



Departament de Sociologia

# ESTUDI SOCIOLÒGIC DEL COL·LECTIU DE DONES DESOCUPADES O INACTIVES

*Projecte IGUALEM*

*INFORME FINAL*

**Teresa Torns-Vicent Borràs (Dirs.)  
Carmen Mañas  
Pau Díaz  
Dafne Muntanyola**



**Universitat Autònoma de Barcelona**

Edifici B- Campus de la UAB -08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)-Barcelona  
Tel.: 93 581 2405 / Fax 93 581 2827

[quit@uab.es](mailto:quit@uab.es)

# ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	1
2. EL MERCAT LABORAL FEMENÍ	5
2.1. Entre l'absència, la segregació i la discriminació	7
2.1.1. Les absències	8
2.1.2. La segregació	10
3. LES PROPOSTES PER A L'ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ALS TERRITORIS DEL PROJECTE IGUALEM	14
3.1. Breus apunts sobre el context del projecte IGUALEM	14
3.2. Les primeres hipòtesis	16
3.3. Els camins ideats per trobar les respostes	17
4. ANÀLISI DE LES CONDICIONS SOCIOLABORALS DE LES DONES DEL TERRITORI IGUALEM	22
4.1 L'atur i la inactivitat: una realitat per a la majoria de dones	23
4.2 L'atur per a les joves i la inactivitat per a les grans	24
4.3 El tenir o no tenir fills/es penalitza les dones laboralment	26
4.4 La formació no elimina la discriminació laboral	27
4.5 Una tipologia: l'edat i les càrregues familiars condicionen la presència laboral de les dones	28
4.6 L'augment de la immigració versus l'augment de la precarietat	31
5. ELS DISCURSOS DE LES DONES	36
5.1. Trajectòries laborals homogènies	36
5.2. La força dels imaginaris: les dones a casa, els homes a la feina	40
5.3. Un món laboral difícil	42
5.4. Les més desfavorides, les dones immigrades	47
6. CONCLUSIONS	52
6.1. Els perfils de les dones absents del mercat laboral del territori IGUALEM	56
6.2. Reflexions finals: Les dones no volen treballar?	57
7. PROPOSTES I SUGGERIMENTS	61
8. BIBLIOGRAFIA	66

## 1. Introducció

Els estudis realitzats al llarg de les dues últimes dècades han mostrat com ha anat augmentant la presència de les dones en el mercat laboral. Una presència que es fa estadísticament rellevant, en Catalunya i Espanya, a partir de la meitat de la dècada dels vuitanta, del segle XX. Però aquesta bona dada no ha significat que la situació laboral de les dones hagi millorat sinó que les desigualtats entre homes i dones, al mercat de treball, persisteixen i, que, com a molt, s'han transformat.

Les absències, la segregació i les discriminacions indirectes són encara, avui en dia, els trets definidors del mercat laboral femení. Uns trets de caire estructural que els indicadors laborals més usals mostren amb claredat. Només cal veure, al nostre país, les taxes més elevades d'atur i sobretot d'inactivitat de les dones. Així com, tots aquells aspectes referits a les condicions laborals, contractes temporals, salaris més baixos, horaris atípics, etc.

L'estudi que, ací es presenta sota l'encàrrec del projecte EQUAL impulsat pels municipis de l'Eix Diagonal sota el lema IGUALEM, té com a objectiu principal estudiar la realitat laboral femenina dels dits municipis. En principi es pretén descriure i explicar la situació de les dones absents del mercat laboral. En particular, es vol conèixer quines són les seves dificultats a l'hora d'inserir-se en el mercat de treball i, més específicament, en aquells sectors d'activitat i llocs de treball més masculinitzats. Finalment, l'estudi pretén, també, dibuixar propostes que facin viable la inserció laboral de les dones en aquests sectors de baixa presència femenina.

Per aconseguir aquests objectius, l'estudi s'ha dividit en dues fases. En la primera fase, s'ha fet una anàlisi estadística, a partir dels indicadors sociolaborals del cens de l'any 2001 i d'algunes dades relatives a la situació familiar de les dones del territori IGUALEM. Aquesta anàlisi s'ha fet tot comparant la situació de les dones dels diferents municipis d'aquest territori, tenint com a referent les dades de Catalunya. Aquesta primera fase ha finalitzat

amb l'elaboració d'una tipologia centrada en la caracterització de les dificultats d'ocupació de les dones. La tipologia ha tingut com a eixos bàsics l'edat i el tenir o no tenir fills per a la configuració de les dificultats d'ocupació femenina.

La segona fase de l'estudi ha tractat de veure quins són els inconvenients i dificultats que les dones tipificades troben front al mercat laboral. En aquest cas, les dades recopilades han tractat de reflectir la veu de les pròpies interessades. Per aquest motiu, s'han dut a terme una anàlisi qualitativa materialitzada en un seguit d'entrevistes i grups de discussió, a través dels quals s'ha pogut conèixer quines són les expectatives i disponibilitats laborals d'aquestes dones. Unes expectatives i disponibilitats on ens ha interessat detallar, principalment, els inconvenients i les dificultats que els hi suposen a les que ara estan en situació d'atur i/o inactivitat. Tot considerant, a més, la força i el pes que tenen en aquestes dificultats i inconvenients la presència d'uns imaginaris socials avaladors del model "home cap de família/dona mestressa de casa". I que, en les dones estudiades, condiciona i delimita el seu projecte laboral, familiar i personal.

En concret, les anàlisis mostren com les opinions i percepcions de les dones estan referides gairebé sempre en aquest imaginari, tot i no ser-ne conscients. I com les seves atribucions i responsabilitats domèstic-familiars condicionen les seves disponibilitats laborals. Tot i així, es delimiten algunes variacions i matisos en aquestes dificultats. Les primeres variacions provenen de l'edat. Es a dir, tenir més de 45 anys, i en molts casos, frisar la quarantena, és una dificultat afegida que vulnera sempre les bones disponibilitats laborals. Una vulneració que salta per damunt de qualificacions, tenir o no tenir fills i acumular una llarga experiència laboral. Tanmateix, lligat en aquest punt, s'ha de precisar una variació força significativa. A saber, l'haver viscut i crescut en un territori amb llarga tradició de presència femenina en el mercat laboral és un factor positiu que afavoreix la disponibilitat laboral. Sempre que el període d'inactivitat no hagi estat molt perllongat i els nivells d'autoestima siguin molt baixos. Perquè aleshores la inserció laboral esdevé gairebé impossible, malgrat aquestes dones tinguin menors inconvenients a l'hora de conciliar la seva vida laboral i familiar.

Les darreres matisacions, a fer, en la percepció de les dificultats per a la inserció laboral tenen a veure amb la incidència de la qualificació. Ací, com es

prou sabut, el nivell de qualificació millora les possibilitats i disponibilitats laborals. Però aleshores cal tenir present la classe social i el fet de comptar amb la presència activa d'un cap de família masculí, per matisar les disponibilitats. En darrer terme, sense haver passat pel filtre tipològic, es fa esment de les dades obtingudes de la veu d'algunes dones immigrades. Uns resultats que cal assumir com a lleu indicatiu d'una realitat força més complexa que el de les dones autòctones.

La presentació d'aquest informe final segueix les pautes establertes en cadascuna d'aquestes dues fases que són explicades en els capítols centrals (caps. 5 i 6). Abans d'aquest nucli central, s'hi pot trobar un primer apartat on s'exposen les principals línies del marc teòric de la recerca. Seguidament, en el capítol 3, es detallen quins han estat els objectius de la investigació, les principals línies de construcció de les hipòtesis, així com, els diferents recursos metodològics i tècnics utilitzats.

En els dos últims capítols (cap.7 i 8) es fa un balanç dels resultats obtinguts i de les actuacions recomanades. En concret, es dibuixen els perfils sociolaborals de les dones, ara absents del mercat de treball, a fi i efecte de poder delimitar el que haurien de ser les possibles actuacions futures. Unes actuacions, que segons l'objectiu primordial del projecte han d'aconseguir inserir-les en sectors i llocs de treball masculinitzats. En aquesta línia, el darrer apartat de l'informe tracta de detallar un conjunt de propostes i suggeriments útils per aquest objectiu. Així, les propostes i suggeriments es divideixen en tres blocs. En el primer, s'apunten mesures de sensibilització dels col·lectius femenins, orientades a millorar la seva disponibilitat. El segon bloc va dirigit a propostes que mirin d'obtenir acords concrets i específics amb els agents socials del territori. El tercer bloc, finalment, està dedicat a mesures que han d'impulsar els agents institucionals, no necessàriament lligades directament a la disponibilitat laboral de les dones. Sinó, que a parer nostre, puguin col·laborar-hi a través de la millora de serveis i infraestructures que facilitin la inserció laboral d'aquestes dones. En definitiva, un conjunt de propostes i suggeriments que serveixin per assegurar els bons resultats del projecte IGUALEM.

Per últim, i en volum a part, s'han editat els annexos. En el primer, s'ha fet una selecció de les principals dades estadístiques de la situació laboral de

les dones per a cadascú dels quatre municipis i de Catalunya. En el segon, s'adjunten les transcripcions literals de les entrevistes i els grups de discussió efectuats, així com la pauta utilitzada per a la seva realització.

Com a darrer punt, volem agrair i esmentar la professionalitat de la coordinadora del grup QUIT Isabel Hernández, perquè sense la seva presència aquest estudi i aquest informe no haguessin pogut arribar a port. Agraïm, també, molt sincerament l'interès dels responsables del projecte i la col·laboració mostrada per les ATIL i les professionals de l'orientació i inserció dels municipis. I, per últim, volem donar les gràcies a totes les dones que ens varen cedir el seu temps amablement perquè aquest estudi fos possible.

## 2. EL MERCAT LABORAL FEMENÍ

Segons mostren les anàlisis del mercat laboral a Catalunya i a Espanya, els canvis d'aquestes dues darreres dècades han estat notoris. En concret, s'assenyala com un dels canvis més importants el fet que d'ençà de 1985 l'activitat laboral femenina ha crescut imparablement de manera que són moltes les veus que fixen aquesta data com l'inici de la incorporació laboral de les dones al mercat de treball. Malgrat el pes d'aquest discurs, aquesta idea de nova incorporació no s'ajusta amb exactitud a la realitat catalana perquè les dones catalanes han estat presents al mercat laboral des dels inicis de la industrialització. I perquè malgrat el que diuen les xifres, aquestes dades mai han reflectit el gran volum d'economia submergida on, de nou, l'ocupació femenina ha tingut i té una forta presència.

Tot i així, cal reconèixer que la situació laboral femenina a Catalunya i a Espanya ha canviat força en aquests darrers vint anys. Un fet que pot observar-se si fem cas de les xifres que acompanyen alguns dels principals indicadors laborals: activitat laboral, ocupació i atur. I si fem bo el que diuen els estudis de les especialistes. Uns estudis que al costat de la bona notícia que suposa aquesta major presència femenina al mercat laboral no deixen de recordar-nos com, malgrat el canvi, la situació laboral de les dones continua plena d'entrebancs. En concret, ens avisen de que les absències, la segregació i la discriminació són alguns dels trets més característics del mercat laboral femení. Un conjunt d'entrebancs configuradors d'una situació, el balanç de la qual, ha estat qualificada com una acumulació femenina de les desavantatges adquirides", per la sociòloga Margaret Maruani (2000), a l'hora d'analitzar què ha passat, als països de la Unió Europea dels 15, aquestes darreres dues dècades. I que, pel que sembla, l'ampliació amb els dits països de l'Est no ha fet sinó reforçar.

Hores d'ara es té prou clar quines són les raons que millor expliquen aquesta situació desfavorable. Les anàlisis més recents de la situació de dones i homes al mercat laboral, Maruani-Rogerat-Torns (2000), han fet renéixer les explicacions que recorden la importància de tenir present aquells factors fruit de la confluència entre la lògica del capitalisme i la lògica del patriarcat. Uns

plantejaments que, en altres paraules, podem dir tenen en compte la presència de les desigualtats de gènere tan dins com fora del mercat laboral. Les primeres explicacions, les més estudiades, posen de manifest abastament la persistència de les desigualtats entre homes i dones al mercat laboral, de manera que més que minvar, podem dir que han pres una nova fesomia. Perquè si bé, per només citar el cas català i espanyol, podem veure com hi ha més dones ocupades que mai, també és cert que han crescut les discriminacions indirectes i que l'atur i la precarietat laboral són fenòmens preferentment femenins.

Pel que fa les desigualtats de gènere existents fora del mercat laboral, cal recordar qüestions com les que assenyala Carrasquer (2002). Segons aquesta sociòloga, la situació laboral de les dones s'ha d'analitzar tenint present, també, la importància del model de família que va fer viable la creació de l'Estat del Benestar a Europa, a partir de 1945. Aquest model ha suposat i suposa l'existència d'un cap de família (masculí) que és l'únic que té i ha de tenir assegurada una ocupació estable, i a jornada completa, tal com va ser possible fins l'arribada de la crisi de l'ocupació a la dècada dels 70 del segle XX. Aquest cap de família veu assegurat, així, el dret a l'ocupació. Una ocupació, a través de la qual, obté ingressos, visibilitat social i protecció social per a ell i pels membres de la seva família. Però perquè aquesta ocupació sigui viable, li cal tenir una dona (mestressa de casa) que tingui cura de la llar-família i dels membres que hi conviuen. I que, d'aquesta manera, faciliti el que ell gaudeixi d'una plena disponibilitat laboral.

L'engranatge entre aquests drets i deures que l'ocupació dels caps de família (masculins) genera és de tal magnitud que, a les actuals societats del benestar, les dones, malgrat siguin cada cop més presents al mercat laboral, no tenen el dret a l'ocupació, reconegut com a dret i deure bàsic de ciutadania. Un fet que les dades d'opinió posen de manifest de manera repetida al fer evident el rebuig sobre el treball que manifesten les dones casades. I que amb més o menys matisos es manté de manera constant per tot els països de la UE. Un rebuig més o menys majoritari que presenta com l'altra cara de la moneda el fet que les dones continuïn tenint atribuït socialment i culturalment el fer i ser, primordialment, mares, esposes o filles d'aquest cap de família. I que les porta a fer o ser mestresses de casa amb dedicació completa, o bé, quan



aconsegueixin una feina, les duu a descobrir amb sorpresa, com els passa cada cop a les més joves, a viure fent front a una major càrrega total de treball (ocupació més treball domèstic-familiar) i atrapades quotidianament en el que s'anomena doble presència.

## **2.1. Entre l'absència, la segregació i la discriminació**

És, doncs, la confluència d'aquests dos tipus de raons o factors el que millor explica el perquè les principals característiques del mercat laboral femení són encara les absències, les situacions de segregació ocupacional i l'ininterromput augment de les discriminacions laborals indirectes, Torns (1999). Una situació que va acompanyada, a més, per uns indicadors que mostren la baixa qualitat de l'ocupació femenina on la precarietat laboral està basada en els contractes temporals i a temps parcial, tal com continuen destacant algunes de les anàlisis recents, Torns (2005).

Existeixen a més altres indicadors que mostren de manera significativa una paradoxa no sempre present en les anàlisis del mercat laboral femení. Són aquells que mostren com a mesura que augmenta la presència de les dones en el mercat laboral, un fet sempre vist com a positiu, augmenten les discriminacions laborals indirectes. I que posen en entredit els esforços de més de vint anys de lleis favorables a la igualtat d'oportunitats i de polítiques d'acció positiva en el mercat de treball. Les expressions més clares d'aquest tipus de discriminació són la discriminació salarial i l'assetjament sexual.

En aquest punt, cal recordar, a més, que la paradoxa es reforça quan es veu com la discriminació salarial perjudica les més ben situades. És a dir, aquelles que sí "treballen" i que probablement el seu nivell d'estudis les porta a obtenir millors llocs de treball però veuen com el seu salari pot arribar a ser un 20% o un 30% inferior al del seus col·legues masculins amb un lloc de treball similar. Aquestes xifres oscil·len segons els països europeus però les diferències es mantenen tal com l'any 2002 la Comissió Europea va reconèixer al promoure actuacions a favor de la igualtat de pagament entre dones i homes, tot reconeixent els fracassos acumulats en aquest tema, fins a la data. La Comissió Europea també està preocupada per l'augment de l'assetjament sexual que acostuma a afectar les dones ocupades en situació de major

debilitat. I ja hem dit que la precarietat laboral és una norma estesa al mercat laboral femení. Però ací els silencis i les ambigüitats de les respostes i les solucions són menys vistoses.

### **2.1.1. Les absències**

Pel que fa les absències, malgrat l'atur femení sigui l'exemple més cridaner, cal recordar que la inactivitat femenina és encara, avui en dia, una realitat per a la majoria de les dones que, en aquest país, estan en edat de tenir una ocupació, tal com es pot veure en les dades que acompanyen l'annex d'aquest breu informe. Tot i així, sabem que aquesta inactivitat amaga o no reflecteix prou la pauta de treball quotidià d'aquestes dones. Es a dir, no tenim bones dades sobre la realitat laboral de les múltiples formes de treball femení a l'economia submergida (treball a domicili, ajudes familiars més o menys encobertes, serveis de neteja i de cura de les persones, etc...). I, per descomptat no tenim bones dades sobre el treball domèstic-familiar i el que suposa el volum de la càrrega total de treball, a pesar de ser cada cop més nombrosos els estudis sobre l'ús social del temps de treball.

