

ALBERT HERAS



La crisi castiga més les dones

Cobrar un 38% menys que els homes no era prou. Ha arribat la fórmula màgica que permet a les dones sortir de casa un parell de dies a la setmana. És la igualtat a temps parcial.

Quan la dona demana tanda al supermercat laboral per proveir-se d'uns quants quilos de feina digna, mai no és la primera. Agafa número en una màquina que només imprimeix el 2 i espera en una cua on ningú no la precedeix. "Som el segon torn en tot", afirma Rosa-Maria Dumenjó, del Departament de la Dona de la Unió General de Treballadors (UGT) de Barcelona i membre del Lobby de Dones d'aquesta mateixa ciutat. Ella parla dels 365 dies de l'any. Però les dones, com el treball, l'arbre, el medi i altres "causes justes", tenen un dia assignat. I elles l'utilitzen encara que els responguin: "Torni l'any vinent".

"Ni un pas enrere, planta cara a la crisi" és l'eslògan sindical d'aquest 8 de març, Dia Internacional de la Dona Treballadora. Les dones demanen l'aplicació d'estratègies que garanteixin que la crisi, els canvis del mercat laboral o certes modalitats contractuals no les afectin particularment. L'elasticitat laboral amenaça de convertir-les en els primers cadàvers de les reformes estructurals del mercat laboral.

"Contractes-fem". Les sessions de radioteràpia que l'administració aplica a l'Estatut dels Treballadors desclou una certa dosi de misogínia en el conscient d'aquest nou període econòmic-social. Són la contractació a temps parcial i la mobilitat funcional o geogràfica els dos punts fonamentals que col·loquen la dona en la zona pantanosa del mapa laboral. L'arena comença a ser molla sota els peus femenins amb la derogació de les anomenades "treballadores fixes-discontínues", una mesura que afecta un gran nombre de dones del nostre país.

L'any 1987, del total de dones assalariades, un 18,4% tenia contractes temporals; avui, el percentatge és, segons Neus Pons, de la Secretaria de la Dona de Comissions Obreres (CC OO) de València, del 40%. La reforma laboral preveu el contracte a temps parcial, una nova modalitat –de 16 modalitats, passa a 21– que ve a substituir la "fixesa discontínua". Aquest nou model de contractació indica que, amb menys de 12 hores setmanals treballades, o de 48 al mes, no hi ha protecció social. "Són 'contractes-fem' –indica Pons–, amb jornades teòricament inferiors a les treballades, que solen trencar la barrera de les nou hores diàries –la majoria no ultrapassen els dos dies la setmana, sovint dissabtes i diumenges– i que afecten el 90% del personal dels grans magatzems". Això implica una dràstica reducció de les cotitzacions socials, que deixa les dones sense dret a pensions de jubilació al capavall d'una vida laboral de més de trenta anys.

Les dones "fixes-discontínues", tot i tenir

Lourdes Alonso, directora general de l'Institut Valencià de la Dona: "No volem ser 'superwomen'"

—L'aplicació del programa europeu NOW (Noves Oportunitats per a Dones) al País Valencià, ha estat positiva?

—Ha demostrat que és un instrument eficaç per a inserir les dones en el mercat del treball; i és a través d'aquesta participació que s'ha d'arribar a la cohesió social. S'han posat en marxa el Pla d'Integració Sociolaboral de la Dona, el Viver d'Empreses i les Unitats de Suport Familiar i s'ha creat una xarxa descentralitzadora per portar tot això a terme; és una xarxa que, ara com ara, ja té 23 punts d'atenció en tota la Comunitat. Però, si aquesta professionalització és important, igualment important és el fet que, quan les dones ixen d'un àmbit —domèstic— per entrar en un altre de "prohibit" fins ara, comença un procés d'autoestima molt viu. Un procés d'integració i de socialització que no es pot avaluar des d'un punt de vista econòmicista.

—Quins són els principals objectius de l'IVD per al 94?

—Jo els englobaria en tres grans eixos, i allargaria el període fins al 2000. Primer, la consolidació d'allò que ja tenim, que és la igualtat jurídica i l'estatus de ciutadanes —aspectes que la crisi



RAFA GIL

Lourdes Alonso. Directora general de l'Institut Valencià de la Dona.

pot comprometre—. Segon, la formació per a la inserció professional de tot tipus de dones; com més formació més llibertat. I tercer, un canvi d'actituds i de mentalitat de la dona, centrat en un canvi d'imatge als mitjans de comunicació i en un repartiment de les res-

ponsabilitats domèstiques que ja s'ha d'establir en la primera unitat democràtica que és la família; no volem ser *superwomen*.

