislació sobre la dependència tant a Espanya com a Catalunya. En aquesta qüestió, sembla del tot assenyat recordar que, a més de la llei, cal construir el consens social que plantegi aquests serveis com a drets de ciutadania amb caràcter públic, universal i individualitzat, especialment necessari en països com Espanya i Catalunya, on l'Estat del Benestar fins ara no ha tingut en compte aquests serveis i on, per contra, el consens social accepta i fins i tot tolera que aquests serveis siguin substituïts pel treball de cura que les dones han de fer a la llar-família, com si fos una cosa natural. O que, igualment, consent i tolera que aquests serveis, un cop convertits en ocupació, siguin llocs de treball sotmesos a condicions laborals precàries i destinats a dones en posició d'extrema subordinació social, majoritàriament dones immigrades.

En aquest punt, com que les pistes d'actuació han de procurar arribar a bon port i és difícil que la càrrega total de treball es revisi a favor de les dones de manera immediata, sembla oportú emparar-se sota les recomanacions que l'Organització Internacional del Treball (OIT) va proposar l'any 2003 a fi de promoure un treball digne.⁵⁸ Segons aquestes normes, el disseny de les polítiques d'ocupació haurien de seguir sis criteris que assegurassin un treball digne per a tota la població ocupada, tant pel que fa la quantitat com pel que fa a la qualitat de l'ocupació. L'OIT assenyala que l'oblit del treball de cura i la davallada del model *male breadwinner/female housewife* són qüestions àmpliament interrelacionades amb el fet d'aconseguir un treball digne per a tothom. Aquest mateix informe també demana a les organitzacions sindicals que tinguin un paper actiu amb la renovació dels objectius perquè siguin més *espases justicières*, tal com ho van ser a l'origen, que no pas simples protectores dels interessos creats pels treballadors/res més ben situats. I en aquesta renovació pensem que girar els ulls cap a les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones pot ser una opció excel·lent, en particular perquè recorda que els canvis han de ser impulsats de manera col·lectiva i perquè l'experiència i el saber que han acumulat les dones, en relació amb el treball, és una bona font de la qual beure per aconseguir una societat més equitativa i una vida quotidiana amb més i millor benestar.

⁵⁸ Vegeu el document publicat per l'economista Martin Godfrey a sota on qualifica aquesta mena d'ocupació sota el lema de *decent work*, que s'ha traduït per *treball digne*.

Bibliografia

- AGUSTÍN, Laura: "Mujeres migrantes ocupadas en servicios sexuales". A: Colectivo IOÉ, *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: MTAS, 2002.
- ALEMANY, Carme.; LUC, Verònica.; MOZO, Carme: *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001.
- ANGUIANO, Maria Eugenia. "Inmigración laboral extracomunitaria en España: explorando perfiles y trayectorias laborales". *Migraciones*, núm. 10, p. 111-134, 2001.
- ASTELARRA, Judith: "Marx y Engels y el movimiento de las mujeres. ¿Es posible una lectura feminista de Marx?". *A priori*, núm. 0, abril-juny, 1982.
- AUTORS DIVERSOS *Dones, sindicalisme i mercat de treball*. Barcelona: Ceres i Conc; col·l. Estudis núm. 4, 1992.
- BALBO, Laura: *Time to care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milà: Franco Angeli, 1987.
- BALBO, Laura: "La doble presencia" A: Borderías C.; Carrasco C. y Alemany C.: *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*; Barcelona: Icaria, 1994.
- BENERÍA, Lourdes: "Reproducción, producción y división sexual del trabajo". *Mientras Tanto*, núm. 6, 1981.
- BENERÍA, Lourdes: *El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado*. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, núm. 3, 1999.
- BETTIO, Francesca; SIMONAZZI, Annamaria; SOLINAS, Giovanni; VILLA, Paloma: "The 'care drain' in the Mediterranean: notes of the Italian Experience". Text presentat a la Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Intergenerational Issues, the Welfare State and the Labour Market, Brisbane, Austràlia, 22-24 de juliol de 2004.
- BONET, Xavier; DÍAZ, Pau; PINTO, M^a Jesús: *La segregació laboral de gènere a Catalunya*. Barcelona: Institut Català de les Dones; CCOO, 2003.
- BORDERÍAS, Cristina: "Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y familiares a través del servicio doméstico", *Historia y Fuente Oral*, n^o 6, p.105-121, 1991.
- BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carme: *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: FUHEM-Icària, 1994.
- BORDERÍAS, Cristina.; LÓPEZ, Pilar "La teoría del salario obrero y la subestimación del trabajo femenino en Ildefonso Cerdà". *Quaderns del Seminari d'Història de Barcelona*, 2001.
- CAPRILE, Maria; VALLVÉ, Clàudia; MORENO, David: "El mercat de treball a Catalunya". A: S. Giner (dir.): *La societat catalana*. Barcelona: Institut d'Estadística de Catalunya, 1998.
- CARRASCO, Cristina; MAYORDOMO, Maribel; DOMÍNGUEZ Màrius; ALABART, Anna: *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Madrid: CES, 2004.