D'altra banda, també sabem que la preocupació per la baixa activitat laboral femenina és una constant que presideix les polítiques laborals europees, d'aquestes darreres dècades. I molt especialment d'ençà dels acords de Lisboa. La pròpia UE reconeix que malgrat els esforços esmerçats, en aquests darrers anys, tan les anàlisis més detallades com les xifres darreres continuen entossudides a fer palès que les dones amb criatures més petites de 12 anys o aquelles que tenen 3 o més criatures tenen una activitat laboral molt baixa, Aliaga (2005). En especial, als països del sud d'Europa i, en especial, a Catalunya i Espanya on altres anàlisis ens recorden que la mitjana d'edat de sortida del mercat laboral per a les dones està entre els 27 o 28 anys, (Indice Laboral Manpower, 2004).

A l'actualitat, aquesta sortida del mercat laboral serà, ben segur, una absència temporal en forma d'atur però probablement, la inactivitat serà també un punt de no retorn, especialment si es tracta de dones amb baixa qualificació i criatures petites. Un conjunt de factors que arribaran a ser certs si van acompanyats per un projecte de vida on el fer de mestressa de casa sigui un horitzó a mig camí entre el desig i la imposició. I on aquestes absències

femenines temporals o permanents del mercat laboral compten amb una ampli consens social que tolera i accepta aquestes absències laborals femenines com no ho faria en el cas de que afectessin a caps de família presents o futurs, Torns (2000). Aquesta tolerància social no necessàriament conscient, trobarà la seva raó de ser en el fet que el dret a l'ocupació és només vist com a ineludible si es contempla en clau masculina, tal com abans s'ha comentat. I, en el fet que, a més i paradoxalment, les dones seran vistes com a posseïdores d'unes "pegues" específiques que les impedeix tenir plena disponibilitat laboral. Un panorama que sembla afectar a manera de norma totes les dones, especialment les mares de criatures, malgrat que el nivell d'estudis i l'edat obliguen a establir matisos i excepcions positives a la norma. De la mateixa manera, que el fet de ser dona immigrada representa el màxim greuge que, pot patir-se davant d'aquesta situació, tal com assenyalen els estudis que mostren la triple discriminació a la que es veuen sotmeses les dones immigrades, Parella (2003).

Les raons d'aquesta tolerància davant les absències femenines del mercat laboral han estat estudiades majoritàriament més pel que fa l'atur que pel que té a veure amb la inactivitat. El motiu principal és el gran volum d'atur femení que des de fa més de vint anys afecta el mercat laboral espanyol i català. Un atur de dones que, a pesar d'haver minvat en aquests darrers anys, es manté gairebé el doble que el masculí. Aquest atur resulta sorprenent perquè afecta molt especialment les dones joves, a pesar de ser un col·lectiu amb nivells d'estudis més elevats que els seus companys masculins de generació. També posa de manifest la feble relació entre formació i ocupació que, o bé cal matisar o, cal qualificar de relació introbable, tal com diuen les especialistes franceses. I així mateix reforça un dels eixos explicatius de com i perquè homes i dones són desiguals en el mercat laboral per raons externes al mercat. En aquest cas concret, l'atur de les noies joves té el seu origen en el tipus d'estudis que noies i nois trien, fruit de la socialització diferencial de gènere. Una socialització i una tria que no fan sinó reforçar la segregació que després es reflectirà en el mercat de treball. I presidir les atribucions socioculturals que les noies han o hauran d'afrontar familiarment tot el llarg de la seva vida per raó de gènere. En aquest últim punt, cal recordar la incidència d'aquests factors en l'elaboració de la tipologia d'oportunitats laborals que

vàrem elaborar en l'estudi dut a terme el 1995, Torns-Carrasquer-Romero (1995), per dibuixar el perfil socio-laboral de l'atur femení a Espanya i que l'estudi actual ha corroborat de nou.

### **2.1.2. La segregació**

L'estudi sobre la situació laboral de les dones del territori IGUALEM pretén pal·liar d'alguna manera les absències esmentades. Però per fer-ho cal, a més de reconèixer-les, tenir present que el mercat laboral femení de les que sí tenen o aconseguen ocupació està presidit per una segregació ocupacional. Una característica estructural, avui en dia, abastament analitzada que no necessàriament és fàcil de solucionar donada la seva complexitat. Les explicacions teòriques entorn la segregació ocupacional segueixen tres corrents teòriques: les teories neoclàssiques del capital humà, les teories de la segmentació del mercat de treball i les teories feministes o dit d'altra manera, les que tenen present la perspectiva de gènere.

Des de las teories del capital humà, (defensades per Gary Becker i seguidors) s'afirma que treballadores i treballadors tracten d'aconseguir ocupacions més estables després d'avaluar, de manera racional, les seves circumstàncies personals, les seves preferències i les seves habilitats i capacitats professionals. De la mateixa manera, els empresaris intenten maximitzar els seus beneficis augmentant la productivitat i reduint els costos. Per aquesta teoria, el capital humà femení seria inferior al dels homes en les seves aportacions - menys instrucció i qualificacions menys aprofitables - i en les seves adquisicions, un cop incorporades al mercat del treball – menys experiència laboral que els homes -, perquè el matrimoni i les responsabilitats domèstic-familiars condicionarien fortament les trajectòries professionals femenines. Les conclusions d'aquest corrent teòric serien, doncs, que la cerca de la racionalitat dels mercats de treball porta a que les empreses prefereixin contractar generalment als homes. I que, per raons similars, les dones prefereixin determinades ocupacions perquè o bé desitgen evitar condicions de treball desavantatjoses o bé no volen posar en perill les seves responsabilitats domèstic-familiars.

Front a la teoria neoclàssica d'un mercat de treball homogeni, apareixen les teories que parlen de l'existència d'un mercat dual o de la segmentació del

mercat laboral. Doeringer i Piore serien alguns dels autors més representatius. Segons els seus criteris, en el mercat laboral es pot distingir entre un sector "primari" i un altre de "secundari". Altres autors parlen de la parcel·lació del mercat de treball, dividint les ocupacions en "estàtiques" i "dinàmiques". També en aquest cas, i des de un punt de vista de la racionalitat econòmica, es considera que és lògic que els empresaris discriminin certs treballadors (en aquest cas, les dones). La raó seria que resulta menys costós guiar-se per unes suposades diferències de capacitat entre els membres de diferents col·lectius (homes i dones) que localitzar individualment a les persones idònies sense distinció de gènere. Ambdós corrents teòrics coincideixen en un punt fonamental: són cecs davant les qüestions de gènere. Aquesta característica es fa palesa al fer referència al mercat de treball com si fos totalment aliè als processos de reproducció de la vida humana. I, a l'hora de l'adopció d'uns supòsits, mesures i estadístiques pretesament neutrals.

Les primeres crítiques en aquests corrents teòrics varen sorgir des dels debats entre el marxisme i els feminismes marxista i radical, a la dècada dels anys 70 del segle XX. Posteriorment, les crítiques realitzades des de la perspectiva de gènere van fer possible la reconceptualització del propi concepte de treball. La consolidació d'aquesta perspectiva va propiciar unes anàlisis més rigoroses sobre el mercat de treball tot posant de manifest que la segregació ocupacional té les seves arrels en una divisió sexual del treball que condiona l'educació de noies i nois per raó de gènere. I es consolida mitjançant les atribucions materials i simbòliques que atorga als homes les tasques derivades de la producció de mercaderies i a les dones les de reproducció de la vida humana. Privilegiant, a més, les primeres i menystenint les segones. La qual cosa provoca, entre d'altres coses, que la construcció de les categories professionals no sigui mai neutra i sigui sempre seguidora d'aquesta socialització, atribució, privilegis i menysteniments. Es a dir, la segregació ocupacional que en resulta de tot plegat està condicionada per un seguit de factors que no tenen a veure en voluntats individuals i sí en condicionants molt difícils de desfer perquè afecten les maneres de fer, ser i pensar de homes i dones i de tot el conjunt de la societat. Però difícil no vol dir impossible, tal com posen de manifest actuacions que han minvat la segregació ocupacional només portant a terme la revisió de les categories professionals

existents (alguns països nòrdics en són pioners i experiències aïllades en el nostre entorn més immediat existeixen de fa més de vint anys).

La realitat laboral catalana no és aliena a la situació de segregació ocupacional en el mercat laboral. L'augment de dones en el mercat de treball no ha fet sinó augmentar aquesta segregació, com s'esdevé a la resta de països del nostre entorn. Aquesta és la situació que posen en evidència estudis recents com el dut a terme per Bonet i altres, (2003) on es mostra com les dones estan subrepresentades en una quantitat important de sectors productius i de categories professionals i de llocs de treball. És a dir, com també a Catalunya hi ha sectors, oficis i categories professionals que continuen sent autèntics "ghettos" masculins. No essent casual, que, aquests sectors, oficis i categories professionals, a més de masculinitzats siguin els que gaudeixin de millors condicions laborals i estiguin més ben remunerats i més prestigiats.

En concret, la segregació en sentit horitzontal concentra la major part de l'ocupació femenina en uns quants subsectors d'activitat, essent els serveis el sector més feminitzat. De fet, el 60% de les dones ocupades a Catalunya estan concentrades en tres grans grups: les empleades administratives, les treballadores de serveis de restauració, del comerç i dels serveis personals, i les treballadores no qualificades, Torns (2005). En sentit vertical, aquesta segregació ocupacional s'expressa a través de la manca de dones en les cúpules directives de les empreses, el nomenat "sostre de vidre". O, en sentit invers, en la presència majoritària de dones en les categories auxiliars o de base de la jerarquia laboral. Una situació que afecta la majoria de les dones ocupades i que les situa en un "terra enganxifós" on els baixos salaris i les condicions laborals les apropa al que avui en dia es coneix com a precarietat laboral.

Tot i així, aquesta segregació laboral entre homes i dones s'ha de matisar pel que fa l'existència d'una certa polarització en el propi col·lectiu femení. Aquest fet és especialment notori entre aquelles dones amb un nivell d'estudis més alt que, en aquests darrers anys al nostre país, han aconseguit una ocupació a l'Administració Pública. I és que, a l'igual que a la resta de països de la UE, l'Estat és el principal empleador del col·lectiu femení i més concretament, en els serveis que tenen a veure amb el benestar de les

persones. Aquestes són les dones a les quals el nivell d'estudis els fa possible una qualificació que, en certa mesura, les "vacuna" contra una certa segregació. Però, probablement, la vacuna sigui necessària però no suficient per acabar amb la segregació perquè les dades mostren que necessiten majors credencials educatives que els seus homòlegs masculins. I, tot i que aquestes dades no ho diguin, se sap prou que, si volen assegurar-se l'èxit laboral, aquesta fita les obligarà sinó a renunciar sí a tenir un projecte de vida dibuixat en codi masculí. O, el que ve a ser el mateix, a tenir poc espai i poc temps per a si mateixes i per a la seva família, si decideixen o poden tenir-la.

### **3. LES PROPOSTES PER A L'ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ALS TERRITORIS DEL PROJECTE IGUALEM**

La realitat laboral dels territoris compresos en el projecte IGUALEM és un exemple més de la situació mercat laboral femení, dibuixada fins ara en aquestes pàgines. Amb els matisos, les variacions i les distincions pròpies de les diferents tradicions socio-econòmiques i culturals que han deixat la seva empremta a cadascú dels 4 municipis i les seves rodalies.

#### **3.1. Breus apunts sobre el context del projecte IGUALEM**

El projecte IGUALEM neix dins de l'anomenat Eix Diagonal que va tenir el seu origen cronològic l'any 1999, fruit d'un horitzó comú vehiculat en un acord estable de col·laboració dels municipis de Manresa, Igualada, Vilafranca del Penedès i Vilanova i la Geltrú. L'objectiu d'aquest acord és el dissenyar polítiques de desenvolupament local i té com un dels seus eixos d'actuació el garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball de les dones i dels col·lectius en situació de risc d'exclusió. En aquest sentit, la gestió d'iniciatives europees, en concret la participació en projectes EQUAL, ha sigut el recurs emprat per aconseguir aquestes fites. L'anterior projecte EMERGIM i el vigent projecte IGUALEM, en el que s'inscriu el present estudi, són dos dels instruments endegats fins al moment.

El projecte IGUALEM, segons s'indica en els documents del projecte, té com a principal objectiu corregir la discriminació horitzontal que pateixen les dones, buscant la seva inserció en sectors d'activitat amb presència majoritàriament masculina. Una discriminació que configura el que s'anomena segregació ocupacional per raó de gènere i més concretament, segregació en sentit horitzontal, tal com s'ha comentat a l'apartat 2 del present estudi. En aquest sentit, el projecte IGUALEM continua la línia de garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball de les dones que es va desenvolupar en l'anterior projecte EMERGIM, del que en bona mesura n'és continuació. L'actual projecte està adreçat a tres col·lectius de dones: inactives o ocupades de més de 45 anys, dones inactives o desocupades de entre 30 i



45 anys i dones immigrades inactives o desocupades. En tots els casos, es focalitza l'atenció en dones amb baixa qualificació.

Una precisió que cal destacar és, que malgrat la homogeneïtat dels trets que afecten la situació laboral de les dones a Catalunya, els col·lectius focalitzats a cadascú dels territoris no són estrictament homogenis. De fet, cal senyalar que els trets estructurals de cadascú dels territoris presenta variacions que s'han de tenir present. En concret, la demografia, les distintes tradicions socio-econòmiques i més específicament la diversitat que ha presentat i presenta el procés d'industrialització i la major o menor presència del sector primari, incideixen en bona mesura en les característiques socio-personals de les dones que són objecte del projecte.

Així ho palesen les dades objectives sobre les quals hem elaborat els perfils tipològics que ens han permès apropar-nos a les dones que han protagonitzat l'estudi. Unes dades que mostren prou bé una certa polarització dels territoris en qüestió, tot mostrant una certa afinitat entre Manresa i Igualada, d'una banda i, de l'altra, Vilafranca del Penedès i Vilanova i la Geltrú. Una afinitat que probablement, pel que fa el mercat laboral femení, mostra prou bé la major tradició industrial de les dues primeres poblacions on la indústria del tèxtil ha deixat la seva petjada en el col·lectiu femení. Tot i així cal refermar la idea que aquestes variacions i especificitats no treu que les dones estudiades comparteixen els factors de subordinació i discriminació comuns a la resta de dones respecte dels homes al sí del mercat laboral. I tampoc les hi estalvia l'estar sotmeses a la divisió sexual del treball que implica l'assumpció en exclusiva de les tasques domèstic-familiars, visibles fonamentalment a través de la cura dels fills i filles i d'altres persones dependents del nucli familiar.

Com a repàs final d'aquest breu apunt contextual cal afegir que el que podem nomenar com territoris IGUALEM presenten, tot i les variacions esmentades, un altre tret comú: un important augment de la població en els últims anys. S'ha de destacar que, en el cas de Manresa i Igualada aquest augment s'està produint en zones on s'havia arribat a finals dels anys 90 del segle XX a un creixement vegetatiu negatiu o un creixement zero. Vilafranca del Penedès i Vilanova i la Geltrú són les localitats que presenten un major creixement demogràfic perquè no es va arribar en aquella situació. Les raons

d'aquesta inversió en la corba demogràfica és en bona mesura producte de l'espectacular augment de la immigració, en aquests darrers anys. I també és fruit del desplaçament de moltes persones des de la ciutat de Barcelona o rodalies atretes, sobretot, pel millor preu de l'habitatge.

### **3.2. Les primeres hipòtesis**

L'estudi sobre les característiques del col·lectiu femení, objecte del nostre estudi ens ha portat, un cop emmarcada la perspectiva teòrica des de la qual afrontem l'anàlisi, a revisar i delimitar les hipòtesis que es varen proposar en el projecte inicial. Una revisió i delimitació que també ha sigut resultat dels condicionants que han afectat l'obtenció de les dades pertinents.

Les hipòtesis que finalment s'han pogut comprovar totalment o en part han estat les següents:

- En primer lloc: les dones aturades i les inactives estan absents del mercat laboral donades les condicions d'estructura socio-personal que les afecten. A tall d'exemple direm que quan millor sigui el nivell d'estudis adquirits i menor les càrregues familiars millors seran les possibilitats d'inserció laboral.
- En segon lloc: les dones aturades i inactives viuen millorades o agreujades les seves possibilitats laborals segons el tipus de formació reglada rebuda i els imaginaris que presideixen les expectatives del seu projecte de vida. La qual cosa vol dir que quan més clars siguin la base formativa i el projecte de vida millor seran les possibilitats d'èxit laboral.
- En tercer lloc, les dones aturades i inactives milloren les seves oportunitats laborals segons les seves possibilitats objectives davant la negociació del repartiment de les tasques domèstic-familiars, donada la importància que aquests factors tenen a l'hora de facilitar la presència femenina al mercat laboral.
- En quart lloc, les dones aturades i inactives augmenten la seva disponibilitat laboral quan major és la necessitat de recursos que té el nucli familiar al que pertanyen.

Finalment, s'han desestimat dues línies de construcció d'hipòtesis, previstes en el projecte, donades les dificultats per obtenir les dades. En concret, no

s'han pogut comprovar les hipòtesis següents, malgrat l'interès de l'argumentació que contenen:

- En primer lloc, les dones aturades i inactives milloren les seves oportunitats laborals segons els models de referència femenins que hagin tingut en el seu entorn socio-familiar. Ací ens volíem fer ressò d'alguns estudis que mostren com les noies joves tenen més possibilitats de romandre a l'atur o retornar a l'activitat, un cop casades i si són mares, si són filles de mestresses de casa en règim de dedicació exclusiva.
- En segon lloc, les dones aturades i inactives milloren les seves oportunitats laborals si en el seu municipi o àrea d'influència existeixen polítiques laborals i socials favorables a la igualtat d'oportunitats o al voltant de la conciliació de la vida laboral i familiar. La comprovació de la hipòtesi ha quedat fora de l'abast del nostre estudi.

