



JOAQUIMA ALEMANY, PRESIDENTA DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA DONA

Text: ÀLEX MILIAN / Fotos: JORDI PLAY

# "Enamorar-se ja és un handicap"

La presidenta de l'Institut Català de la Dona (ICD), Joaquina Alemany i Roca (Barcelona, 1942), parla dels últims projectes d'aquesta institució, del problema dels maltractaments i de la discriminació que la dona pateix en el món laboral.

**S**enyora Alemany, ha promès un Observatori de les Dones de la Mediterrània per a Barcelona. Quan es farà realitat?

—En realitat, des que es va celebrar l'Euromed 95 treballem no solament per aconseguir una xarxa de dones que treballen per tots aquests temes, sinó també per fer un lloc de trobada, on hi hagi uns treballs fets, uns estudis on es pugui avaluar quin és el procés d'incorporació de les dones en tots aquests països. Hem de pensar que es tracta d'una àrea europea que ha estat una mica deixada de banda. En aquest moment tan important per a la construcció europea es parla molt dels països de l'Est perquè són molts milions d'habitants, però nosaltres, des de la Generalitat, hem de parlar de la Mediterrània i pensem que la posició geogràfica que tenim —som el sud del nord i el nord del sud— fa que ens corresponsabilitzem amb aquesta zona.

—I què cal observar de les dones d'aquests països?

—Cal observar que en molts d'aquests països tenen uns estatuts de família que deixen les dones fora dels drets que els hi donen de vegades les constitucions. Això ja és una feina que ve des de la Conferència de Dones de Pequín de 1995: mirar que les dones de tots els països del món tinguin els drets en les constitucions i que uns codis de família no els hi redueixin. Això passa a Algèria, al Marroc... A més, des de Pequín, també està provat que no hi ha cap religió que pugui servir per discriminar les dones. Aquest va ser un dels acords que van signar els 191 governs que van assistir a Pequín.

—I la situació de les dones a casa nostra, ja l'hem observada prou?

—A Catalunya tenim una societat que va avançant, però hi ha molts models de gent diferent. La prova és que nosaltres treballem en tres direccions: la promoció de la dona; la igualtat d'oportunitats i l'intent que homes i dones comparteixin responsabilitats. En el nostre primer pla d'actuació només parlàvem de promoció de la dona, que veiem que és un concepte que ajuda a pescar la gent que no pot seguir: promocionem dones que han estat invisibles. D'una altra banda, jurídicament, la promoció permet fer lleis en positiu, mesures legals que es necessiten quan hi ha una discriminació.

—Com ara, quina?

—Per exemple, hem tingut dos casos molt importants i hem actuat en aquesta línia de promoció per evitar la discriminació en la llei. Un ha estat la modificació del Dret Civil Català en l'article 23 de la compilació, en el qual, pel que fa a la separació de béns, el jutge pot decretar que una part del patrimoni pertany al cònjuge que no ha treballat i que ha estat a casa —que normalment és la dona—. Per tant, en un procés de divorci, la dona té dret a participar en el patrimoni que, per la separació de

béns, està a nom del marit però que han fet tots dos.

Una altra modificació que hem fet, també en el dret civil, és que, quan no hi havia testament, a la dona no li quedava res, i tot el patrimoni familiar passava als fills. En aquest moment, si no hi ha testament, la dona té l'usdefruit de tot el patrimoni: la propietat és dels fills però ella en té l'usdefruit.

**"Fa vuit anys vam fer un estudi sobre els maltractaments i els enquestats deien que això era un conflicte de parella, que la gent no s'hi havia de posar. Ara tothom està disposat a dir que això no pot ser."**



—*I en el món laboral, com s'assegura la igualtat d'oportunitats?*

—Lògicament, cal fer lleis que evitin que hi hagi discriminació. En el món laboral hi ha discriminacions salarials, discriminacions de pujada de categoria dintre de l'empresa, com diu la teoria americana del sostre de vidre, segons la qual les dones tenen un sostre, que és de vidre i per això no es veu, però que hi és i no els deixa pujar dintre l'empresa. I ara hi ha una altra teoria que és la de les arenas movedisses, segons la qual quan una dona està ben situada a nivell laboral o familiar o li ve un procés de separació o té un fill, s'hi ha de dedicar. Així, la dona no està mai en estabilitat, perquè d'una banda té la vessant professional, però també té la familiar. En la línia de discriminació laboral també hi ha la salarial, que arriba fins a un 30%, cosa que no hauríem pensat mai que poguésser. Moltes vegades quan una dona arriba a un nivell alt, en compte de nomenar-la directora general la nomenen adjunta i això representa un 30% del salari. Això no passa solament a Catalunya, passa a tot Europa, però hi és i no hi comptàvem, amb aquestes discriminacions, que són indirectes i que vénen només pel fet de ser dona. I un altre problema és la maternitat. L'altre dia va venir una dona que diu que li van dir, "escolta, si has de tenir un altre fill, et canviarem aquest contracte i te'n farem un altre de diferent i t'abaixarem de categoria". Això sí que es pot denunciar. Això no és legal i es poden fer accions contra les empreses.