- CARRASCO, Cristina. *et al*: *El treball de les dones a Catalunya. Cap a una igualtat creixent?*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Catalunya, col·l. Estudis, núm. 10, 2005.
- CARRASCO, Cristina; SERRANO, Mònica: *Compte satèl·lit de la producció domèstica (CSPD) de les llars de Catalunya 2001*. Barcelona: Institut Català de les Dones. Col·l. Estudis núm.1, 2007
- CARRASQUER, Pilar.; ESTIVILL, Jordi; TOMÁS, Josep; TORNS, Teresa: "La sociologia del treball a Catalunya (1973-1980)". A: *Actes de les Primeres Jornades Catalanes de Sociologia*. Barcelona: Institut d'Estudis Catalans, 1985.
- CARRASQUER, Pilar.; TORNS, Teresa; TEJERO, Elisabet; ROMERO, Alfonso: "El trabajo reproductivo". *Papers: Revista de Sociologia*, núm. 55, p. 95-144, 1998.
- CARRASQUER, Pilar; ROMERO, Alfonso "El treball i l'ocupació a Catalunya". A: Fundació Jaume Bofill, *Informe per a la Catalunya del 2000*. Barcelona: Mediterrània, 1999.
- CARRASQUER, Pilar: "¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España". *Sistema*, núm. 167, 2002.
- CARRASQUER, Pilar: "Juventud, trabajo y género. Viejos y nuevos retos para una ciudadanía en Igualdad" en *Revista de Juventud*, Injuve, núm. 63, 2003.
- CASAL, Marta; MESTRE, Ruth: "Migraciones femeninas". A: J. de Lucas i F. Torres (ed.): *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos?*. Madrid: Talasa Ediciones, 2002.
- CATARINO, Christine; OSO, Laura: "La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza". *Papers. Revista de Sociologia*, núm. 60, p. 187-207, 2000.
- CERES: *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña. Informe 2006*. Barcelona: CCOO-MTAS, 2006.
- COLECTIVO IOÉ "Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género". *Ofrim Suplementos*, desembre, p. 11-37, 1998.
- COLECTIVO IOÉ *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.
- COMAJUNCOSA, Josep; SERRANO, Ignacio; LOSCOS; Francisco: *Prefaci a l'elaboració dels Comptes Satèl·lits de la Producció Domèstica per Catalunya*. Barcelona: Departament de Treball i Indústria *Anuari 2005 Dona i Treball*, 2006.
- DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA: *Els sous de les dones a Catalunya. Estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones*. Barcelona: Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, 2005.
- DURÁN, M^a Angeles: *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria, 1986.
- DURÁN, M^a Angeles: *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?*. Madrid: Espasa, 2006.
- EHRENREICH, Barbara; HOCHSCHILD, Arlie Russell (ed.): *Global Woman*. Londres: Granta Books, 2003.
- ESCRIVÁ, M^a Angeles: "Conquistando el espacio laboral extradoméstico. Peruanas en España". *IESA Working Papers Series 05-04*. 2004.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Cambridge Polity Press, 1990.