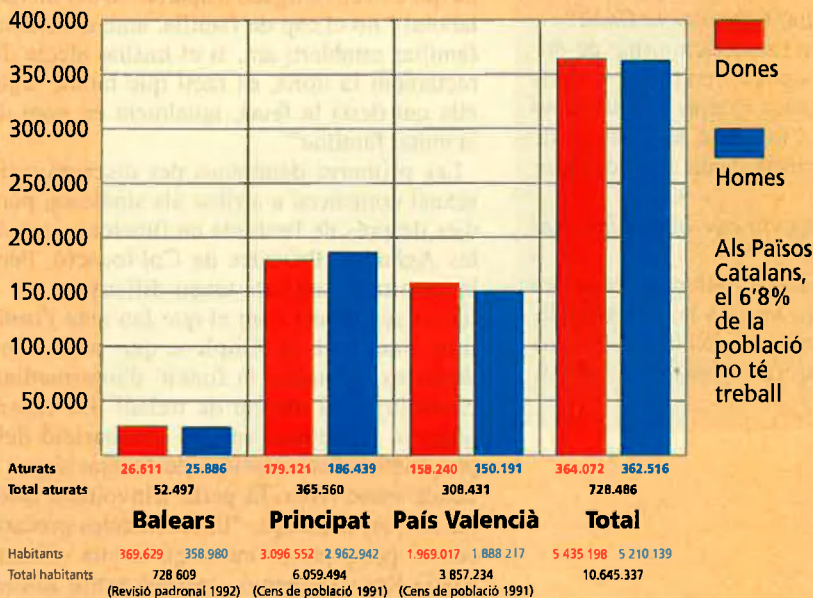
—Com afecta la dona la reforma laboral?

—Si no és la més desitjable, és la millor que es pot fer. Amb la internacionalització de l'economia, s'ha d'apostar per mesures que creen feina i que ens allunyen de la dicotomia dones —i gent— que treballen/dones que no treballen. La reforma ha d'afavorir la reinserció laboral.

—La remodelació d'organismes autònoms empresa per la Generalitat valenciana, com afecta l'IVD?

—L'IVD, creat l'any 1988, nasqué amb un caràcter descentralitzador —discriminació positiva— que cap altra direcció general no ha aconseguit, i per això pot ser considerat com un model dins l'administració autònoma. Què ha passat? Que amb la remodelació algunes notícies parlaven de desaparició; i d'això, res. Ja no tenim personalitat jurídica pròpia, però es mantenen els mateixos serveis, amb la diferència que, a mi, m'han llevat la càrrega de la gestió presupostària. Però, tot això, les ciutadanes valencianes no ho notaran. **J. M.**

El sexe de l'atur (31 de gener 1994)



FONT: INEM, INSTITUT BALEAR D'ESTADÍSTICA, INSTITUT VALENCIÀ D'ESTADÍSTICA I INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA.

dificultats a l'hora de cotitzar per a la jubilació, conservaven l'antiguitat d'un any en altre. És precisament el fet que els contractes temporals afecten sectors com l'hoteleria, la manipulació d'aliments, el tèxtil, entre altres d'eminentment femenins, allò que els converteix en els més desfavorits. La costa serà, aquest estiu, l'autèntic banc de proves on les noves modalitats de la reforma laboral es posaran en marxa. Rosa-Maria Dumenjó apunta un element a tenir en compte en parlar de la situació laboral de la dona al Principat, i és la crisi del tèxtil que afecta les comarques del Bages, el Berguedà i el Solsonès.

Per la seva banda, Maria-Jesús Riaza, de la Secretaria de la Dona de CC OO a Mallorca, assegura que a les Illes Balears, "en el període 93/94, l'increment de contractes a temps parcial és del 50%, o bé en detriment de les 'fixes-discontínues' o bé en la destrucció de llocs de treball". Un factor que agreuja aquesta situació, segons Riaza, és la gran davallada de la indústria tèxtil, de la pell, la bijuteria i la sabata, que "passa un procés de destrucció amb el transvasament cap a l'eco-

Joaquima Alemany, vice-presidenta de l'ICD: "La maternitat és un bé social"

—Els efectes que tindrà la reforma laboral sobre la dona no són massa encoratjadors.

—Crec que és una porta oberta. És una possibilitat que tothom, i sobretot les dones, pugui entrar en el món del treball, d'altra banda tan reticent. I quan hi entren, les dones se senten molt millor; després, el futur dependrà d'elles mateixes i de la força que fem les institucions. Una de les coses que hem demanat és que la maternitat no suposi un fre a la contractació temporal, sinó que ens hem d'acostumar, de cara al futur, a veure-la com un bé social.

—Creu que a Catalunya, la situació de la dona té alguna característica especial?