### **3.3. Els camins ideats per trobar les respostes**

La metodologia ideada per a la elaboració d'aquest estudi donats els objectius a aconseguir, les hipòtesis a comprovar i la viabilitat dels recursos i mitjans disponibles ha seguit diverses fases i procediments.

#### **La recopilació i l'anàlisi de dades**

La recollida de dades de l'estudi ha seguit dues fases que es corresponen amb les necessitats d'obtenir informació quantitativa i qualitativa sobre el col·lectiu femení realment existent i el seleccionat, finalment.

#### **La fase quantitativa**

En una primera fase, s'ha dut a terme una anàlisi descriptiva de la situació sociolaboral de les dones dels territoris IGUALEM. L'anàlisi ha partit de les dades estadístiques existents. En concret s'han utilitzat les dades del cens del 2001 perquè són les úniques dades amb les que hem pogut relacionar la situació familiar de les dones amb la seva situació de presència o absència del mercat laboral. Cal afegir, a més, que aquesta informació estadística és l'única que fa possible la comparabilitat amb Catalunya i Espanya. Una comparació

imprescindible per mostrar els condicionants estructurals que acompanya la vida d'aquestes dones i la seva situació bé d'atur, bé d'inactivitat.

En un primer moment s'ha realitzat una anàlisi de tipus bivaritat per a cada municipi. Les variables utilitzades han estat:

- activitat laboral
- gènere
- edat
- el tenir o no tenir fills/es
- nivell de formació

Aquesta primera fase de l'anàlisi quantitativa ha permès veure:

- En un primer moment, quines són les característiques socio-laborals de tot el col·lectiu de dones en comparació amb el corresponent als homes per a cadascuna de les quatre poblacions del territori IGUALEM.
- En un segon moment, a partir de tractaments amb tres i quatre variables d'entre les citades, s'ha pogut fer la proposta de construcció de la tipologia "dificultats d'ocupació". Una tipologia que ha orientat la tria de les persones entrevistades i/o participants en els grups de discussió. I que ha permès fixar el volum real de dones aturades i inactives que aconsegueixen les característiques fixades prèviament a l'estudi IGUALEM, per a cada municipi. Per a la realització d'aquesta tipologia hem comptat amb la inestimable col·laboració de personal informàtic i estadístic de l'Institut Català d'Estadística.

L'anàlisi tipològica de les "dificultats d'ocupació" ens ha permès apropar-nos el màxim possible al volum real de dones que aconsegueixen les característiques marcades pels objectius de l'estudi: dones absents del mercat laboral (aturades i inactives) a cadascun del territori IGUALEM. Tenint present, a més, els dos eixos diferenciadors bàsics indicats als nostres objectius: l'edat i les càrregues familiars. Un volum de dones que ha de ser el punt de referència bàsic a l'hora de fer efectives les propostes d'inserció laboral en els sectors masculinitzats, tal com senyala l'objectiu primordial del projecte IGUALEM.

Els resultats de l'anàlisi quantitativa de les dades estadístiques recopilades ha sigut suportada pel paquet estadístic informàtic SPSS. La descripció dels resultats obtinguts es recull en el capítol 4 on s'inclouen les

taules més significatives. La resta de taules elaborades per a l'estudi s'adjunten en l'annex .

### **La fase qualitativa de l'anàlisi :**

La segona fase de l'estudi ha anat orientat a aconseguir les fites bàsiques del nostre estudi: conèixer qui són, com són i com pensen les dones inactives i aturades que tenen entre 30 i 65 anys a les poblacions de Manresa, Igualada, Vilafranca del Penedès I Vilanova i la Geltrú. Un col·lectiu femení que, a més de les característiques tipològiques seleccionades a la primera fase de l'estudi, comparteixen el tenir una baixa qualificació laboral.

Per fer factible aquesta fase de l'estudi s'han emprat eines de recollida i anàlisi qualitatives. En concret, s'han dut a terme, en un primer moment entrevistes amb informants qualificades. A saber, les persones encarregades de l'orientació i inserció laboral en els territoris IGUALEM. Aquestes quatre entrevistes ens han permès obtenir informació qualificada sobre les dones absents del mercat laboral, que han estat objecte del nostre estudi. I ens han facilitat la tria de les dones que s'han seleccionat tenint en compte els criteris tipològics indicats. Aquestes entrevistes s'han fet en clau d'entrevista semi-estructurada a les orientadores-insertores de cadascuna de les poblacions. Una entrevista que ha comptat amb la presència activa d'altres professionals i de les ATIL adscrites al projecte IGUALEM.

El moment clau del treball de camp ha consistit en la realització d'entrevistes i grups de discussió amb les dones seleccionades a cada territori segons els criteris tipològics establerts. Les ATIL han estat les encarregades de fer la tria efectiva de les dones estudiades. Per fer efectiva aquesta tria s'ha partit dels dos eixos principals:

- edat, distingint entre dones de 30 a 45 anys (dones joves) i dones amb més de 45 anys (dones grans).
- càrregues familiars vistes a través de l'indicador tenir o no tenir fills.

Aquests dos eixos s'han vist complementat amb la realització d'entrevistes i grups de discussió a les dones immigrades.

Finalment, la distribució territorial de dones seleccionades per a les entrevistes i grups de discussió ha quedat de la manera següent:

**Igualada:**

- Entrevista a dona jove amb càrregues
- Entrevista a dona gran amb càrregues
- Entrevista a dona immigrada
- Grup de discussió de dones grans amb càrregues

**Manresa:**

- Entrevista a dona jove amb càrregues
- Entrevista a dona gran amb càrregues
- Grup de discussió de dones immigrades

**Vilafranca del Penedès.**

- Entrevista a dona jove sense càrregues
- Entrevista a dona gran sense càrregues
- Entrevista a dona immigrada
- Grup de discussió de dones inactives

**Vilanova i la Geltrú:**

- Entrevista a dona jove sense càrregues
- Entrevista a dona gran sense càrregues
- Entrevista a dona immigrada.
- Grup de discussió de dones joves amb càrregues

En total, en aquesta fase del treball de camp s'han realitzat 15 entrevistes semi-dirigides i 4 grups de discussió.

La transcripció de la informació recopilada en aquestes entrevistes i grups de discussió, que ha estat registrada només amb tecnologia audio, ha estat transcrita per les ATILS. Aquestes professionals han estat presents en aquesta fase del treball de camp, de manera que la seva presència i col·laboració han estat imprescindibles per a dur-lo a terme.

L'anàlisi qualitativa de les dades, així recopilades es recull en el capítol 5. S'ha realitzat segons una pauta d'anàlisi que ha seguit les argumentacions explicitades en les hipòtesis de l'estudi. L'anàlisi del discurs ha quedat organitzat, per tant, entorn els tres eixos temàtics que millor recullen aquestes argumentacions:

- Les trajectòries laborals de les dones
- Els imaginaris socials
- La percepció del mercat laboral

Per últim, cal afegir que no s'han realitzat entrevistes amb els agents socials i institucionals implicats a cadascun dels territoris. Donat que aquestes quedaven fora de l'abast d'aquest estudi. Tot i així, sempre hem pensat que aquestes entrevistes resulten fonamentals per elaborar una anàlisi acurada del context laboral on s'ha de dur a terme la inserció laboral previst als objectius del projecte IGUALEM. A parer nostre, l'èxit o fracàs d'aquesta inserció depèn del compromís explícit i la complicitat implícita dels agents socials implicats.

#### **4. ANÀLISI DE LES CONDICIONS SOCIOLABORALS DE LES DONES DEL TERRITORI IGUALEM**

L'anàlisi dels condicionants bàsics que afecten les dones protagonistes del nostre estudi ens ha portat a utilitzar la font estadística que correspon al cens del 2001. Com ja s'ha dit, aquesta base de dades és la única que permet treballar amb les característiques sociolaborals, pertinents per el nostre estudi, a nivell de municipi. Som conscients que no són dades actuals, però considerem que els aspectes que afecten aquestes dones són estructurals i per tant poc o gaire han canviat en els darrers quatre anys, sobretot si tenim com a referència les últimes dades laborals a nivell català i espanyol.

Cal fer una excepció a aquestes afirmacions, es tracta de l'espectacular creixement, en els darrers anys, de la immigració. Sabem que les dades del 2001 sobre immigració no s'aproximen ni de prop a la realitat actual. I tan sols podem fer, per tant, una aproximació quantitativa del volum d'immigrants a partir de les dades del padró. Però, un cop més, aquesta és la millor solució perquè no existeix cap altra font estadística que permeti obtenir dades sociolaborals de les persones immigrades a nivell municipal, en l'actualitat. A més, cal afegir que la situació laboral de les persones immigrades i, especialment de les dones, passa per unes condicions de precarietat i d'economia submergida que fàcilment escapen en els indicadors de tipus estadístic.

L'explotació de les dades s'ha realitzat de forma separada per cadascun dels municipis, però l'exposició dels resultats i l'anàlisi es fan conjuntament. Com ja hem assenyalat, els municipis estudiats tenen diferents estructures econòmiques i una diferent estructura ocupacional per sectors. Malgrat això les característiques que presenten les dones que queden fora del mercat laboral són bastant comunes. I aquest tipus és un d'anàlisi que permet la comparació entre les diferents localitats i facilita la redacció de les principals característiques de les dones aturades i inactives del territori IGUALEM.

Hem dividit l'anàlisi i la presentació de les dades en sis apartats que corresponen als aspectes bàsics que condicionen la situació de les dones al món laboral:



- l'activitat laboral
- l'edat (dividida en dos intervals 30-44 anys i 45-64 anys)
- les carregues familiars (el tenir o no tenir fills/es/es)
- el nivell d'estudis.
- la tipologia construïda a partir dels condicionants estructurals que segueix el criteri de menys dificultats a més dificultats per a la inserció laboral.
- el grup de dones immigrades. Un col·lectiu on malgrat les limitacions de les dades disponibles hem tractat de fer aproximacions a la seva situació actual, a partir del que en deia el cens del 2001.

#### **4.1 L'atur i la inactivitat: una realitat per a la majoria de dones**

Tal i com mostren tots els estudis realitzats, tan a nivell espanyol com català, les dones segueixen tenint una presència menor al món laboral que els homes. És a dir, les seves absències del mercat laboral són encara majoritàries, si considerem el volum potencial de totes les que estan en edat de ser-hi. Una ullada ràpida pels principals indicadors de l'activitat laboral mostren que les taxes d'atur i inactivitat sempre són molt més elevades per les dones que per als homes. Podem afirmar que l'atur i sobretot la inactivitat és la norma per a la majoria de les dones.

Si fem una anàlisi més acurada pel que fa als nostres grups objecte d'estudi, el volum més important de dones absents del mercat laboral són les inactives. Les dones aturades, malgrat ser molt més que els seus homòlegs masculins, en termes relatius respecte al conjunt de les dones, no superen mai el 5%. I en termes comparatius, en el territori IGUALEM, trobem un atur menor que pel total de Catalunya. Així mateix, el nivell d'ocupació femenina és major en aquestes poblacions que en el conjunt de Catalunya, destacant sobretot el cas d'Igualada.

**Taula 1. Taula de població de Catalunya i els municipis del territori IGUALEM per activitat i sexe, 2001**

	CATALUNYA		MANRESA		IGUALADA		VILAFRANCA		VILANOVA	
	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES
Ocupats	62,68	40,91	61,63	42,49	65,05	46,41	67,63	43,75	65,45	41,36
Aturats	5,46	6,32	1,74	4,82	2,79	4,29	2,04	4,96	2,75	4,57
Inactius	31,86	52,77	36,63	52,69	32,15	49,3	30,34	51,29	31,8	54,07
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Font: Idescat (2005)

Aquestes dades, malgrat ser de l'any 2001, ens mostren com el gruix majoritari de dones sense ocupació són les inactives, aquelles que ja sigui per la divisió sexual del treball, per la cultura patriarcal, per l'assumpció del treball domèstic-familiar, per uns horaris i unes condicions laborals precàries, o per tot plegat, queden excloses. Són dones que, molt probablement, estan desanimades, dones que no poden o no troben cap compensació per entrar al mercat laboral. Per tant són les dones que fins i tot no sempre demanen feina, a no ser que es trobin a l'atur. I, aleshores, poden ser vistes entre aquelles que acudeixen als diferents Centres d'Inserció Ocupacional. Tot i així, aquest darrer grup constitueixen una minoria que no representa mai més d'un 10% del conjunt de les dones que potencialment podrien treballar fora de la llar i no ho fan.

#### 4.2 L'atur per a les joves i la inactivitat per a les grans

Tal i com ja hem apuntat en les nostres hipòtesis, dos són els eixos estructurals que ens ajuden a explicar la situació de les dones al mercat laboral, l'edat i l'assumpció de càrregues familiars. En l'anàlisi respecte el primer eix, hem dividit el conjunt de les dones en dos grups, concretament en dos intervals d'edat: de 30 a 44 anys i de 45 a 64 anys. Aquesta divisió no és arbitrària sinó deutora de la realitat d'un mercat laboral que exclou o posa major dificultats d'inserció a les persones més grans i amb experiència laboral que aquelles més joves.

La majoria de les dones entre 30 i 44 anys estan ocupades, al voltant de les dues terceres parts, pel conjunt de Catalunya i també per a les poblacions estudiades. Cal assenyalar l'excepció d'Igualada que té una major ocupació per aquest grup de dones, concretament un 75%. Una dada que remet, sens dubte,

a la llarga tradició que el tèxtil ha tingut en aquest municipi i que fins els darrers temps ha mantingut les dones presents al mercat laboral.

En canvi, pel que fa al grup de dones més grans de 45 anys, més de la meitat estan fora del mercat laboral, destacant els casos de Vilanova i Vilafranca amb gairebé el 60% d'inactivitat femenina en aquest subgrup d'edat. Una situació oposada als casos de Manresa i Igualada, on l'ocupació de les dones grans és major. Dues poblacions que comparteixen el fet de tenir una estructura econòmica, on la indústria tèxtil ha tingut una forta presència, tot i que el pes hagi estat superior a Igualada, fet ja ha explicat per la major ocupació de les igualadines. Però que de ben segur serveix per explicar una presència de les dones al mercat laboral, en aquestes dues poblacions superior a la mitjana catalana, tal com es pot veure a la taula següent.

**Taula 2. Població femenina de 30 a 65 anys de Catalunya i municipis del territori IGUALEM, per activitat i grups d'edat,2001**

	CATALUNYA		MANRESA		IGUALADA		VILAFRANCA		VILANOVA	
	30-44	45-64	30-44	45-64	30-44	45-64	30-44	45-64	30-44	45-64
% de la població										
OCUPADES	65,60	39,61	65,61	42,86	75,17	42,59	68,66	38,35	65,80	35,60
ATURADES	9,29	5,71	7,47	6,55	8,12	7,55	4,36	2,86	6,36	4,49
INACTIVES	25,11	54,68	26,92	50,57	16,71	50,31	26,98	58,79	27,84	59,91
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Font: Idescat (2005)

Si fem una anàlisi més acurada i sols tenim en compte les dones aturades i inactives, podem veure amb major claredat com el perfil de la dona aturada és el d'una dona jove, mentre que el de la inactiva és el d'una dona gran. Si això és cert pel conjunt de Catalunya, de nou Manresa i Igualada representen una realitat diferenciada on, dins del col·lectiu d'aturades hi han més dones grans que joves. L'explicació la podem trobar, un cop més, en la crisi d'ocupació de la indústria tèxtil, que ha afectat a una gran quantitat de ma d'obra femenina. En aquests casos, es tractaria de dones que malgrat haver d'assumir les càrregues familiars en moments del cicle de vida on aquestes càrregues són més rígides han mantingut l'ocupació. Però que, actualment, amb més edat i probablement amb una major disponibilitat laboral, fruit de la tradició industrial del seu territori,

es neguen a entrar en la inactivitat laboral i persisteixen en la seva voluntat de trobar una ocupació.

**Taula 3. Població femenina de Catalunya i municipis del territori IGUALEM, per grups d'activitat i d'edat, 2001**

% de la població	CATALUNYA		MANRESA		IGUALADA		VILAFRANCA		VILANOVA	
	aturades	inactives	aturades	inactives	aturades	inactives	aturades	inactives	aturades	inactives
30-44	61,75	10,10	49,05	15,04	38,40	26,92	61,66	11,08	60,40	9,95
45-64	38,25	89,90	50,95	84,96	61,60	73,08	38,34	88,92	39,60	90,05
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Font: Idescat (2005)

### 4.3 El tenir o no tenir fills/es penalitza les dones laboralment

El segon aspecte que hem considerat bàsic a l'hora d'explicar les dificultats que tenen les dones per entrar i mantenir-se en el mercat laboral, és l'assumpció de les càrregues familiars i/o el treball domèstic-familiar. El indicador que la base de dades del cens ens permet utilitzar per donar evidència empírica a aquesta hipòtesi de partida és el tenir o no tenir fills/es.