- ETUC *Women in trade unions: making the difference*. Brussel·les: ETUC, 2003.
- FERNÁNDEZ, Fernando; GARRIDO, Luis; TOHARIA, Luis "Empleo y paro en España: 1976-1990". A: Miguélez, F.; Prieto, C. (coord.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI, 1991.
- FERNÁNDEZ RUIZ, Isabel: *Entre el dolor de espalda y la tristeza*, Granada: Universidad de Granada, 1990.
- GARCÍA ALÓS, Amparo: *Servicio doméstico. Galería de tatas*. Barcelona: El Carro del Sol, 2001.
- GARCÍA-SERRANO, Carlos; GARRIDO, Luis; TOHARIA, Luis: " Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes". A F. Miguélez; C. Prieto (coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999.
- GARRIDO, Luis: *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1993.
- GELAMBÍ, Mònica: "Polítiques públiques i relacions de gènere: les polítiques d'igualtat entre homes i dones a Catalunya". A R. Gomà-J. Subirats (coords.): *Govern i polítiques públiques a Catalunya (1980-2000). Autonomia i Benestar*. Barcelona: Serv. Pub. Univ. Autònoma Barcelona, 2001.
- GODFREY, Martin: *Employment Dimensions of Decent Work: Trade-offs and Complementarities*. Discussion paper. Ginebra: International Institute for Labour Studies.
- GREGSON, Nancy; LOWE, Michelle: *Servicing the middle classes*. Londres: Routledge, 1994.
- GRUP D'OPINIÓ DE L'OBSERVATORI DE BIOÈTICA I DRET *Document sobre dones i ciència*. Barcelona, 2002.
- HEYZER, Noeleen.; WEE, Vivienne: "Domestic Workers in Transient Overseas Employment: Who Benefits, Who Profits?". A: N. Heyzer; G. Lycklama; N. Weerakoon (ed.): *The Trade in Domestic Workers*. Londres: Zed Books Ltd, 1994.
- HONDAGNEU-SOTELO, Pierrette; ÁVILA, Ernestine: "I'm Here, but I'm There' The Meanings of Latina Transnational Motherhood". *Gender & Society*, vol. 11, núm. 5, p. 548-571, 1997.
- INFORME ETAN *Política científica de la Unión Europea*. Brussel·les: European Technology Assessment Network. <<http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>>
- IZQUIERDO, M^a Jesús: *La interdependència de les activitats domèstiques i el treball remunerat*. Barcelona: Publicacions Parlament de Catalunya, 1993.
- IZQUIERDO, M^a Jesús: *Aguantando el tipo. La lucha contra la discriminación salarial*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 1998.
- IZQUIERDO, M^a Jesús (dir.) *El sexisme a la UAB: propostes d'actuació i dades per un diagnòstic*. Bellaterra: UAB-Servei de Publicacions, 2004.
- MARTÍNEZ COSTA, Carme et al. *Llibre Blanc de les dones a Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia*. Barcelona: Institut Català de les Dones, col·l. Dones i Societat, núm. 14, 2003.
- MARUANI, Margaret; ROGERAT, Chantal.; TORNS, Teresa (dir.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, 2000.

- MENDOZA, Rocío: *La presència de les dones al sindicat. Formes de participació i vivències sindicals*. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO; ICD, col·l. Opinió, 3, 1998.
- MESTRE, Ruth: "Mujeres inmigrantes: cuidadoras por norma". A: J. de Lucas et al. (coord.): *Inmigrantes: Una aproximación jurídica a sus derechos*. València: Germania, 2003.
- MESTRE, Ruth: "Trabajadoras de cuidado. Las mujeres de la Ley de Extranjería". A: F. Checa (ed.): *Mujeres en el camino*. Barcelona: Icaria, 2005.
- MOMSEN, Janet H.: *Gender, Migration and Domestic Service*. Londres: Routledge, 1999.
- MOROKVASIC, Mirjana: "Birds of Passage are also women". *International Migration Review*, vol. 18, núm. 4, p. 886-907, 1984.
- MOSS, Peter: *Care work in Europe. Current understanding and future direction*. <<http://144.82.35.228/carework/uk/reports/index.htm>>
- OLIVER, Josep (dir.): *Índice Laboral Manpower. Tendencias en el empleo femenino*. Barcelona: Manpower, 2004.
- OSO, Laura: "Estrategias migratorias y de inserción social de las mujeres ecuatorianas y colombianas en situación irregular: servicio doméstico y prostitución en Galicia y Pamplona". Ponència presentada en el II Congreso sobre la Inmigración en España, Madrid, 2000. <<http://www.imsersomigracion.upco.es/otros%20documentos/congreso/datos/CDRom/Integración/Ponencias/LauraOso.PDF>>.
- OSO, Laura; RIBAS, Natalia: "Empresariado étnico y género: dominicanas y marroquíes en Madrid y Barcelona". Ponència presentada en el IV Congreso sobre la Inmigración en España. Girona, 10-13 de novembre de 2004. <http://www.udg.es/congres_immigracio/CAT/index.htm>
- OTAEGUI JÁUREGUI, Amaya: "Igualdad y no discriminación en función de género: estudio específico de la conciliación de la vida familiar y profesional y del acoso sexual". A: R. Escudero Rodríguez: *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. València: Tirant lo Blanch, 2004.
- PARELLA, Sònia: *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos, 2003.
- PARELLA, Sònia "Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el AMB". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 108, p. 179-197, 2005.
- PARELLA, Sònia: "La vulnerabilidad social de las mujeres inmigrantes no comunitarias a partir del estudio de sus pautas de inserción laboral en España". *Revista REDSI – Red Social Interactiva*, núm. 6, 2005. <<http://www.redsirevista.cebs-es.org>>
- PINTO, M^a Jesús et al.: "Avançar en Igualtat". Barcelona: CEPROM, 2006. (no publicat)
- POAL, Gloria: *Entrar, quedarse, avanzar: Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo XXI, 1993.
- RECIO, Albert: "La segmentación del mercado laboral en España". A: F. Miguélez; C. Prieto (coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999.