—*Si tens contracte, sí, però si ets una noia de 26 anys que busques feina i et diuen "és que com que estàs en edat de tenir fills..."*

—És una discriminació indirecta.

—*Indirecta?*

—Quan és directa, que és aquesta salarial, és clara. Però quan és indirecta, com aquesta, quan et fan una enquesta sobre maternitat i en acabat et diuen "mira, hi ha tres places i les hi donem als nois". Això és difícil. És clar, si l'empresa agafa els nois perquè es pensa que tenen menys feina a casa... És una discriminació indirecta que pateixen les joves.

—*No es pot evitar?*

—Home, és difícil. Ha de ser que elles siguin molt conscients, que ho vagin denunciant. I ja es va denunciant. Vénen moltes mares i àvies dient: "Sí, això ha passat a casa nostra". Però les dones joves, fins que no els hi passa, no en són conscients. Primer de tot: quan una dona s'enamora, això ja és un handicap, perquè torna a recuperar una responsabilitat privada, que en la seva etapa de formació no hi pensava. Perquè una de les més importants discriminacions és que, a Catalunya, de cada tres dones que treballen fora de casa, dues fan totes les feines de la casa. Això vol dir que les

dones han de fer una bona feina al carrer i una bona feina a casa perquè altrament la societat diu que no són bones professionals.

—*Això també és un codi de família com els del Marroc o Algèria, no?*

—El que passa és que això és una cosa acceptada com a aprenentatge per la societat i el que hem d'aconseguir és que la societat vagi acceptant aquests canvis d'una manera normalitzada. També tenim un altre cas, que és el dels maltractaments. Els mitjans de comunicació ho heu posat sobre la taula, i, malauradament a base de sang i víctimes, han vist que això no pot continuar. Però nosaltres fa vuit anys vam fer un estudi i la gent deia que això era un conflicte de parella, que la gent no s'hi podia posar. Ara tothom està disposat a dir que això no pot continuar, que no pot ser. Podem dir, doncs, que això va bé. Però també depèn molt de les accions positives que fem, de la tasca que fem les institucions... En aquest cas jo crec que les mesures polítiques sempre es prenen quan la societat ja ha avançat o al mateix temps que avança. Jo diria que la política d'igualtat d'oportunitats i de promoció de les dones van acompanyant el procés i en algun cas avançant-se una mica.

—*El maltractament és un exemple que demostra que la política va una mica endarrerida respecte la societat.*

—Però pensa que en el nostre primer pla d'actuació, el primer punt va ser aquest, però no hi podíem fer més perquè la societat considerava que era una qüestió de parella. I quan les dones ho anaven a denunciar, la gent els deia "dona, ves a casa i posa't d'acord amb el teu marit". Però si aquest senyor és alcohòlic, no hi ha solució possible.

—*I diu que la Generalitat no feia més perquè la societat...*

—no podia. La societat estava estancada. Pensava que això era un conflicte de parella i que... Home, s'ha treballat amb els mossos d'esquadra... Però és clar, ara hem entrat en una etapa molt més important perquè es treballa en una comissió dintre del govern, on hi ha Justícia, Sanitat, Ensenyament, l'ICD, que pertany a Presidència, i Benestar Social per intentar trobar un protocol i que, des del moment de la denúncia fins el final, es pugui atendre aquestes famílies d'una manera completa i una manera específica. Ara treballem en la línia de la prevenció, en la línia de resoldre els casos que hi hagi i promoure denúncies i en la línia d'eradicar la situació, ara que hi ha una sensibilització. Però de totes maneres, aquesta setmana trobem que a TV3 passen un anunci de pastas La Família que indueix totalment al maltractament. És curiós, oi?