Tal i com mostra la taula següent, el fills/es penalitza clarament les dones. L'ocupació sempre és més elevada per aquelles dones que no tenen aquestes càrregues, es tracta d'una diferència de 10 punts pel conjunt de Catalunya i per als municipis de Vilanova i Vilafranca. Aquí de nou, cal fer esment de la particularitat que suposen Manresa i Igualada, on el fet de tenir fills/es no incideix tant en els nivells d'ocupació. Tal i como ja hem apuntat la tradició industrial ha implicat, ben segur, aquesta major ocupació femenina,. I, en conseqüència, en aquestes dues poblacions, trobem un major percentatge de dones que malgrat tenir fills/es no abandonen el mercat laboral, perquè són dones que provenen d'una cultura i tradició de treball femení fora de casa.

**Taula 4. Població femenina de Catalunya i municipis del territori IGUALEM per activitat, presència o no de fills, i sexe, 2001**

	CATALUNYA		MANRESA		IGUALADA		VILAFRANCA		VILANOVA	
	amb fills	sense fills	amb fills	sense fills	amb fills	sense fills	amb fills	sense fills	amb fills	sense fills
ocupades	50,60	60,94	57,79	59,62	62,86	64,25	52,58	60,10	48,98	58,42
aturades	7,77	7,83	8,01	7,55	7,34	8,25	5,12	7,99	6,98	7,85
inactives	41,67	31,23	34,2	32,83	29,8	27,5	42,3	31,91	44,04	33,73
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Font: Idescat (2005)

Si fem una ullada a les dones aturades i inactives, veiem que els percentatges de dones aturades amb fills/es i sense fills/es són molt semblants. Es en la inactivitat on veiem de nou com les carregues familiars perjudiquen a les dones. El fet de tenir fills/es implica un abandonament del mercat laboral en un 41% per Catalunya, un 10% més elevat que per les dones que no tenen fills/es. Per als municipis de Vilanova i Vilafranca aquesta és la tendència. Per contra Manresa i Igualada les diferències són al voltant del 2%. Tal i com ja hem assenyalat, es tracta per tant de dos entorns laborals diferents i de cultures i tradicions de treball diferenciades.

#### 4.4 La formació no elimina la discriminació laboral

Un altre dels aspectes que incideix en les oportunitats d'inserció laboral és la formació. I tot i que aquesta relació no sempre és evident, nombrosos estudis mostren com, en principi, un major nivell d'estudis suposa majors oportunitats per entrar i mantenir-se en el món laboral. A més, cal recordar, que si l'augment de l'educació ha estat una de les fites a les que hem arribat al nostre país, en general, pel que fa les dones joves, aquest augment és espectacular, superant fins i tot als homes en els nivells universitaris.

Les nostres dades no fan altra cosa que avalar aquestes afirmacions. Els nivells d'ocupació de les dones universitàries són els més elevats, tan pel que fa a Catalunya com als municipis del territori IGUALEM. Així, a un major nivell d'estudis correspon un major percentatge d'ocupació. I pel contrari, el nivell d'inactivitat és inversament proporcional al nivell de formació.

**Taula 5. Població femenina de Catalunya i municipis del territori IGUALEM, per activitat i nivell d'instrucció, 2001**

% de la població	MANRESA			IGUALADA			VILAFRANCA			VILANOVA		
	Oblig.	Secun.	Univ.	Oblig.	Secun.	Univ.	Oblig.	Secun.	Univ.	Oblig.	Secun.	Univ.
OCUPADES	35,0	63,2	80,5	79,5	87,4	80,5	37,3	62,1	79,3	34,4	59,4	77,6
ATURADES	6,7	7,3	4,5	14,1	9,1	4,7	7,0	8,3	5,1	6,7	7,0	5,3
INACTIVES	58,3	29,5	15,0	6,4	3,5	14,8	55,7	29,6	15,6	58,9	33,6	17,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: Idescat (2005)

**Taula 6. Població masculina de Catalunya i municipis del territori IGUALEM, per activitat i nivell d'instrucció, 2001**

% de la població	MANRESA			IGUALADA			VILAFRANCA			VILANOVA		
	Oblig.	Secun.	Univ.	Oblig.	Secun.	Univ.	Oblig.	Secun.	Univ.	Oblig.	Secun.	Univ.
OCUPATS	58,5	74,8	82,3	61,8	74,2	82,20	67,2	75,4	82,4	63,7	73,8	80,7
ATURATS	5,4	4,1	3,4	5,6	4,1	2,6	5,3	3,8	3,4	6,2	4,9	3,5
INACTIUS	36,1	21,1	14,25	32,6	21,7	15,2	52,5	20,8	14,2	30,1	21,3	15,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: Idescat (2005)

Però com ja hem comentat, la relació formació i ocupació presenta algunes pegues. I aquestes, també com ja coneixem prou, s'expressen gairebé sempre en clau femenina. Es a dir, si fem una anàlisi comparativa entre homes i dones, veiem que malgrat que hi han més dones universitàries que homes, l'atur i la inactivitat afecten més al grup de dones amb més nivell d'estudis que als homes d'igual nivell de formació. Però, tot i així, cal afegir que al comparar totes les categories, la inactivitat i l'atur afecten més a les dones amb menor formació o menor nivell d'estudis. Es a dir, a major nivell de formació les oportunitats d'entrar i mantenir-se en el mercat laboral són menys desiguals entres homes i dones.

#### **4.5 Una tipologia: l'edat i les càrregues familiars condicionen la presència laboral de les dones**

A partir de totes les anàlisis de tipus bivariant i trivariant, realitzats en els apartats anteriors, hem procedit a l'elaboració d'una tipologia de dones segons el nivell de dificultat que presenten en la seva relació en el mercat laboral. L'hem anomenada tipologia de "dificultats d'ocupació". El univers poblacional que hem considerat per a la seva elaboració ha estat la totalitat de dones. I els

eixos que configuren les diferents categories tipològiques són, tal i com ja s'ha explicat: l'edat (dos grups 25-44 anys i 45-64 anys) i les càrregues familiars (el tenir o no tenir fills/es).

S'han construït cinc grups/tipus, el primer, el de les dones ocupades. El segon és el d'aquelles que té menys dificultats per tenir feina al mercat laboral i està compostat per dones joves (25-44 anys) que no tenen fills/es i per tant presenten menys càrregues familiars. El tercer està compostat per aquelles dones joves que sí tenen fills/es i per tant presenten un dificultat mitjana per estar ocupades. El quart correspon a les dones grans (45-65 anys) que no tenen fills/es, però l'edat les fa tenir major dificultat per trobar un lloc de treball. Per últim, tenim les dones grans i amb fills/es que representen el grup a major dificultat ocupacional.

Les dades avalen empíricament la concepció d'aquesta tipologia. Les dades obtingudes en aquesta anàlisi tipològica mostren com les càrregues familiars, en aquest cas el tenir o no tenir fills/es, configura els grups més nombrosos de dones desocupades, tan per a les joves com per a les grans. Essent aquest últim grup el que presenta un major volum. Es a dir, les dones majors de 45 anys i amb fills/es representen el grup majoritari de persones fora del mercat laboral. I pel mateix raonament, les dones joves sense fills/es són les que més oportunitats tenen d'estar ocupades, so tenim em compte tot el col·lectiu femení.

**Taula 7. Tipologia “dificultats d'ocupació” segons Catalunya i municipis del territori IGUALEM**

	<i>Catalunya</i>	<i>Manresa</i>	<i>Igualada</i>	<i>Vilafranca</i>	<i>Vilanova</i>
Dones ocupades	983650 54,7%	10129 58,5%	5683 63,4%	4830 55%	8130 52,6%
Joves sense fills/es	106165 5,9%	875 5,1%	398 4,4%	540 6,2%	878 5,7%
Joves amb fills/es	222098 12,3%	1655 9,6%	776 8,7%	1136 13%	2169 14,1%
Grans sense fills/es	171321 9,5%	1923 11,1%	776 8,7%	745 8,6%	1618 10,5%
Grans amb fills/es	315460 17,6%	2725 15,7%	1335 14,8%	1503 17,2%	2647 17,1%
Total	1798694 100 %	17307 100%	8968 100%	8807 100%	15442 100%

Si fem una comparació a nivell municipal, hem de diferenciar, tal i com ha succeït, fins ara, les poblacions de Manresa i Igualada. Tenim, de nou, que les

dones grans amb fills/es desocupades són menys en termes relatius que pel cas de Catalunya en general, i pels casos de Vilafranca i Vilanova, en particular. Aquí, una vegada més, l'edat té un pes semblant a les càrregues familiars per explicar la desocupació de les dones. Confirmant-se un cop més, que en contextos de tradició industrial amb tradició d'ocupació femenina, les característiques sociopersonals de les dones, com ara l'edat i, fins i tot, el fet de tenir o no tenir càrregues familiars, han condicionat molt menys les absències femenines del mercat laboral.

Si fem una aproximació al volum de dones absents del mercat laboral, respecte del total, tenim que al voltant del 40% són potencialment demandants de feina. D'aquestes, el grup més nombrós és el de dones majors de 45 anys amb fills/es, que representen més d'una tercera part de les dones inactives i aturades. En concret, es tracta d'un volum de més de 2500 dones, per al cas de Manresa i Vilanova, i de 1335 i 1503 per a Igualada i Vilafranca, respectivament. Les dones joves i amb fills/es suposen al voltant d'un 30% d'aquestes absències femenines, per a Vilanova i Vilafranca (2169 i 1136 respectivament). Tal i com hem ja hem assenyalat, Manresa i Igualada són diferents i aquest grup de dones és menor. Representen el 23% del total (1655 i 776 respectivament). El següent grup que presenta un major dificultat per trobar feina és el de dones grans sense fills/es, aquestes representen un 26% i un 23% per a Manresa i Igualada i suposen el 18% i 22% per a Vilafranca i Vilanova. Per últim el grup que és menys nombrós i que per tant presenta menys dificultats a l'hora d'entrar al mercat laboral són les dones joves i sense càrregues, que en el pitjor del casos no supera el 12% de les dones que estan fora del mercat de treball. Unes dades que no suposen cap sorpresa, després de ser prou coneguts quins són els trets estructurals bàsics del mercat laboral femení, però que posen límits concrets a la magnitud de la problemàtica implicada en les accions a emprendre en el projecte IGUALEM.

Finalment, com a síntesi i resum d'aquesta anàlisi tipològica del col·lectiu femení estudiat, podem dir que el gruix de les dones absents del mercat laboral està format, tan en termes relatius com absoluts, per dones grans i joves amb fills/es. Es a dir, les càrregues familiars és l'eix principal de les absències femenines del mercat laboral. I, probablement l'escull primordial amb el que topen aquestes dones a l'hora d'inserir-se laboralment. Essent l'edat un eix



secundari que agreuja aquesta situació, perquè les dones grans, són les més nombroses. Un subgrup que molt possiblement no pot fer servir la formació com a "vacuna" perquè també és el que presenta menors nivells de formació. Però que pot suplir aquesta dificultat si han crescut i, per tant, s'han socialitzat en un context on la tradició industrial ha suposat forta tradició de presència de ma d'obra femenina. Una característica que s'ha pogut comprovar repetidament a Manresa i Igualada. Unes poblacions on les dificultats de les dones grans sense fills/es tenen major o igual pes que les dones joves amb fills/es.

#### **4.6 L'augment de la immigració versus l'augment de la precarietat**

Si algunes de les dades que hem analitzat presenten dificultats a l'hora de fer palesa la realitat existent, aquestes són les que fan referència a la immigració. Tot i saber de partida que el desajust numèric podia ser més que notori. Malgrat això hem intentat fer una aproximació a la situació laboral de les dones immigrades en l'actualitat, a partir de les dades disponibles en el cens de l'any 2001. Un grup/tipus que, d'alguna manera, clou i matisa les dificultats d'ocupació del col·lectiu femení sobre el que hem aplicat l'anàlisi tipològica indicada.

Hem analitzat la informació numèrica tenint en compte el país d'origen i la població on resideixen en l'actualitat. A partir d'aquí i sabent el creixement de la població a través de les dades del padró del 2004 i considerant que les condicions laborals no han sofert importants canvis, hem fet una aproximació de la situació laboral actual de les dones immigrades.

El total de països d'origen de les dones immigrades s'han agrupat en cinc blocs. Dos han estat els criteris utilitzats: la situació econòmica o riquesa del país i les característiques culturals. Hem considerat països rics els de la Unió Europea, Japó, EEUU i Canadà. Els països de l'est són, com es habitual considerar, aquells que varen formar part del bloc comunista. Llatinoamèrica correspon al països de parla hispana. Àfrica està representat majoritàriament per la població marroquina i, finalment, hem inclòs Àsia tot i que el seu nombre, en termes absoluts, és minoritari pels municipis del territori IGUALEM.

Una primera ullada al conjunt de dades de les dones immigrades a l'any 2001, ens mostra com el major volum d'inactivitat és present a la població

d'origen Àfrica, sobretot magribines. En aquest punt, cal pensar en el gran pes que té el patriarcat en aquesta cultura. I afegir-hi, a més, les dificultats que pot tenir per a una dona immigrada, l'arribar a una cultura i una llengua diferent. Són dones que pateixen una doble discriminació, la d'esser dones immigrades i la de la seva pròpia comunitat cultural que les relega exclusivament a l'espai domèstic. Però no cal oblidar el fet de que, molts cops, s'insereixen laboralment a través de l'economia submergida, dades que oficialment no són recollides. I que, aleshores la dita doble discriminació es tradueix en triple, Parella (2003).

Un altre fet que crida relativament l'atenció és, si fem l'excepció de les dones africanes, el major nivell d'ocupació que presenten les dones immigrades en relació a les autòctones. Això ens fa pensar que es tracta de dos mercats laborals diferenciats. Les ocupacions a les que accedeixen les dones immigrades, fins i tot quan estan regulades laboralment, tenen pitjors condicions laborals i es concentren habitualment en el servei domèstic i la neteja d'interiors. Unes ocupacions que les dones catalanes rebutgen o prefereixen no tenir no només per les condicions laborals que tenen aquestes feines sinó per l'estigma social i el desprestigi que les acompanya. I prefereixen romandre fora del mercat laboral, si les necessitats materials de supervivència no les atrapen, que ocupar determinades feines mal pagades i amb una exigència de disponibilitat laboral que, a més, sempre les farà està mal considerades. Una situació especialment evident entre el col·lectiu de les dones autòctones més joves.

Sigui com sigui, dins del diferents col·lectius de dones immigrades, les dades mostren que les llatinoamericanes són les que tenen taxes més elevades d'ocupació. Perquè amb tota probabilitat, aquí la proximitat cultural juga sens dubte un paper favorable per a la inserció laboral. En relació al conjunt de les aturades, tots els percentatges de les dones immigrades a excepció de les asiàtiques i les de països de l'anomenat primer món superen el 10%. Un percentatge molt més elevat que el de les dones catalanes que, com es recordarà es troba al voltant del 6%. Cal destacar el major nombre de les provinents dels països de l'est a Manresa i Igualada. Una dada que les impressions de les especialistes en orientació i inserció laboral de la zona no han confirmat. I que, en concret, ens ha portat a centrar-nos en el col·lectiu de

magribines, a Manresa, per continuar la recopilació i anàlisi de dades qualitatives previstos a l'estudi.

**Taula 8. Població femenina immigrada de Catalunya i municipis del territori IGUALEM per activitat i país d'origen, 2001**

<i>Pais d'origen</i>	<i>Paisos rics</i>			<i>Paisos de l'est</i>		
	<i>ocupades</i>	<i>aturades</i>	<i>inactives</i>	<i>ocupades</i>	<i>aturades</i>	<i>inactives</i>
CATALUNYA	49,48	10,00	40,52	50,39	13,35	36,06
MANRESA	55,56	13,89	30,56	43,18	18,18	38,64
IGUALADA	70,37	3,70	25,93	42,31	15,38	42,31
VILAFRANCA	43,90	4,88	51,22	37,04	11,11	51,85
VILANOVA	54,62	7,69	37,69	42,67	12,00	45,33

  

<i>Pais d'origen</i>	<i>Llatinoamèrica</i>			<i>Àfrica</i>			<i>Àsia</i>		
	<i>ocupada</i>	<i>atur</i>	<i>inactiva</i>	<i>ocupada</i>	<i>atur</i>	<i>inactiva</i>	<i>ocupada</i>	<i>atur</i>	<i>inactiva</i>
CATALUNYA	56,68	11,55	31,77	31,60	11,05	57,34	55,73	8,64	35,62
MANRESA	55,13	13,25	31,62	32,10	13,32	54,59	56,67	6,67	36,67
IGUALADA	51,95	14,29	33,77	25,77	8,25	65,98	66,67	0,00	33,33
VILAFRANCA	52,36	13,78	33,86	33,64	12,90	53,46	81,25	0,00	18,75
VILANOVA	47,15	11,79	41,06	34,40	11,47	54,13	64,29	14,29	21,43

Font: Idescat (2005)

Malgrat aquestes dificultats de caire metodològic i la mancança de dades actuals sobre el mercat laboral, hem tractat de fer una aproximació de la situació laboral de les dones immigrades en l'actualitat. La taula següent ens mostra quin ha estat el creixement de la població immigrada femenina des de l'any 2001 fins al 2004. A partir d'aquí, hem aplicat aquest creixement a les diferents situacions laborals. Això ens ha permès fer una aproximació quantitativa de les dones immigrades en relació a l'activitat laboral per cadascun dels municipis de projecte IGUALEM.