- RIAL, Serrana Mercedes: "El servicio doméstico: una vía laboral para las mujeres en Santiago de Compostela a fines del Antiguo Régimen". A: M. D. Ramos y M. T. Vera (ed.): *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente (tomo II)*. Málaga: Servei de Publicacions de la Diputació Provincial de Màlaga.
- ROMERO, Mary: "Who Takes Care of the Maid's Children? Exploring the Costs of Domestic Service". A: H. L. Nelson (ed.): *Feminism and Families*. Nova York: Routledge, 1997.
- RUBERY, Jill; GRIMSHAW, Damian; SMITH, Mark; FIGUEREIDO, Hugo: *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National action plans for employment, 2001*. EGGE, European Commission's Expert group on gender and employment, 2002.
- RUBIN, Gayle: *The traffic in women. Notes on the Political Economy of sex a* Rayna R. Reiter, *Toward an Anthropology of women*, Nova York: Monthly Review, 1975.
- SOLÉ, Carlota: *La mujer inmigrante*. Madrid: IMU, 1994.
- SOLÉ, Carlota; PARELLA, Sònia: *Los comercios étnicos*. Barcelona: Fundació CIDOB, 2005.
- TORNS, Teresa; CARRASQUER, Pilar: "Dosier Mujer y Trabajo". *Crónica de Información Laboral*, núm. 12, 1983.
- TORNS, Teresa; CARRASQUER, Pilar. *Entorn dels conceptes de dona i treball a Catalunya*". A: Autors diversos: *Visió de Catalunya*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 1987.
- TORNS, Teresa; CARRASQUER, Pilar; ROMERO, Alfonso: *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*. Madrid: Instituto de la Mujer, col-l. Estudios núm. 43, 1995.
- TORNS, Teresa; CARRASQUER, Pilar: "El perquè de la reproducció". *Papers: Revista de Sociologia*, núm., 59, 1999.
- TORNS, Teresa; BORRÀS, Vicent; ROMERO, Alfonso: "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal". *Revista de Sociología del Trabajo*, núm. 36, p. 57-78, 1999.
- TORNS, Teresa; CARRASQUER, Pilar: "La doble presència femenina i les necessitats de la conciliació". *Diàlegs*, vol. 5, núm. 15, 2002.
- TORNS, Teresa: *La situació laboral de les dones a Catalunya*. Barcelona: Fundació Rafael de Campalans, 2004.
- TORNS, Teresa; BORRÀS, Vicent; CARRASQUER, Pilar "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?". *Sociología del Trabajo*, núm. 50, p.111-137, 2004.
- TORNS, Teresa "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 23, vol. 1, 2005.
- TORNS, Teresa; MIGUÉLEZ, Fausto (coord.): "El temps de treball : balanç d'actuacions a la Unió Europea' *Noves organitzacions del temps de treball*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2006.
- TORNS, Teresa; BORRÀS, Vicent; MORENO, Sara; RECIO, Carolina: *Les polítiques de temps: un debat obert*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona-Regidoria de Nous Usos del Temps, 2006.