—En general, ha fet un pas endavant molt fort. Per exemple, un 24% de l'empresariat català, són dones; a la resta de l'estat, en són el 12%, i als EUA, un 31%. Això vol dir que la dona, com que no ha trobat treball, s'ha creat la seva pròpia empresa. Paral·lelament, a les escoles de formació empresarial prop d'un 50% són dones, però alhora d'aconseguir un lloc de treball, els empresaris no volen dones, perquè no volen assumir les maternitats, etc. Un altre aspecte a tenir en compte és el fet que fa vuit anys, a Catalunya hi havia 200 associacions de dones i avui ja n'hi ha 500 i escaig. Això vol dir que la voluntat de participar de la dona no es redueix només al món del treball, sinó que també les mestresses de casa reclamen informació per tal de corresponsabilitzar-se d'una manera solidària amb tot allò que passa a la societat.

—Quins són els objectius més immediats de l'Institut Català de la Dona?

—Els mateixos des de la seva creació: promoure l'associacionisme de dones; empènyer la dona a que tingui la seva pròpia opinió; crear nous models de dona; informar, fomentar i elaborar estudis tècnics, perquè la queixa no serveix, sinó que les igualtats s'han de demostrar; i fomentar la prestació de serveis específics a favor de la dona, que és el bloc institucional fort que encara s'ha de desenvolupar.

—La Organització Internacional del Treball assegura que la igualtat real tardarà encara 500 anys...

—Jo lluito perquè això no sigui així. A més, la societat millorarà perquè les dones hem d'aportar el que hem après durant molts anys en la vida privada. La Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic diu que sense la participació de la dona, el segle XXI no podrà tirar endavant. **J. M.**



Joaquina Alemany. Vice-presidenta de l'Institut Català de la Dona (ICD).

nomia submergida; i tot això augmentarà amb la reforma laboral. L'altre dia vaig ser a Menorca i allà tothom diu el mateix: Tothom fa bijuteria a casa". S'ha de tenir en compte que la taxa d'activitat femenina és més alta a les Illes que no a la resta de l'estat, i això fa que les discriminacions "també hi augmen-

tin". Quant al País Valencià, Neus Pons creu que la crisi hi té un impacte especial pel "gran pes del camp, un sector molt feminitzat, sobretot en les collites de temporada, on abundaven les fixes-discontinues".

"Maternofòbia". La gent contractada a temps parcial no hauria de comptar a l'hora d'elaborar les taxes d'activitat dona/home, opina Neus Pons, perquè si bé fins als 24 anys els índexs són prou semblants en tots dos sexes, a partir dels 25 ja es marca la diferència. En aquest punt, la taxa d'activitat dels homes és del 94,4% i la de les dones, del 51,4%. "Aquesta diferència és qualitativa i quantitativa —afirma Pons—, perquè és justament en aquest moment, quan la dona opta per la maternitat, que l'home s'aferma en el seu lloc de treball".

A més a més, les dones tenen en el contracte d'aprenentatge un nou obstacle. Aquesta modalitat estableix com a data límit per a accedir-hi els 25 anys. La protecció social d'aquest contracte no inclou atur, ni les 16 setmanes d'ILT en cas d'embaràs. "Tot i que ho venen com la panacea —comenta Lourdes Ponce, de la Secretaria de la Dona de CC OO de Barcelona—, quan asseguruen que aquests contractes són compatibles amb la maternitat i les tasques domèstiques, cauen en una contradicció: d'un costat, volen que la dona romangui a casa, i d'un altre, que treballi, però fent feines un dia, un parell de dies o el cap de setmana".

Quant a les mesures encara pendents de la reforma laboral, la mobilitat funcional i geogràfica juga també contra les dones, sobretot d'aquelles que tenen fills. "En la possibilitat del trasllat d'ell —afirma Ponce—, és la dona qui es veu obligada a apartar-se del mercat laboral i no el cap de família, amb el sistema familiar establert; ara, si el trasllat afecta directament la dona, és fàcil que també sigui ella qui deixi la feina, igualment en nom de la unitat familiar".

Les primeres denúncies per discriminació sexual comencen a arribar als sindicats, pocs dies després de l'entrada en funcionament de les Agències Privades de Col·locació. Però les centrals sindicals tenen dificultats per a fer un seguiment com el que fan amb l'Institut Nacional de Empleo, que perd, amb aquestes agències, la funció d'intermediari exclusiu en el mercat de treball. La conseqüència immediata serà la desaparició dels programes d'orientació i de formació per a dones sense feina. El perill d'involució laboral tot just comença. "Els contractes precaris són el peix que es mossega la cua —afirma Maria-Rosa Dumenjó—, perquè sense formació l'accés real de la dona al món laboral s'estreteix encara més". **Joan Mari**