**Taula 9. Creixement percentual de la població femenina immigrada a Catalunya i municipis del territori IGUALEM, període 2001-2004**

<i>país d'origen</i>	<i>CATALUNYA</i>			<i>MANRESA</i>			<i>IGUALADA</i>		
	<i>2001</i>	<i>2004</i>	<i>% creix</i>	<i>2001</i>	<i>2004</i>	<i>% creix</i>	<i>2001</i>	<i>2004</i>	<i>% creix</i>
Paisos rics	20337	47633	134,2	36	86	138,8	27	117	333,3
Paisos est	6930	25620	269,7	44	216	390,9	26	120	361,5
latinoamerica	51219	136456	166,4	234	690	194,8	154	456	196,1
Àfrica	25614	61939	141,8	458	1258	174,6	97	310	219,5
Àsia	6207	17803	186,8	30	7	-76,6	3	6	100,0
TOTAL	110307	289451	162,4	802	2359	194,1	307	1005	227,3

país d'origen	VILAFRANCA			VILANOVA		
	2001	2004	% creix	2001	2004	% creix
Països rics	4	126	207,3	130	376	189,2
Països est	27	99	266,6	75	321	328,0
latinoamerica	254	726	185,8	263	855	225,1
Africa	217	508	134,1	218	554	154,1
Asia	16	2	-87,5	14	12	-14,2
TOTAL	555	1496	169,5	700	2165,	209,2

Font: Idescat (2005)

Tal i com ja han assenyalat, el creixement de la població immigrada ha estat exponencial en aquests darreres anys. Els augments sobrepassen el 130% en gairebé tots els casos. Si fem una ullada als municipis objecte d'estudi, dos dades criden immediatament l'atenció. Una, l'augment més important és el que fan les dones que venen dels països de l'est, augment que tot i ser el més important pel conjunt de Catalunya, és molt més notori per a les nostres poblacions, arribant a nivells de quasi el 400% per a Manresa i del 360% per a Igualada. Cal assenyalar l'excepció de Vilafranca, que creix a nivell semblants a Catalunya. L'altra dada significativa té a veure amb la disminució de la població d'origen asiàtic en tots els municipis, a excepció d'Igualada, on tot i que en el 2001 ja era molt minoritària, en el 2004 no ha fet sinó disminuir.

**Taula 4: Projecció de la població femenina immigrada per país d'origen i activitat, a Catalunya i municipis del territori IGUALEM, pel 2004**

CATALUNYA	rics	%	l'est	%	llatinoam	%	africa	%	asia	%	TOTAL	%
ocupades	23569	49,5	12910	50,4	77338	56,7	19575	31,6	9921	55,7	143314	49,0
aturades	4764	10,0	3420	13,3	15764	11,6	6846	11,1	1537	8,6	32331	11,1
inactives	19300	40,5	9239	36,1	43354	31,8	35518	57,3	6342	35,6	113752	39,8
total	47633	100,0	25620	100,0	136456	100,0	61939	100,0	17803	100,0	289451	100,0

MANRESA	rics	%	l'est	%	llatinoamerica	%	africa	%	asia	%	TOTAL	%
ocupades	48	55,6	93	43,2	380	55,1	404	32,1	4	56,7	977	41,4
aturades	12	13,9	39	18,2	91	13,2	168	13,3	0	6,7	315	13,3
inactives	26	30,6	83	38,6	218	31,6	687	54,6	3	36,7	1068	45,3
total	86	100,0	216	100,0	690	100,0	1258	100,0	7	100,0	2359	100,0

IGUALADA	rics	%	l'est	%	llatinoamerica	%	africa	%	asia	%	TOTAL	%
ocupades	82	70,4	51	42,3	237	51,9	80	25,8	4	66,7	449	44,6
aturades	4	3,7	18	15,4	65	14,3	26	8,2	0	0,0	115	11,4
inactives	30	25,9	51	42,3	154	33,8	205	66,0	2	33,3	441	43,9
total	117	100,0	120	100,0	456	100,0	310	100,0	6	100,0	1005	100,0

VILAFRANCA	<i>rics</i>	%	<i>l'est</i>	%	<i>llatinoamerica</i>	%	<i>africa</i>	%	<i>asia</i>	%	TOTAL	%
ocupades	55	43,9	37	37,1	237	52,4	80	33,6	4	81,3	645	44,5
aturades	6	4,9	11	11,1	65	13,8	26	12,9	0	0,0	183	12,2
inactives	65	51,2	51	51,8	154	33,8	205	53,5	2	18,7	634	43,3
total	126	100,0	99	100,0	726	100,0	508	100,0	6	100,0	1496	100,0

VILANOVA	<i>rics</i>	%	<i>l'est</i>	%	<i>llatinoamerica</i>	%	<i>africa</i>	%	<i>asia</i>	%	TOTAL	%
ocupades	205	54,6	137	42,7	403	47,1	191	34,4	8	64,3	961	44,4
aturades	29	7,7	39	12,0	101	11,8	64	11,5	2	14,3	238	11,0
inactives	142	37,7	146	45,3	351	41,1	300	54,1	3	21,4	966	44,6
total	376	100,0	321	100,0	855	100,0	554	100,0	12	100,0	2165	100,0

Font: Idescat (2005)

Si fem una mirada a aquesta projecció, podem veure quin és el gruix de dones immigrades que estan absents del mercat laboral. Les dones llatinoamericanes són, juntament amb les dones africanes, sobretot marroquines, les que constitueixen el major volum a tots els municipis. Tot i el fort creixement de les dones de l'est, en termes absoluts encara són molt minoritàries. Però cal mencionar el cas de Vilanova on el pes d'aquestes dones és molt més important que a la resta de municipis. I el cas de Manresa, on són les africanes les que major presència tenen.

Tanmateix, es fa difícil que una simple anàlisi descriptiva d'aquestes dades pugui posar de manifest totes les dificultats d'ocupació de les dones immigrades. Un col·lectiu que en la seva vessant femenina mostra, malgrat la simplicitat dels tòpics habituals, una realitat complexa i una heterogeneïtat de tradicions que, ben segur, requereixen una anàlisi més aprofundida. Una anàlisi que cal orientar-la no només pel que fa la situació d'aquestes dones en relació al mercat laboral sinó en relació al present i futur de les nostres societats. Objectius que van més enllà dels proposats en aquest estudi.

## **5. ELS DISCURSOS DE LES DONES**

Un dels objectius prioritaris d'aquest estudi és esbrinar quins són els obstacles que tenen les dones per estar absents al món laboral. En concret aquelles, ara absents per raons d'atur o inactivitat, que estan en edat de treballar remuneradament i tenen més de 30 anys. Al mateix temps, es tracta també de posar en evidència si, dins dels impediments, aquestes dones mostren algun tipus de reticència per a desenvolupar categories professionals i llocs de treball tradicionalment masculins. L'anàlisi del discurs de les pròpies protagonistes, és a dir de les dones que sí demanden una ocupació, és el que ens ha ajudat a mostrar aquestes dificultats.

Així doncs, ha estat l'anàlisi dels discursos de les dones, provinents dels grups de discussió i de les entrevistes, el vehicle emprat per posar nom a aquestes dificultats.

### **5.1 Trajectòries laborals homogènies**

Segons aquesta anàlisi, les trajectòries laborals d'aquestes dones presenten una gran homogeneïtat, tot i la tipologia de partida. En general, són unes trajectòries laborals molt condicionades per l'assumpció del paper de mestressa de casa en un model on l'home té reservat el fer de cap de família. Un paper que les converteix en responsables absolutes de la cura de la llar/família i que mai no només depèn de la seva voluntat. Aquesta responsabilitat està fortament lligada a l'existència de més o menys càrregues familiars i agreujada pel factor edat.

Aquestes trajectòries laborals ens mostren, en bona mesura el que ja ens havien fet palès les dades estadístiques. Com a regla general, les dones més joves presenten menys problemes per accedir i mantenir-se al mercat de treball. Sempre que es plantegin tenir una àmplia disponibilitat laboral, per tal de fer front a les actuals condicions que aquest mercat els hi exigeix. Però, a mesura que el seu cicle de vida avança, l'aparició de càrregues familiars, principalment la cura de les criatures els farà minvar la disponibilitat que tenien abans. Serà, per tant, l'assumpció com a pròpies de les necessitats dels altres membres de llar, inclosa la d'aquelles persones de la família entesa en sentit

extens, (pares i sogres, principalment), el que marcarà una de les barreres fonamentals per entrar i, fins i tot mantenir-se, en el mercat laboral.

*“La meva sogra la tinc des de..., la vaig tenir gener i febrer que va estar molt fumada perquè va tenir una grip d'aquelles fortes i, perquè viu sola o vivia sola fins ara, però llavors va tornar a casa seva i al cap de 2 mesos es va tornar a posar malament i ara des de el maig que la tinc seguit, ara torna a estar més bé, però com per anar-se a viure sola un altre vegada, no.” (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

*“yo pienso que el problema es más cuando tienes hijos a tu cargo, que te limita el horario laboral no es compatible con el horario escolar, los niños se ponen enfermos, estas en el trabajo, y te llaman a ti..”.*

*“els tenim entre els dos, però la societat està feta de que els nens són de la mare” (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

Aquesta assumpció del treball domèstic-familiar, al llarg de tot el cicle de vida, és el tret dominant i homogeneïtzador de les trajectòries laborals d'aquestes dones. Un tret principalment present en el cas de les dones més grans. Aquest grup, està format per dones que van iniciar la seva activitat laboral molt joves, als 16 anys o abans i van seguir treballant fins a tenir fills/es. En aquell moment, sempre que els ingressos del cap de família fossin suficients, varen abandonar el mercat laboral amb l'esperança de retornar-hi quan les càrregues familiars fossin menys exigents. Però, quan aquest retorn ha estat possible, la realitat les ha fet topar amb un mercat que les segrega i, a més, les margina per raó de la seva edat.

*“Jo vaig començar a treballar en una fàbrica quan tenia 16-17 anys, perquè tocava l'època d'anar a la fàbrica, perquè d'allò, i els primer anys, com vaig tenir els meus fills/es molt jove, estudiava, vaig anar a treballar a l'escola” (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

*“La nostra generació moltes vam deixar de treballar per estar amb els fills/es, per la casa,... i va ser una equivocació, perquè després és tot més complicat, no saps mai que pot passar” (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

Tot i així, s'ha de dir que la manera d'abandonar el mercat laboral i la seva vinculació posterior són diferents segons la classe social de les dones. Les de classe mitjana abandonaren l'activitat laboral totalment en casar-se o amb el naixement de la primera criatura. I fins que els fills/es no s'han fet més o menys grans, no consideren la possibilitat de tornar al mercat de treball. Un retorn que les manté en situació de demanda d'una ocupació que, això sí, les ha de permetre compatibilitzar els horaris familiars i laborals. Pel contrari, les dones de classe treballadora més que abandonar el mercat de treball, acostumen a entrar en l'economia submergida i/o entrar i sortir recurrentment del mercat laboral. Acostumen a ocupar llocs de treball poc qualificats i mal pagats,

sempre que, per descomptat, puguin compatibilitzar les tasques i responsabilitats domèstic-familiars. En aquests casos, són dones que tenen una presència intermitent en el món laboral, sempre en funció de les necessitats de la llar, ja siguin aquestes de tipus econòmic o les vinculades a la cura dels fills/es i/o adults. En aquesta lògica, les dones fan càlculs sobre la quantitat de diners que aporten a la llar i el que representa subcontractar algú per poder mantenir-se actives laboralment. Donada la ideologia patriarcal vigent, sempre prioritzen el ser mare i esposa i no necessàriament reclamen o denuncien la manca d'ajuts i suport per part de les administracions públiques.

*“el que passa es que jo mateixa elimino segons quines ofertes, per exemple si em surt una oferta de treball que és mitja jornada per la tarda, jo penso que no em surt a compte, perquè per exemple si jo faig de 15h a 20h i els nens surten a les 17h a de l'escola està treballant unes hores, que després has de pagar a una cangur, i moltes feines que he trobat de ½ jornada són per la tarda, i a mi m'interessaria més pel matí que els nens estan a l'escola”* (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)

*“Si tu t'ho pots combinar i estàs amb la parella i ell va treballant i tens un horari bo que fas 4 hores t'ho pots combinar ..llavors si que esta bé, però jo ara no em puc permetre treballar quatre hores...i què menjo....esta molt difícil...si que hi haurien d'haver-hi més ajudes, més coses...per exemple a mi ara que treballava em donaven una ajuda de 100 euros, ara que no treballo no la tinc...i que és...cap i cua perquè si tu no treballes si que has de tenir una ajuda, però si treballes...”* (Dona jove amb càrregues)

Davant d'aquestes mancances, el recurs a la família, avis i avies, és la sortida habitual que utilitzen per tenir un treball remunerat.

*“Llavors estem suplint una funció que pot ser s'haurien de fer des d'altres àmbits socials, jo el que estic veient són a companyes que tenen néts, i acaben sent àvies esclaves; no sé, que tu puguis donar un cop de mà, que tu puguis gaudir dels teus néts, està molt bé, però que tu tinguis l'obligació de tenir el teu nét de les 8 del matí a la 1 o de les 3 a les 6 de la tarda, penso que no està gaire bé.”* (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)

Però, tal com ja hem apuntat, l'edat d'aquestes dones és un inconvenient afegit. La seva voluntat de retorn al mercat laboral, un cop resoltes o pal·liades les càrregues familiars, topa amb un empresariat que prefereix a les més joves, malgrat la manca d'experiència. També el nivell de formació juga en aquest rebuig. Moltes d'elles es consideren poc preparades front a les més joves, generant-se, aleshores, un problema d'autoestima, que no sempre són capaces de superar fent servir l'experiència laboral acumulada. La seva situació, posa en evidència el doble eix de les seves dificultats. Perquè quan les càrregues familiars, fonamentalment els fills/es comencen a deixar de ser “el problema”, l'edat sorgeix amb força com segona gran dificultat.



*“Encara que posi que tinc 24 anys d'experiència en vendre roba i sabates i tal doncs volen fins a certa edat i això doncs ja és un impediment. Jo he pensat de que potser ara trobaria feina cuidant avis o cuidar criatures o coses de neteja. Aleshores vaig començar a buscar per La Vanguardia i tal, i quan truques et pregunten l'edat, si tens experiència, si saps conduir, si tens cotxe i que ja et trucaran” (Dona gran amb càrregues)*

*“Trobo que em tinc que formar, jo veig que la gent jove té una facilitat per l'ordinador i té unes coses que és clar jo veig que no les tinc. Després tinc l'edat, l'edat és un impediment perquè quan deixo un currículum veig que darrera n'hi ha 3 o 4 que deuen tindre 20 anys o 18 i clar això segur que influeix en moltes coses”. (Dona gran amb càrregues)*

La consideració de que l'edat és el problema, ha conduït a les dones amb menys formació reglada, a realitzar tot tipus de cursos de reciclatge professional. Un recurs que no les ha permès vèncer les dificultats d'un mercat laboral, fortament segmentat per l'edat.

Tot i la força d'aquest doble eix, cal establir diferents matisos perquè el col·lectiu de dones que provenen de la inactivitat és, tanmateix, força heterogeni. Al darrera d'aquestes absències laborals podem reconèixer tot un seguit de circumstàncies personals i socials no fàcilment observables. Un seguit de situacions que han pogut ser descrites a través de la veu i l'explicació de les mateixes dones. Seguint aquests discursos, trobem diverses formes de treball submergit (treball a domicili, ajudes familiars, feines de neteja, etc.). I fins i tot tasques de voluntariat, que molts cops es duen a terme com a forma de suplir unes tasques domèstic-familiars i de cura dels membres de la família. En definitiva, unes formes de treball, no reconegut com a activitat laboral, que es fa per tal de poder sentir-se útil, un cop la llar es transforma en niu més o menys buit.

*“Jo no puc dir que no treballo, estic al despatx amb el meu marit, una empresa d'electricitat, jo l'ajudo a portar la comptabilitat, llavors no sé que us diré, no he anat a buscar feina, per dir-ho d'alguna manera, tinc 3 fills/es, una àvia a casa, estic prou ocupada i no m'he dedicat a buscar feina, d'això us puc explicar en tot cas, vivències que jo tinc d'amigues meves que si els ha passat, però jo personalment, no.... estic a casa i a hores estic al despatx, jo considero que treballo”,(Grup de Discussió)*

*“Jo el voluntariat que faig amb els avis, que me'n vaig amb ells una setmana fora, diuen que perquè jo no estic en un lloc, perquè jo en relaciono a ells, treballs manuals i coses amb ells, els ajudo amb el que puc, no per obligació sinó que en surt a mi, el ajudar-los amb tot el que puc, el menjar, portar-los tot el que sigui i ho diuen, perquè no et fiques a treballar perquè serveixi... mira faig el que puc i ja està.” (Grup de Discussió)*

## 5.2 La força dels imaginaris: les dones a casa, els homes a la feina

El model “home cap de família/dona mestressa de casa” configura amb força els imaginaris socials, en general i el d'aquestes dones, en particular. És a dir, els imaginaris presideixen les maneres de pensar i viure d'homes i dones. Aquesta realitat simbòlica configura l'existència d'unes pautes socioculturals que avalen socialment la distribució desigual dels espais, dels temps, dels recursos, de les responsabilitats i dels treballs necessaris per viure entre gèneres, classes socials i ètnies. En aquesta tessitura i malgrat que el consens social vigent sigui difícil de qüestionar, les dones són cada cop més conscients del preu pagat per haver fet o haver de fer de mestressa de casa. I reconeixen que aquest fet és una de les raons principals que les ha obligades a quedar fora del mercat laboral.