—*I què fa l'Institut Català de la Dona?*

**"En política, no hi ha cap dona que no sigui pactada. Això fa que moltes vegades les dones se sentin més favorables a les persones que les han triat que no pas a les que representen."**

—Hem fet una denúncia i hem demanat a l'empresa que retirin l'anunci. Aquest anunci era senzillament una família que és a taula dinant i la dona porta un plat de pasta i el marit li'l tira pel cap perquè no li agrada. Vull dir que és un maltractament que es pot produir en moltes famílies, perquè el marit ha begut o perquè està cansat o ha dinat fora o ha fet un aperitiu... I això passa ara que hi ha molta més sensibilitat.

—*La xifra de maltractaments ha pujat?*

—S'ha estabilitzat i s'han denunciat més casos. I veurem que, a la llarga, hi haurà menys casos perquè a la gent li farà vergonya, però hi haurà també més denúncies i caldrà ajudar-les per poder tractar el cas el primer any i no després de set anys. En el fons, el problema és la invisibilitat de les dones en la nostra societat. Les dones treballen, tenen carreres professionals, etc., però encara es parla de la dona empresària, de la dona no-se-què. No han arribat a ser un col·lectiu. D'altra banda, veiem que en el món social hi ha 750 associacions de dones a

Catalunya i que van de mestresses de casa a qualsevol tipus de dones. Però les institucions públiques tampoc no ho tenim fàcil. Públicament, és necessari que hi hagi uns models que la gent del carrer trobi positius. En el món de la política, per exemple, que és el que més es veu, encara no hi ha una presència de dones dintre de la normalitat, igual que hi són els homes.

—*Parlem de la dona a la política. Al Parlament Europeu hi ha un 25% de dones i, en canvi, a Catalunya, solament n'hi ha un 16%.*

—Sí, encara és escassa la presència activa de les dones en el món polític català, igual que en l'espanyol. Les dones encara hi van com a quota, no? I, és clar, les dones-quota són una cosa que va servir per avançar quan el Partit Socialista ho va posar, però ara aquestes dones-quota s'han convertit en dones pactades. És a dir, són dones que, per dir-ho d'alguna manera, estan sotmeses. Una cosa és mantenir lleialtat als partits



—**A Catalunya, hi ha el doble de dones aturades que d'homes.**

—**Sí, però les mesures del Primer Pla d'Ocupació europeu em fan confiar que hi ha solucions per als aturats de llarga durada, les dones i els joves. Perquè ara es parla molt de les 35 hores però jo crec que això és una mesura que han tret a França perquè en aquests moments tenen una situació molt crítica i diuen "a veure si aquesta mesura desperta la il·lusió". Però nosaltres necessitem formar bé la gent, les dones i els joves.**

xo a dones-quota i a dones pactades no ho faig com a crítica sinó com una cosa una mica passada. Nosaltres, a Convergència Democràtica de Catalunya, no volem la quota perquè vam veure que les quotes només ens servien per obligar una sèrie de dones a fer una activitat. Si el partit vol que una dona sigui alcaldessa i ella no ho vol ser, és inútil. I això ens ha passat.

—*Però també hi deu haver casos de dones que voldran ser alcaldesses i el partit no les deixa.*

—Jo li diria que no n'hi ha pas tantes. Ara el partit promou la participació de les dones en les llistes locals. I a nosaltres, més que la quota, ens funciona molt bé que una secció del partit dedicada a la dona ajudi i formi dones que volen fer política. No és tan fàcil que una dona s'hi posi, en política. Així com a un home el vas a buscar i es presenta com alcalde, a una dona, si no l'ajudes i no la formes, és més difícil que accepti una responsabilitat política.

i una altra cosa és sotmetre-s'hi. Quan els homes es posen d'acord que hi vagi un tipus de dones a la llista, malament. Però això és una cosa que també anirà passant. Com més dones entrin a les llistes, amb més normalitat actuaran aquestes dones. El problema són les dones-quota i les dones pactades que acaben, moltes vegades, essent dones-florera. Encara que totes hem estat alguna vegada dones-quota. Però això es va superant.

—*Alguna dona pactada?*

—Totes. No hi ha cap dona que no sigui pactada. Pràcticament totes. Perquè ja sabem que són les bases les que fan les llistes, però últimament, es decideix a dalt de tot, oi? Això fa que moltes vegades les dones se sentin més favorables o més d'acord amb les persones que les han triades que no pas amb les que representen. Aquí, la qüestió és que les polítiques se sentin representants.

—*Em sembla que quan parla de dones pactades i dones-florera, parla més com a militant de Convergència que crítica altres partits que no com a dona.*

—No, quan em referei-