*“Coses de joventut, que vaig escoltar a qui no tenia que escoltar, i vaig plegar. Per allò que passa, per un nòvio, que té un negoci, totalment diferent, que no tenia res a veure..., que t'omple el cap, que ho hauríem de fer junts,... i em vaig deixar enredar, com tontes que som les dones, amb altres coses no, però per això sí.”(Dona gran amb càrregues)*

El consens sobre el model “home cap de família/dona mestressa de casa” està, però, tan interioritzat que el discurs de les dones mostra a la perfecció la força dels imaginaris comentats. Un fet fàcilment visible en les justificacions que elles donen sobre l'existència d'una divisió sexual del treball que arriben a trobar “natural”. Aquestes justificacions arriben al seu punt culminant a l'hora de verbalitzar els arguments sobre el perquè varen abandonar el mercat laboral, en néixer els fills/es. Tanmateix les argumentacions adduïdes són diverses. Essent les de tipus econòmic les més nombroses, perquè, com és prou sabut, els homes sempre tenen salaris més alts.

*“perquè teòricament ell guanya més que la dona i clar el treball preferent és el de l'home.”*

*“Però això inclús a la nostra edat. Nosaltres estem a l'atur però quants homes de la nostra edat estan a l'atur? La proporció és molt més petita, per què?”*

*“Perquè la dona la seva funció és cuidar de la llar. I l'home la seva funció és portar el sou a casa, ja està.”(Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

*“a ver, en mi caso, los dos el mismo sueldo, y yo hace un año tuve que renunciar a mi trabajo porque era.. Yo ya no podía más...yo llegó un momento que trabajar, ocuparme de la casa i de los niños... yo estaba tan saturada... que llegué a un nivel de estrés... que renuncié a mi trabajo, renuncié a un buen sueldo, a lo que me gustaba, a 18 años de C.V. i de ir ascendiendo en una empresa, con lo que me costó... porque ya no podía más, y yo pensaba: o renuncio yo o aquí no renuncia nadie, y yo dejada a mi hijo a las*

*Thoras de la mañana i yo no sabia si se despertaba con fiebre si se despertaba contento, si se despertaba llorando.* "(Grup de discussió Dones joves amb càrregues)

El fet d'assumir de manera acrítica aquest imaginari i per tant les pràctiques que poden ser-hi associades, no eximeix les dones, i sobretot a les més joves, d'una certa insatisfacció per la renúncia feta. Hi ha una necessitat de fer activitats fora de la llar, una demanda de treball remunerat, però sempre que aquesta no qüestionari o posi en contradicció el seu paper principal com a mestressa de casa.

*"Tens una cama a casa i una altra amb ganes de fer coses, però això requereix unes obligacions, i això al marit el marca bastant."*(Dona jove amb càrregues)

En alguns casos, el pacte patriarcal que avala la naturalització de la divisió sexual del treball es fa tan explícit, que no es té cap reticència a verbalitzar el pes de l'autoritat masculina.

*"Ell com a marit, ja m'ho va dir. Si jo estigués malalta, ell m'ajudarà amb el que sigui necessari, ara, que ell tingui que fer festa o portar els nens al metge perquè jo pugui treballar NO. Ell es guanya bastant bé la vida com per dir, Montse, no et vull veure treballant. Però jo ho necessito, ell ho accepta, però primer són les criatures, això ja m'ho ha dit clar." Mentre jo estigui bé amb els fills/es i el marit, que és el més important.*"(Dona jove amb càrregues)

Els conflictes apareixen quan es trenca aquest model. La queixa de les dones sorgeix quan l'home ha tingut i perd el seu paper de principal proveïdor d'ingressos familiars. En concret, quan aquests ingressos ja no són suficients pel manteniment del nucli familiar i, aleshores, les dones han de buscar alguna ocupació que complementi aquests ingressos. Entre les dones més grans, aquesta nova situació es viu, en alguns casos, com "un engany". És a dir, no era el que elles esperaven però, malgrat la queixa, la nova situació s'accepta com un fet inevitable que inclou una major càrrega total de treball i no exclou la subordinació.

*"Allò ja no és res, ja no és una empresa ni res. Allò és un tros de magatzem, amb les 3 ó 4 màquines... I està sol totalment (...) Havíem tingut temps que ens havia anat molt bé, perquè havíem pogut invertir molt en educació dels fills/es, ham anat a escoles bones (...) Però ara no, ara ja no dona per res. El contrari, ens enganxen per tot arreu, els cales ens enganxen, 1 milió per aquí, 2 per allà... Ell és un negat, encara està allà en el seu món de les quatre màquines... Jo ben bé, no hi compto amb ell."* (Dona gran amb càrregues)

En aquests casos, les dones són conscients del preu tan elevat que han pagat per seguir un model imposat que no s'havien qüestionat abans. I s'adonen, a

més, que estan davant d'una realitat i unes condicions laborals i de vida que solen ser dures i precàries.

*“Tan de bo no m’hagués enamorat mai ni m’hagués casat perquè m’ha destrossat tota...i tota la vida” (Dona gran amb càrregues)*

*“Ara, si pogués tirar enrere NO tindria fills/es. Una per la feina, en serio, sóc molt egoista, però perds la feina i és difícil de trobar-ne. I segon, si estan malalts, ets tu qui has de quedar malament, sempre reclamen a la mama. Però els nens no tenen la culpa, has sigut tu qui els has anat a buscar. Ens agradaven a tots dos (...) No me’n penedeixo, però el fet de viure amb nens o no, és molt diferent.”(Dona jove amb càrregues)*

L’edat marca de nou diferències en aquest col·lectiu. Algunes de les més joves, a diferència de les dones més grans, davant de la fallida del paper masculí, arriben, fins i tot, a trencar el lligam matrimonial i separar-se. Perquè ja en tenen prou en veure’s obligades a aportar els recursos materials pel manteniment de la família.

*“Jo m’he separat fa un any... ell al principi, quan tenia el nen gran no treballava...el nen es quedava amb la sogra i ell a casa,... no tenia gaire traça... això tres anys. Llavors em vaig quedar embarassada i em vaig separar i el petit tenia un mes, si fa un any. I llavors ell va trobar feina.” (Dona jove amb càrregues)*

*“yo trabajaba igualmente, yo limpiaba casas, cuidaba ancianos o también trabajaba en restaurantes por la noche, a fregar platos, y hasta ayudante de cocina. Y todo lo que iba haciendo pues ha sido porque más necesidad tenía porque tenía una responsabilidad.”*

### **5.3 Un món laboral difícil**

Fins ara hem parlat de les dificultats que tenen les dones per poder accedir al mercat laboral i hem senyalat les càrregues familiars i l’edat com a principals obstacles. També hem analitzat la força dels imaginaris que hi ha darrera de l’assumpció per part de les dones d’una posició subordinada respecte dels homes. Ara parlarem de les diferents percepcions i representacions que tenen les dones sobre el món laboral, sobre les seves capacitats i les seves limitacions.

Les dones són conscients de les dificultats que presenta el mercat laboral a l’actualitat, dels estereotips i prejudicis del món laboral i empresarial pel que fa a l’edat i el gènere. Saben que per ser dones ho tenen més difícil que els seus homòlegs masculins, així com també pel fet d’arribar a

determinada edat. Coneixen, tal i com mostren les dades, que l'empresariat prefereix a les dones joves i sense càrregues familiars.

*“Doncs que no tinc reciclatge i que per molt que digui el SOIP i per molt que digui qui vulgui, els empresaris segueixen sense agafar dones i l'edat és una altra història por molt que diguin ara que sí que hi ha empresaris, que ara sí que volen dones de 50 perquè ja tenen fills/es així o axà, que me'ls presentin, segur que hi ha. És clar, jo sé que hi ha, segur, però la majoria continuen estancats on estiguin”* (Dona gran amb càrregues)

Les dones entrevistades, especialment aquelles amb més experiència laboral i amb diferents intents de trobar una feina remunerada, mostren un coneixement prou realista i aproximat de la situació del mercat de treball que les envolta. Aquest coneixement no inclou necessàriament l'existència de la segregació ocupacional però sí la consciència d'unes fortes dificultats d'inserció laboral. Aquesta informació és especialment notòria entre les dones amb baixa qualificació, que ja de partida veuen limitada la seva possible incorporació en feines més qualificades. Tot i així, hem de subratllar l'empenta, la consciència i la lluita que mantenen per mantenir-se actives laboralment i la seva predisposició a adaptar-se a las condicions imposades. Uns trets especialment destacables entre aquelles que viuen en un context territorial amb llarga tradició de treball assalariat del col·lectiu femení.

*“Hombre nosotros aquí no estamos hablando de un trabajo una oficina, un despacho. Mas o menos ya sabemos que vamos a hacer, un comedor, una limpieza, una fabrica. Tampoco te piden títulos y con currículum a donde vives, quien eres tú y ya tienen bastante.”*

*“-Si buscas trabajo, encuentras*

*-Pero trabajo de qué? Pero la mayoría del trabajo que hay aquí es: limpieza y la gente mayor”* (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)

Aquestes percepcions del món laboral venen avalades, també, per les vivències que elles han patit al llarg de la seva vida laboral. Els casos més significatius són aquells que corresponen a les dones que han hagut d'acceptar condicions de treball precàries En especial, aquelles on l'activitat laboral era obligada perquè s'han hagut de fet càrrec, a més, del manteniment econòmic de la llar. Habitualment, llars monoparentals o llars on el model d'home com a cap de família i proveïdor de recursos ha fet fallida.

*“En principio eran contratos temporales claro tu dices te van renovando y vas tirando entonces en ese momento te iba bien. Y vas firmando, pero cuando pasa un año y ves que no sube, las condiciones de los trabajadores... no se cumplen y ya no era una*

*persona eran bastantes, lo que pedimos no se cumple la gente se va yendo, si no hay solución...” (Dona jove amb càrregues)*

*“Si, si, yo siempre los he tenido conmigo y mi compañero también porque ahí ya las dificultades con mi compañero son cosas a parte. Pero bueno dentro de lo que cabe el cabeza de familia era yo. Porque claro mi marido era más infantil, un poco más inmaduro. Entonces la cabeza de familia la tuve que poner yo.” (Dona jove amb càrregues)*

Entre les vivències que les fa percebre un món laboral difícil cal apuntar un altre condicionant. En concret, aquell que afecta les dones que han estat actives durant molts anys, provenint de sectors productius en crisi com ara el tèxtil: la necessitat de continuar treballant assalariadament per no perdre drets de jubilació. Un condicionant que les porta a voler ser presents al mercat laboral tot i saber-ne els inconvenients.

*“El sector de la geriatría hi ha molta feina però hi ha un escaló salarial baix. Quan no trobes res més, et trobes obligat acceptar feines que estan per sota de les teves capacitats i salari que has tingut sempre. Això de cara a la jubilació és fotut perquè et va baixant el promig. Però per una altra banda, si no tens tots els anys cotitzats, tu no pots plegar-te de braços”*

*“A la majoria ens passa el mateix. No podem tirar els 25, 30, 35 anys de vida laboral que portem a les espatlles. Cada vegada la seguretat social apreta més, et demana més anys cotitzats i tu cada vegada tens el promig més baix. I et veus obligada a continuar, continuar” (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

Aquestes percepcions sobre un món laboral difícil reforça els imaginaris abans comentats. És a dir, aquesta consciència i coneixement d'un mercat on les opcions laborals són limitades (neteja, cura de gent gran...) les porta, de nou a justificar el seu paper principal com a mestressa de casa. Una justificació que, especialment per aquelles que presenten baixa qualificació i fortes càrregues familiars cal saber comprendre i emmarcar sota el pes d'una realitat laboral presidida per la precarietat, els baixos salaris i uns horaris que difícilment permeten compatibilitzar les càrregues domèstic-familiars. Una realitat que massa vegades “ajuda” a mantenir-les en el paper tradicional de mestressa de casa, malgrat la seva voluntat d'inserir-se laboralment.

*“...y bueno hay un montón de trabajos que también encuentro pegados, pero.....tampoco me han ofrecido... no sé, a nivel de bolsas laboral, o el club de la feina o INEM no, trabajos? Siempre los mismos: Se necesita dependiente de 20 a 25 años para Vilanova, se necesita ayudante de estetician, i que si vos vais ahora a l'INEM, seguirán habiendo esos tres avisos. Sé necesita Ah! : Ayudante de cocina, mañana, tarde y noche, con carné de conducir, no se qué B, auto que te lleve hasta la esquina, i cobras 600 euros, no, me quedo en mi casa, atendiendo mis tres hijos, no es que no necesite el dinero, claro que lo necesito, pero tampoco, tampoco merece la pena.” (Dona gran amb càrregues)*

Amb tot, la seva percepció de les dificultats del món laboral no sempre les fa retornar al seu paper tradicional en silenci. Ací cal destacar que la consciència de la seva situació les porta, més d'un cop, a denunciar la manca d'ajuts. Una mancança que atribueixen a les mateixes institucions dedicades a facilitar la recerca d'ocupació, (INEM o Servei d'Ocupació Català).

I, en menor mesura, a les ajudes de les Administracions, que segons el seu criteri, haurien d'alleugerir-les de les càrregues de cura de fills/es i de gent gran.

Consideren, en aquest punt, que pel fet de ser dones, haurien de no ser discriminades laboralment. I, en alguns casos, perceben que els homes no pateixen les mateixes circumstàncies perquè no han d'assumir el treball domèstic-familiar i tenir cura dels membres de la família.

*“Aquesta mentalitat s’ha de canviar perquè, per què sempre les càrregues familiars han d’anar a compte de la dona?”*

*“Això costarà molt de canviar. De moment aconseguir que ens deixin entrar al món del treball.”*

*“Amb una noia de 30 anys el primer que li diuen és : estàs casada, tens fills/es? Com digui que no té fills/es no li donaran la feina. En canvi en un home de 30 anys ni li pregunten si té fills/es o no.” (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

La seva percepció d'un mercat de treball difícil no inclou la percepció d'una segregació ocupacional específica. És a dir, per molt que reconguin que les seves oportunitats són limitades, aquesta limitació no inclou el rebuig a tenir llocs de treball en sectors masculins. És més, aquelles que presenten una millor disposició no pensen que tenen o que haurien de tenir cap impediment per treballar amb homes o realitzar feines que realitzen els seu companys masculins.

*“Jo com a dona penso que està molt bé (treballar amb homes), perquè la qüestió és que treballar amb homes no hi ha problemes, bé, hi ha qüestions i qüestions, sempre pot haver amb aquella persona un estira i un arronsa i és molt diferent, la qüestió és que és més problemàtic treballar en un grup de dones, a veure con t’ho diria, hi ha més enveja o més piques.” (Dona jove sense càrregues)*

Val la pena assenyalar però, que entre elles perdura un imaginari on es considera que l'home està més capacitats per aquelles tasques que requereixen un esforç físic important. Ignoren que la tecnologia ha suplert, en molts casos, aquesta dificultat i no són conscients de que hi ha llocs de treball feminitzats on la força física ha estat i és present.

*“Yo pienso que los dos estamos capacitados para todos los trabajos, excepto los de fuerza física. Supongo que habrá que según que trabajos, que nosotras no podremos”*  
(Grup de Discussió)

*“vaig estar-hi 5 mesos (de soldadora), va ser una experiència molt maca, però per qüestions de salut, de l'esquena i això, vaig haver de deixar-ho, però els meus companys molt bé, fantàstics, jo tornaria a fer-ho, el que passa és, que depèn del dia ens tiràvem 8 o 10 hores agafant xapes de 75 Kg., és clar era una feina que aleshores no tenien qualitats que tenen ara, perquè l'han ampliat, ha canviat molt però aleshores era massa, 8 hores aixecant pesos molt forts, trobo que és molt debilitant, però per a mi i per a qualsevol persona, però està molt bé.”* (Dona jove sense càrregues)

*“en un centre geriàtric les persones que hi treballen són dones.”* (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)

La percepció d'aquest tipus d'entrebancs és, tanmateix present, però no sembla formar part del nucli dur dels esculls visualitzats. De manera que, podríem dir que les dificultats per tenir una ocupació en sectors o categories professionals masculins és una qüestió ignorada, o gaire bé considerada per aquestes dones. I, sens dubte, els és molt menys important que la dificultat dels horaris laborals que acostumen a tenir aquest tipus d'ocupacions masculines. I que sí són, contemplats com un enorme inconvenient, donada la impossibilitat de compaginar-los amb els horaris de la llar/família.

*- No trabajarías en la fabrica con turnos en los que por ejemplo se tuviera que trabajar de noche...*

*- Amb un nen no passa, ella treballant un any per la nit en una fabrica pero ara no...*

*-Un any, un año,...*

*-Yo trabajé también dos años de limpieza..pero...*

*- Pero porque que es que no dormías durante el DÍA?*

*- Una mica, pero no porque preparar comida, y has de portar els nens,*

*-Si tienes niños no trabajas, por la mañana has de estar con niños, a las nueve van al cole, mi marido trabaja,* (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)

Algunes de les dones més grans presenten els desplaçaments al lloc de treball com una forta dificultat per realitzar aquest tipus d'ocupació masculines el constitueix els desplaçaments al lloc de treball. Un entrebanc del qual són conscients, a partir d'algunes de les ofertes de treball que reben. Ofertes que estan vinculades a tenir un medi de transport propi, ja sigui per arribar al lloc de treball o per realitzar les tasques concretes d'una ocupació que els hi requereix mobilitat en el territori.

*“Yo hablo por mi porque si trabajo fuera si, yo hablo por mí porque cada vez que echo un currículo me han pedido carné de conducir, y esto te lo dicen directamente, eh? Pues si no tienes carné de conducir no vamos a hacer nada.”* (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)



*“Pues tenia no sé, 37 o 38 potser, que ja tenia una edat però evidentment, tampoc tinc carnet de conduir, no tic cotxe, si que em va sortir alguna feina per les rodalies, però com no hi ha transport públic, “que quede clar” no hi ha un mínim de transport públic”  
(Dona gran sense càrregues)*

## **5.4 Les més desfavorides: les dones immigrades**

Com ja hem assenyalat, en els darrers anys, l'arribada d'immigrants al nostre país ha estat un dels fenòmens més rellevants. L'augment considerable d'aquesta població immigrada i la multiplicitat de característiques que presenta - lloc de procedència o origen, la classe social, la diversitat cultural - fan difícil parlar de les dificultats laborals de les dones immigrades com un tot. Tanmateix, hem considerat oportú fer una pinzellada sobre els trets més significatius entorn les dificultats que té aquest col·lectiu en el món laboral.

Si l'atur, la segregació ocupacional i la discriminació laboral són un fet pel conjunt de les dones, cal afegir que les dones immigrades són les més vulnerables. Tanmateix, paradoxalment, són les que poden tenir i tenen una millor inserció laboral perquè estan més disposades a tenir pitjors condicions laborals, en molts casos, sense contractes. I, per tant, aquesta major subordinació les porta a tenir ocupacions que, a més, tenen una baixa consideració social, com ara la neteja d'interiors, el servei domèstic i la cura de gent gran, habitualment en règim d'economia submergida. En altres casos, aquestes feines les porten a sectors com l'hostaleria, amb horaris molt extensos i desincronitzats, on la conciliació amb la vida personal i familiar és gairebé impossible. Tot un seguit de llocs de treball que les autòctones es neguen a fer, sempre que les seves possibilitats els hi permeten.

Tal i com hem dit en capítols anteriors, i seguint les informacions de les orientadores i insertores de les poblacions estudiades, les dones marroquines són les que tenen més dificultats per entrar en el mercat de treball. I així ho sembla constatar la veu de les mateixes protagonistes. Les primeres dificultats passen pel desconeixement de la llengua, que, per a determinades feines, inclou el català. Fins i tot en els casos d'atenció i cura de la gent gran on la manca de qualificació requerida va acompanyada d'aquesta facilitat per a la comunicació oral amb la persona gran a la que cal atendre.

Una altra dificultat, en molts casos, es deriva de la seva situació d'il·legalitat. Una manca de “papers” que les fa ser totalment vulnerables, i, moltes vegades, les porta a ser disponibles per acceptar les pitjors condicions de treball assalariat. Aquesta situació d'il·legalitat, que pot perdurar fins i tot anys, estableix uns precedents en les relacions laborals, en les condicions salarials i horàries, que no canvia quan arriben els tan desitjats “papers”. Perquè aleshores, alguns empresaris es neguen a millorar la situació i les condicions contractuals i les famílies toleren la situació davant les necessitats de supervivència o la ignorància sobre els drets i deures que els pertocuen.

*“Es que es verdad lo que tu has dicho es que hay gente mayor que no habla castellano.*

*“Y cuando estaba en Marruecos trabajé de guardería y yo quiero trabajar de guardería. La feina molt bé. Pero hablo catalán? No, no hablo catalán, pero si no me dan una oportunidad para aprender como voy a aprender?”*

*“La gente de Marruecos que trabajan gente sense papeles y se aprovecha la gente. Se aprovecha la gente. No hay papeles, seguro no hay, y a trabajar.”*

*“Es que los explotan, porque si no tiene papeles yo entiendo que no paguen...pero esta pobre que tiene papeles y no lo aseguran.”*

*“Pero yo fui por trabajo y me han querido cogermme sin contrato. Y yo lo dije que no, que yo tengo papeles en regla y sin contrato no trabajo y se acabó. No hables, no hables...” (Grup de Discussió Dones Marroquines)*

Si fem una aproximació a les diferents percepcions que les dones immigrades tenen sobre el mercat laboral, podem veure com la necessitat d'obtenir uns ingressos és la que marca la predisposició al treball. Aquest punt les fa ser iguals que les dones del país, en aquesta mateixa situació. Una situació on la voluntat d'acceptar les precàries condicions laborals que el mercat oferta està fortament marcada per la necessitat familiar d'obtenir ingressos.

*-Pero una cosa es tener empleo y otra cosa es tener un empleo mejor. Yo pienso que ella lo cuenta muy bien. Si hay unas necesidades no urgentes tu puedes estar en la disposición para el empleo distinta de aquella persona que tiene una necesidad diferente. Y la necesidad no tiene porque ser solo económica. (Grup de Discussió Dones Marroquines)*

A més, es troben que tant com a col·lectiu com individualment necessiten trencar amb les reticències que presenten les persones i les empreses que les contracten. Saben que és a través de les xarxes informals on trobaran feina, i d'aquí el seu interès en donar un bon servei, que passa per una submissió i per l'acceptació del que se'ls ofereix.

*-Primero trabajar, después ya mejor."*

*"-Si pero hay para todos, trabajo hay para todos, quien se porta bien trabaja. Aquí hay trabajo bien.*

*"Yo la única cosa que quiero que hagan trabajo bien, que no salga malamente, porque el día de mañana te llaman y fulana que estuvo trabajando...y bien, bien, pues te llaman enseguida. Yo he trabajado en una farmacia y siempre que he cogido faena les llaman. Siempre llaman porque para una persona en una casa necesitan una persona de confianza."* (Grup de Discussió Dones Marroquines)

Cal considerar, a més, les diferències culturals que les dones marroquines presenten. Unes dificultats on té un fort pes la religió islàmica que es veu agreujada en els casos on aquestes dones provenen de entorns rurals i preindustrials. Entorns on el patriarcat i la religió han construït unes tradicions que xoquen fortament amb les pròpies de la societat receptora. Aquests factors es fan especialment evidents, si pensem, a més en les ocupacions que obtenen, majoritàriament aquest grup de dones. Unes feines totes elles vinculades a l'àmbit domèstic-familiar - netejar, cuinar, cura de fills/es i gent gran etc. – que no fan sinó reforçar el paper tradicional de mares i esposes que elles assumeixen com si fos natural. I que, d'altra banda, les porta, en molts casos, a ser rebutjades per les famílies o persones que els ofereixen les feines, pels trets culturals distints amb el que elles les afronten. Tot oblidant unes i altres que no són feines naturals sinó apreses pel fet de ser dones i pel fet d'haver nascut i crescut en unes cultures i societats determinades.

*"-Cocina muy mal, porque para la cocina, el vino...soy musulmana.*

*-Pero es igual, si no lo vas a comer tu, tu cocinas para otro.*

*-Pero el vino, no, no, no"*

*"-No se puede tocar jamón y no se puede tocar vino, Dios no quiere*

*-Pero si trabajo en una guardería con niños que son catalanes, que les voy a decir, yo soy musulmana y no puedo tocar jamón, entonces no trabajo"*

*-Yo tengo una amiga que trabaja ahora conmigo en la residencia y ella cuando va a la residencia se quita el pañuelo,*

*-Yo también*

*-Tu también te quitas el pañuelo cuando vas al trabajo...*

*-Yo también*

*-Cuando sale se pone otra vez"* (Grup de Discussió Dones Marroquines)

Aquests trets no naturals i distints són els que col·laboren a reforçar els prejudicis i estereotips d'ambdues bandes però que les perjudica a elles més directament per ser el col·lectiu més feble. Tal com es pot veure en pràctiques racistes i xenòfobes per part d'una minoria d'empresaris i/o usuaris receptors dels seus serveis. En concret, sigui quina sigui la formació i experiència de partida, se les considera menys preparades i menys vàlides per fer els treballs de cura o de la llar.

*“Es que hay un poco de racismo. Yo tengo una amiga marroquina que trabaja conmigo en una residencia y desde el primer DÍA no sabe que yo soy marroquina. La otra compañera que ella lleva mocador y piensa seguro marroquina. Cuando ella se quita el pañuelo para trabajar, este DÍA tiene que duchar a la señora y dice déjalo, ella quiere conmigo y tú no me bañes....por qué ella no la baña? Nosotras explicamos a la directora y la directora dijo bueno si así, tu te bañas sola y desde ese día mejor que yo bañe sola y no me bañe esta mujer. Desde este día ella baña sola” (Grup de discussió Dones joves amb càrregues)*

Cal precisar que la situació i la predisposició a acceptar les precàries condicions de treball d'aquestes dones marroquines, canvia en funció del temps que porten al país. Les dones que porten més temps i la seva situació està regularitzada tenen un major coneixement del mercat de treball i de la cultura local i per tant poden triar unes millors condicions laborals. Generalment, són dones que valoren la seva experiència laboral i presenten una bona disponibilitat. En certa mesura, representen un model trencador, dins de la seva cultura on hi ha poca tolerància cap a les dones que participen en el mercat de treball. Tot i que les més joves, aquelles que tot just acaben d'arribar, es veuen obligades a acceptar les pitjors condicions de treball. Perquè de nou, conflueixen els aspectes ja esmentats, les barreres culturals (llengua, costums ...) i els legals.

L'aïllament social és un factor que acostuma a caracteritzar aquest segon col·lectiu de nouvingudes, per contrast amb les que porten més temps ací. Generalment entre aquelles dones que tenen criatures i que aleshores fan per damunt de tot de mares i esposes. Moltes d'elles han trobat en els cursos de formació i orientació un aparell socialitzador que els hi ha permès aproximar-se i conèixer la societat d'arribada i establir una mínima xarxa de contactes. Però sorprèn el grau d'aïllament que algunes mostren en parlar del ghetto en el que transcorre la seva vida quotidiana. I el rebuig a realitzar determinades feines, si aquestes impliquen contravenir les normes religioses, enteses en un sentit estricte, sota les quals desenvolupen la seva vida.

*“Yo cuando vine aquí a Manresa, yo estuve en Barcelona 3 meses, después vine aquí porque mi marido encontró un trabajo aquí en Manresa. Estando aquí me quedé embarazada después de 10 meses, vale? Y yo no sabía nada del mundo de fuera, del trabajo ni nada de nada. Hasta que mi hijo no entró en el colegio, a P3, entonces tres años en casa, ni aprende catalán ni castellano, como aquí en Marruecos. Entonces me gustaría trabajar, pero donde voy a empezar. Me voy al ayuntamiento, y digo quiero estudiar algo, hacer algo, para tener un trabajo bueno, de limpieza no quiero. Esto es. (...) como me gusta más niños y he hecho el curso. Pero este curso no solamente he aprendido sino que conoces a la gente, aprendes otras cosas que nunca has*

*escuchado antes, y entonces de ese curso se aprende muchas cosas...Aprendí muchísimo, no solo lo que quería yo, sino que he aprendido muchísimo, y también catalán, no lo hablo pero l'entenc. Conoces a la gente..." (Grup de Discussió Dones Marroquines)*

Les dones llatinoamericanes és un dels altres col·lectius que ha crescut molt en els darrers anys. En aquest cas les possibilitats d'inserció laboral són millors perquè tenen una major proximitat cultural. Tanmateix, pateixen igualment pitjors condicions laborals que les autòctones, manca de contracte, de seguretat, baixos salaris, etc. Una precarietat laboral on destaquen els contractes a temps parcial que miren de justificar una inserció laboral on la realitat de la seva jornada laboral triplica, de vegades, les hores estipulades.

Les càrregues familiars no són, pel que sembla, un obstacle a la inserció laboral d'aquestes dones. En els seus discursos, els fills/es apareixen molt poc, probablement perquè moltes d'elles els tenen encara al seu país d'origen. En qualsevol cas, quan sí els tenen amb elles, en fan poca referència i sí en fan és per parlar dels horaris i els problemes de conciliació entre vida laboral i vida familiar que se'n deriven. Una conciliació menys problemàtica que per les autòctones o marroquines.

*"-Pobre y com va a dormir ...Mejora te esperas, hasta que pongas al niño a la guardería y trabajas por la mañana. Si lo llevas a las 9 y lo dejas al comedor puedes hacer 4 o 5 horas y después por la tarde estas tu con tu hijo y te lo agradece el día de mañana." (Grup de Discussió Dones Marroquines)*

## 6. CONCLUSIONS

El balanç de resultats obtinguts és el següent:

- En primer lloc, les anàlisis tipològiques en han permès esbrinar quins són els factors estructurals que condicionen les possibilitats sociolaborals de les dones en qüestió. Hem concentrat aquests factors en l'edat i les càrregues familiars, representades pel fet de tenir o no tenir fills. Hem destacat aquests factors com els principals dibuixadors de les dificultats que aquestes dones tenen per ser presents al món laboral.
- En segon lloc, hem anat a conèixer quines eren les percepcions que aquestes dones tenien sobre les seves dificultats d'inserció laboral. L'anàlisi del discurs de les dones, que ens han procurat les entrevistes i grups de discussió realitzats, ens han dut a veure com les distintes experiències laborals i les diferents percepcions i representacions sobre el mercat de treball dibuixen les seves resistències i disponibilitats laborals. Ací, hem comprovat la força que els imaginaris socials tenen sobre les maneres de fer i pensar de les dones i els homes, en relació als treballs i a les responsabilitats familiars.

Hem pogut matisar també com, en aquest punt, la disponibilitat laboral femenina pot venir condicionada per la tradició industrial del territori. Un fet que és prou més visible entre les dones immigrades, especialment les marroquines que provenen d'un món rural i una altra cultura.

A manera de síntesi, es detallen, a continuació, les principals característiques de les dones ara absents del mercat laboral:

### **En relació a la tipologia de dades estructurals:**

- L'edat i les càrregues familiars són els dos aspectes estructurals que més afecten l'absència laboral de les dones.

- Les dones més joves tenen menys problemes per accedir i mantenir-se al mercat de treball, sempre que tinguin una disponibilitat laboral absoluta adient a les condicions que aquest mercat els hi exigeix.
- L'atur i la rotació laboral són gairebé sempre el que delimita els primers passos en la inserció de les dones joves. A mesura que els hi apareixen les càrregues familiars, principalment la cura de les criatures, minva la seva disponibilitat laboral.
- La inactivitat és la norma per a les dones grans. Aquestes dones malgrat tenir menys càrregues familiars topen amb un mercat laboral que prefereix les més joves malgrat, en alguns casos, tenir menys experiència laboral.
- A major nivell de formació menys dificultat per estar i mantenir-se en el mercat laboral. Encara que sempre tenen nivells menors d'ocupació que els homes, a igualtat de nivell formatiu.

#### **En relació a la veu de les protagonistes:**

- El model "home cap de família/dona mestressa de casa" configura amb força els imaginaris socials i les pràctiques quotidianes d'homes i dones. Aquestes maneres de fer i de pensar són els trets que millor expliquen la distribució desigual dels espais, els temps, els recursos i, en definitiva, tots els treballs que els uns i les altres assumeixen, al llarg del seu cicle de vida. Aquesta desigual distribució i assumpció de la càrrega total de treball, o necessitats de conciliació com ara en diuen, és la que fa que moltes dones deixin ocupacions i oportunitats laborals, en el transcurs de la vida. Perquè cal entendre que els és prioritari seguir les pautes d'un model que només reconeix el dret al treball a temps complet al cap de família masculí. Un subjecte que és i ha de ser el principal proveïdor d'ingressos, i que condiciona quotidianament les oportunitats laborals de la seva dona. Un subjecte diferent del primer que té reconeguda i atribuïda la responsabilitat exclusiva de la llar i dels fills/es i d'altres persones dependents. I que si té o vol tenir oportunitats laborals, les ha de supeditar en les dites atribucions i responsabilitats.

- La situació anterior presenta algunes variacions. L'edat i el tenir fills agreugen la manca d'oportunitats i predisposen menys a tenir una bona disponibilitat laboral. De la mateixa manera, el fet d'haver nascut i crescut en un context amb llarga tradició laboral és un factor afavoridor d'aquestes disponibilitats i oportunitats. Tot i així, no sempre, el tenir experiència laboral és una avantatge, perquè de nou, l'edat, unida molts cops a un llarg període d'inactivitat actua com a factor oposat.
- Les dones absents del mercat laboral són prou conscients de les dificultats que presenta l'actual mercat laboral. Senyalen que la seva disponibilitat es veu disminuïda per raó dels horaris laborals i consideren que l'haver d'assumir el treball domèstic-familiar, els fa difícil la seva reincorporació al mercat de treball. Algunes d'elles apunten l'enuig que els suposa haver hagut de renunciar per aquestes raons.
- Les dones augmenten la seva disponibilitat, tan en termes horaris com d'acceptació de precàries condicions laborals, quan l'home cap de família desapareix o no pot o vol acomplir la seva funció. El trencament del model fa que, fins i tot entre algunes de les més joves, es plantegi la separació. I prefereixin continuar soles.
- La dificultat de desplaçament, és un dels factors que també apareix entre aquells que dificulten les ocupacions i disponibilitats laborals femenines. Especialment en els casos més propers als sectors i llocs de treball més masculinitzats.
- Cal afegir que l'actual segregació del mercat laboral femení acostuma a allunyar molt la realitat i les imatges i percepcions que aquestes dones tenen sobre les seves possibilitats laborals. Cal recordar, ací, que la cura de persones, especialment grans i dependents és l'oferta majoritària en aquest mercat. Unes ocupacions que no cal oblidar tenen unes condicions laborals, salaris i prestigis no necessàriament engrescadors.
- La prova d'aquesta situació és que les dones immigrades, aquelles que suporten majors quotes de subordinació social i tenen majors



necessitats materials, són les principals ocupades en aquests tipus de serveis.

## 6.1. Els perfils de les dones absents del mercat laboral del territori IGUALEM

Finalment, a partir del conjunt d'aquests resultats hem establert quatre perfils majoritaris de dones absents (aturades i inactives) del mercat laboral:

1. **Dona jove amb càrregues i baixa qualificació:** és una dona que ha treballat en diversos sectors d'activitat econòmica i té experiència laboral. A l'arribada dels fills/es ha hagut de deixar la feina fonamentalment, per problemes de conciliació de la vida laboral i familiar. Les dificultats que presenta provenen d'haver d'atendre alhora el treball de fora i dins de la llar. Unes dificultats agreujades per l'absència de serveis d'atenció a la vida diària i pels horaris laborals. No es planteja la contractació privada dels serveis de cura de fills/es o gent gran perquè li resulten cars i ella té baixos salaris.

Dins d'aquest perfil cal diferenciar dos tipus de dones. Les que tenen una situació de familiar en les que hi ha un home que aporta els recursos econòmics. I es poden permetre l'absència laboral pendent de trobar una ocupació que s'adapti a les seves expectatives laboral. I les que tenen que es veuen obligades a cobrir les necessitats econòmiques de la llar, bé per que són llars monoparentals o per que l'home està en atur o en situacions de precarietat laboral. En aquests casos, la disponibilitat laboral és màxima.

2. **Dona jove amb càrregues i qualificació:** Es tracta d'una dona que a l'igual que el perfil anterior, té experiència laboral i deixa la feina per dificultats de conciliació. Aquí com la necessitat material no és el problema, es reforça el temps d'absència laboral, en funció de les seves expectatives laborals. La seva disponibilitat laboral requereix mesures flexibilitzadores de l'horari laboral i serveis d'atenció a la vida diària. I depèn, bàsicament de la força que tingui el seu projecte laboral.
3. **Dona gran amb càrregues i experiència laboral:** són dones que han treballat de manera assalariada, al llarg de la seva vida de forma

intermitent. En un primer moment amb dedicació completa, dificultada o desapareguda pe l'assumpció de les càrregues domèstic-familiars, després del naixement dels fills/es. La seva continuïtat laboral ha estat en funció de les necessitats econòmiques familiars, exemplificada a través de feines en economia submergida, en contractes temporals, a hores, treball a domicili, etc.

També trobem dins d'aquest perfil dones que han quedat fora del mercat laboral per les crisis i els processos de reconversió industrial. El problema fonamental d'aquestes dones és la reticència de l'empresariat a contractar dones grans (a partir 45 anys). Tenen una bona disponibilitat laboral, i, en molts casos, menys problemes de conciliació que les joves.

4. **Dona gran inactiva:** són dones que van treballar de joves i que han estat anys fora del mercat laboral. Es troben en una situació d'incertesa i baixa autoestima. El coneixement que tenen sobre la realitat del mercat laboral, les fa ser el col·lectiu més desanimat de cara a trobar feina. Són probablement les de més difícil inserció, a no ser en l'economia informal de cura de les persones. Són, també, les més reticents per anar i/o ser acceptades en sectors i llocs de treball masculinitzats.

Pel que fa les dones immigrades, l'anàlisi de les dades tan de tipus quantitatiu com de tipus qualitatiu, es mostren una gran ventall de condicionants: el país d'origen, la formació, la proximitat cultural, l'existència o no de càrregues familiar, l'experiència laboral, la situació legal, etc. Un conjunt de factors que ens fan difícil establir un perfil majoritari, donada la gran pluralitat de circumstàncies i problemàtiques que les afecten.

## **6.2. Reflexions finals: Les dones no volen treballar?**

Les reflexions finals a l'hora de fer balanç dels resultats obtinguts resulten obligades. El principal argument d'aquestes reflexions gira entorn la pregunta que encapçala aquest apartat. Una pregunta que, a parer nostre, té una resposta negativa. Volem afegir, però, que la possible sorpresa davant la contundència de la resposta no prové, en el nostre cas, ni de la pregunta ni de la negació que la resposta conté. La sorpresa prové, per aquelles persones

que hem col·laborat en aquest estudi, del fet que, hores d'ara, calgui plantejar la pregunta i, per descomptat, s'hagi de respondre. Es a dir, la sorpresa té a veure amb el desconeixement, cada cop menys profund això sí, sobre quines són les raons explicatives de la situació del mercat laboral femení, en particular, i de la relació de les dones amb el treball, en general. Un desconeixement relatiu que sembla prou inexplicable mantenir a començaments del 2006 i després de més de vint anys d'estudis, de dades estadístiques i, fins i tot, de polítiques d'igualtat d'oportunitats. Polítiques reclamades i impulsades des de la UE, on des dels inicis d'aquest segle XXI, el fet d'aconseguir més ocupació femenina està establert com a eix prioritari de les polítiques d'ocupació i no només de les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Però el cert és que les condicions materials i els imaginaris col·lectius que acompanyen les maneres de viure i pensar de les societats del benestar continuen pensant majoritàriament que les dones tenen problemes a l'hora de treballar. I el cert és que en tenen, tal com hem tractat d'explicar en els apartats anteriors. Però davant d'aquesta situació no val a dir que les dones no volen treballar o no treballen. Si els arguments i raons que fins ara s'han posat de manifest no serveixen provem a enfocar la qüestió de manera distinta. Per exemple, tot pensant en termes globals, cal recordar que d'ençà que la IV Conferència de Nacions Unides sobre la situació de la dona al món (Beijing 1995) va fer el possible el càlcul del volum total de treball pagat i no pagat que es fa al món se sap que les dones fan més treball que els homes. I que aquesta càrrega total de treball està desigualment repartida entre homes i dones. Bàsicament perquè tot i que elles tenen una menor presència en el treball remunerat se'n porten la part del lleó pel que fa al treball no pagat. Aquell que, hem nomenat repetidament en aquest estudi com a treball domèstic-familiar. I, del qual sabem i tolerem que no sigui reconegut ni socialment ni econòmicament com a treball. Però arreu del món, com massa vegades s'oblida o ignora, aquest és l'únic que fa possible la reproducció de la vida humana i, concretament, a les societats industrialitzades contemporànies resulta clau per a la reproducció, manteniment i cura de la força de treball passada, present i futura.

Un darrer apunt: les dones treballen i sempre han treballat. Si només comptem el treball remunerat cal recordar que, en les societats del benestar,

són presents a les fàbriques des dels inicis de la industrialització i han fet, a més, el treball de cura i neteja, aquell que, quan és fet al mercat, està més desprestigiats i molts cops és el més mal pagat. En diem servei domèstic i no té ni tan sols reconeguda una regulació laboral com la de la resta d'ocupacions. La paradoxa és que precisament en aquestes societats del benestar, allà on les dones gaudeixen de millors privilegis, continuen essent discriminades per raó de gènere. I un dels motius principals és que han d'assumir i ser responsables de les tasques domèstic-familiars, sense les quals el benestar quotidià no seria possible.

I tot i així les dones no només treballen sinó que volen continuar fent-ho. Són com, també hem dit cada cop més visibles en el mercat de treball, especialment les més joves. I, paradoxalment, les immigrades que també tenen bones disponibilitats i estan disposades i ocupades en les pitjors condicions, fent aquelles feines que les dones d'ací, si poden, eviten. Les primeres, les joves, volen treballar perquè no volen fer com les seves mares i àvies. Unes dones que varen treballar sense gairebé cap reconeixement i acumulant una càrrega total de treball, si a més tenien feina de la pagada, sense cap o massa possibilitat de conciliar, com ara diuen que tenen les joves. Les segones, les immigrades perquè les condicions materials d'existència no els deixa altra sortida.

Fins i tot aquelles que han fet o fan de mestresses de casa, un cop les criatures són grans volen tornar al mercat laboral. El problema és que totes elles no poden evitar només amb la seva voluntat tenir èxit en aquest retorn. Perquè aquesta inserció laboral ha de ser sense deixar de fer de mares i esposes o nores o nebodes o cunyades. És a dir, no poden ni volen deixar de fer una tasca que tenen socialment i culturalment atribuïda i que senten com a obligació moral. En qualsevol cas, una tasca que no els facilita sinó impedeix tenir la plena disponibilitat laboral que el mercat de treball demana. És per aquesta raó que només tenen èxit en aquesta fita aquelles dones en situacions de necessitat extrema o aquelles que estan disposades a viure amb un projecte de vida masculí. O estan més o menys atrapades per la doble presència i tal com ara diem, se les arreglen per conciliar la vida laboral i familiar.

Tot un seguit de raonaments i explicacions prou versemblants que a manera de reflexió final, no hem volgut deixar de fer. Ni que sigui per recordar, de nou, un cop més com a tant d'altres estudis sobre el tema, que l'interrogant d'aquest apartat és, a més de poc pertinent, una fal·làcia. De fet, probablement fora millor plantejar-se el mateix tema des d'un altre enfocament. Aquell que tractés de posar en evidència les raons que expliquen i fan arribar a les conclusions següents: cal redistribuir de nou la càrrega total de treball necessària, cal revisar l'organització social del temps vigent i, per últim, cal plantejar un canvi profund de les pautes socioculturals vigents.

## **7. PROPOSTES I SUGGERIMENTS**

Arribat el moment de passar de les reflexions teòriques i del balanç de resultats a les possibles actuacions hem estructurat les nostres propostes i suggeriments entorn tres grans blocs. En primer lloc, considerem que s'han de dur a terme actuacions específiques dirigides al col·lectiu de dones que són la raó principal del projecte. En segon lloc, pensem que és imprescindible que aquestes actuacions siguin emmarcades en acords estratègics amb els principals agents socials del que ací anomenem territori IGUALEM. En tercer lloc, pensem que les dites actuacions i els dits acords estratègics requereixen d'un pacte global on les institucions públiques del territori facilitin l'èxit final del conjunt de totes les actuacions. Un pacte que ja està endegat i un èxit que està gairebé assegurat pel fet mateix de l'existència de l'Eix Diagonal i del propi projecte IGUALEM. I que pot i ha de ser capdavanter en el canvi d'actituds i mentalitats de tots els col·lectius implicats en una inserció laboral difícil però possible.

### **En relació al col·lectiu de Dones**

Les actuacions dirigides en aquest col·lectiu hauran d'anar orientades:

- a reforçar els recursos i programes vigents als serveis d'ocupació existents. Programant i contractant, si cal, suport i continguts professionals adients.
- a destriar les dones segons les distintes característiques de presentin de partida. En principi, s'haurien de diferenciar aquelles absents del mercat laboral, amb unes necessitats properes al risc d'exclusió social, d'aquelles que cerquin només orientació i inserció laboral. Les primeres haurien de ser ateses pels serveis socials i personals abans de ser acceptades en els serveis de promoció de l'ocupació.
- a parar especial atenció al col·lectiu de dones immigrades. Especialment en el cas d'aquelles dones que provenen de cultures on la llengua i la religió requereixen sensibilitats específiques i recursos professionals adients.

- a especificar i reforçar les actuacions ara existents, segons el mòduls que diferencien l'orientació de la inserció laboral. En aquest punt, cal diferenciar aquelles dones que tenen experiència laboral de les que no la tenen. Aquesta qüestió, que pot coincidir amb les diferències d'edat, de formació i de període d'absència del mercat laboral, ha de ser convenientment atesa.
- a programar el mòduls de formació ocupacional específica segons els acords establerts amb les empreses compromeses en el conjunt d'aquestes actuacions. Només així es garantirà el mínim èxit, perquè la formació és un factor ocupacional és, en aquest projecte, la condició necessària però no suficient.
- la formació ocupacional específica i acordada en cada cas haurà d'ensenyar les dones, de manera obligatòria, un coneixement el més detallat possible del sector, lloc de treball, empresa i entorn on s'hagin d'inserir. Així mateix, s'ha de procurar que la inserció no afecti una dona sola a cada empresa.
- a tenir presents horaris, facilitats de transport i serveis d'atenció a la vida diària que permetin les dones en qüestió el seguiment i atenció en les actuacions programades.
- a programar la tutela efectiva de la inserció efectuada a través del seguiment i l'avaluació periòdica d'aquesta inserció tan amb les dones com l'empresa.

### **En relació als agents socials**

Les actuacions dirigides als agents socials han d'anar orientades, fonamentalment, a:

- establir un pacte entre els agents socials i els serveis municipals d'ocupació per localitzar amb empreses de sectors on hi han llocs de treball masculinitzats. El pacte ha de basar-se en les necessitats efectives de llocs de treball que les empreses del territori IGUALEM indiquin. Aquest pacte ha de fixar un programa mínim on s'incloguin qüestions com ara: nombre concret de llocs de treball, data



d'inserció, període total de la inserció inclòs el període de prova, necessitats de formació ocupacional requerides per a la inserció i període de durada d'aquesta formació, característiques de la tutela i seguiment i, per últim, avaluació dels resultats obtinguts.

- fixar les garanties oportunes que facilitin l'èxit del procés. Un procés on han d'intervenir empresa i sindicats per adequar la negociació de les condicions laborals. En aquestes condicions s'haurien de tenir present mesures relatives a l'adaptació dels espais i als transports al lloc de treball, sempre que sigui necessari. I, a més, pensar en mesures facilitadores de la "conciliació de la vida laboral i familiar" (flexibilitats horàries, permisos, etc.)
- idear campanyes o xerrades de sensibilització amb els treballadors de l'empresa. I, sempre que sigui possible, establir la figura d'un treballador-guia o suport de les noves treballadores.
- iniciar el procediment, un cop fixats el pacte i les garanties en una o més empreses que serveixin de prova pilot i permetin refer i corregir els inconvenients més notoris.
- pensar en sistemes de bonificació per a les empreses que participin en el projecte. En aquest punt podrien servir de referència els exemples ideats sota el que s'anomena responsabilitat social de les empreses.

### **En relació a les institucions públiques**

Les actuacions dirigides a les institucions públiques, els responsables municipals, en general, i els de la política de promoció de l'ocupació, en particular, han d'anar orientades a:

- garantir el pacte, la tutela, el seguiment, l'avaluació i tot el seguit de procediments esmentats, amb anterioritat.
- facilitar els recursos (professionals i socio-econòmics) així les infraestructures necessàries per assegurar l'èxit del

- procés. En aquest darrer punt sembla imprescindible l'actuació en el terreny dels transports i en el dels serveis d'atenció a la vida diària. Establint mesures de col·laboració entre els sectors públic-privat i altres bonificacions similars.
- proporcionar la formació ocupacional programada a les dones seleccionades.
  - fer i/o col·laborar en les campanyes de sensibilització entorn el procés d'inserció entre els col·lectius i agents socials implicats en el procés.
  - promoure mesures relatives a polítiques de temps al municipi, especialment en aquelles poblacions on el volum de població ho permeti. En concret, aquelles mesures com ara bancs de temps, oficines del temps de la Ciutat. i/o plans reguladors del temps a la ciutat. Cal recordar la llei italiana del temps<sup>1</sup> (Turco 2000) que promou aquest tipus d'actuacions a poblacions amb més de 30.000 habitants.
  - promoure campanyes públiques de sensibilització a tota la població que mostrin la importància que totes les persones adultes concilien la vida laboral, familiar i personal, al llarg de tot el cicle de vida.

Per últim, cal tenir present, en tot moment, que aquestes propostes i aquests suggeriments no poden ser assumits com a la recepta ideal per assegurar l'èxit de les actuacions indicades. Principalment, perquè els resultats obtinguts i les propostes suggerides no diuen gairebé res de nou. Especialment en aquelles persones amb coneixements tècnics i responsabilitats polítiques que coneixen, millor que nosaltres, el territori pel fet de ser presents en el dia a dia. Per tant, el conjunt d'aquests tres grans blocs de propostes i suggeriments, ací plantejats, han de ser contemplats com a un suport que ha de facilitar el punt de partida de les actuacions que han de ser empreses. Amb el benentès que la seva concreció ha d'estar sempre específicament orientada a aconseguir i/o

---

<sup>1</sup> Coneguda com a llei Turco, Legge 8 marzo 2000, n. 53 de "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

millorar la inserció laboral del col·lectiu de les dones, en els sectors i llocs de treball masculinitzats del territori IGUALEM.

## BIBLIOGRAFIA

- ALIAGA, C. (2005) *Gender gaps in reconciliation between work and family life*, Statistics in Focus/4
- ANKER, R. (1997) "La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*/ 116:3.
- ALEMANY, C. *Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso* Sociología del Trabajo: 2003 (48)
- BONET, X. - DÍAZ, P. - PINTO, M.J.- Díez, E, (2003) *La segregació laboral de gènere a Catalunya*. Barcelona. Institut Català de la Dona
- CARRASQUER, P. (2002), *¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España*. SISTEMA/ 167.
- CARRASQUER, P. - ROMERO, A. (1999), *El treball i l'ocupació a Catalunya a* Fund. Jaume Bofill, *Informe per a la Catalunya del 2000*, Barcelona, Fund. Mediterrània.
- Índice Laboral MANPOWER. *La evolución del empleo femenino*, juny 2004, Barcelona.
- MARUANI, M - ROGERAT, C.- TORNS, T. (dirs.) (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- PARELLA, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- TORNS, T. CARRASQUER, P.- ROMERO, A. (1995) *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- TORNS, T. (1999) *Las asalariadas: un mercado con género* a MIGUELEZ, F. - Prieto, C. (dirs.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: S.XXI.
- TORNS, T. (2000), *Paro y tolerancia social de la exclusión* en Maruani-Rogerat-Torns (2000).
- TORNS, T. (2005) *La situació laboral de les dones a Catalunya*. Barcelona, Fundació Rafael de Campalans.