

MÒNICA GERONÈS ROVIRA

SUBDIRECTORA GENERAL DE PROGRAMES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES EN EL TREBALL, DEL DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

“La igualtat d'oportunitats ja és una prioritat política”

Coneix la realitat social i laboral de les dones. D'entrada perquè és dona i, com a complement determinant, perquè ha estat directora de l'Institut Català de la Dona i ara treballa per a la igualtat laboral entre homes i dones. Mònica Geronès és una historiadora gironina amb una àmplia experiència professional en el camp de la docència i en temes de gènere. Per defecte no utilitza els noms genèrics en masculí i, quan escriu i parla, s'adreça, per exemple, als ciutadans i a les ciutadanes.

La força és una excusa per seguir masculinitzant algunes professions?

No ho és, malgrat que “l'excusa” de la força fa que encara existeixi segregació al mercat de treball adscriuint a les dones en un determinat tipus de professions i als homes en unes altres. El que dificulta la lliure elecció d'una professió en funció de les capacitats i motivacions personals és la pervivència d'uns estereotips de gènere en el nostre imaginari social que adjudiquen valors, conductes i, fins i tot, habilitats a les persones en funció del seu sexe, això vol dir sense tenir en compte la seva individualitat.

És difícil trencar esquemes a l'hora de promoure la igualtat entre homes i dones en el treball?

Més que difícil és un procés lent i llarg perquè no només es tracta de canviar els fets que reproduïen les desigualtats, sinó també les mentalitats de les persones. Estem parlant d'un canvi social i aquest no es produeix d'un dia per l'altre. És necessari sensibilitzar i conscienciar amb molta pedagogia. I per aconseguir-ho cal explicar bé el significat dels conceptes sobre els quals cal incidir perquè el seu desconeixement genera desconfiança i des d'aquesta posició el canvi de mentalitat és molt més difícil.

Com rep el món empresarial els programes d'igualtat d'oportunitats en el treball?

Primerament com una oportunitat per a canviar el model econòmic que l'actual conjuntura econòmica reclama. Cal tenir en compte que cada vegada l'empresariat té més coneixement

sobre el tema i sobre els beneficis que aporta la incorporació de la igualtat d'oportunitats. L'empresa del futur ha d'incorporar i fer compatibles les necessitats de les persones treballadores amb les seves pròpies, sense que unes vagin en detriment de les altres. La igualtat d'oportunitats facilita la introducció de mesures i actuacions creatives i innovadores, en gran part, perquè permet sumar el talent de les dones en la cerca de nous models de producció sostenibles i competius que beneficien a l'empresa i a les persones treballadores conjuntament.

Si no existissin els ajuts i les subvencions per fomentar la igualtat d'oportunitats en el treball entre homes i dones els empresaris catalans hi apostarien?

Sí, de fet ja ho estan fent. Moltes empreses estan elaborant plans d'igualtat sense rebre cap ajut ni subvenció i sense estar obligades per llei a elaborar-los perquè, com deia, des d'una posició de consciència, s'adonen que les desigualtats de gènere poden anar en detriment de la seva competitivitat. Altres estan introduint canvis en l'organització del temps de treball perquè diversos estudis ja han posat de manifest que es millora el clima laboral, es redueix l'estrès i l'absentisme i reté i atreu el talent. I saben que tot plegat contribueix a una millora de la productivitat.

El lema “A la feina, iguals” avui és una utopia?

En absolut, és l'objectiu i hem avançat molt. El Departament de Treball va fer una gran aposta en aquest sentit cre-

ant la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el treball per tal d'introduir la perspectiva de gènere, transversalment, en l'àmbit laboral. Tot el departament promou i incorpora la igualtat d'oportunitats en les seves actuacions. Des de la direcció general, hem inserit dones en professions masculinitzades, hem promocionat dones que ocupaven càrrecs entremetjats a àmbits de direcció, hem dissenyat projectes formatius i d'assessorament perquè les empreses puguin modificar les seves estructures temporals i/o implementar plans d'igualtat, s'han dut a terme programes d'inclusió laboral de dones amb necessitats específiques o en situació de violència de gènere, s'han editat nombroses publicacions i instruments de suport per a les empreses, etc. Tot això ens mostra que estem parlant d'una realitat, no pas d'una utopia. La igualtat d'oportunitats en el treball és justa, però no oblidem que també es necessària si volem crear un model de desenvolupament econòmic sostenible.

Hi ha alguna feina masculinitzada que no pugui fer una dona i a l'inrevés?

No, d'entrada, avui, la majoria de feines les poden fer tant homes com dones. No és una qüestió de capacitat sinó de consciència i voluntat. Calen models i referents en aquests àmbits perquè incorporin la presència de dones amb “normalitat”. Com deïem, la força ja no és un element exclouent perquè avui gairebé tot està mecanitzat. Per altra banda, és imprescindible la participació d'homes, també amb normalitat, en aquelles feines històricament feminitzades.

La seva feina consisteix en promoure un canvi de mentalitat...

Evidentment. Consisteix en promoure canvis estructurals, entenent que les organitzacions empresarials s'han d'adaptar a la nova realitat social i l'han d'entendre com una oportunitat de millora. És clar que, perquè això sigui possible, les mentalitats han de canviar, s'ha de veure que allò que abans funcionava, perquè responia al que la societat necessitava, ara ja no val. La realitat actual ens evidencia que per primera vegada a la història hi ha més dones formades i amb titulació universitària que homes, i que totes aquestes dones participen del mercat de treball. Hi ha hagut un salt qualitatiu molt important i les empreses s'estan adaptant a aquest canvi a poc a poc. És també una qüestió generacional.

Per què en la majoria del casos les dones continuen cobrant menys per fer la mateixa feina que un home?

Les diferències salarials són complexes d'analitzar. La gran majoria de vegades

es tracta de discriminacions indirectes difícils de detectar, però les causes són ben conegudes i es sostenen en els prejudicis i estereotips de gènere que he comentat a l'inici. De totes maneres, no és que per la mateixa feina és percebi un salari menor, el que acostuma a succeir és que a les dones se les adscriu a categories inferiors fet que repercuteix en el salari que perceben per la feina que fan, malgrat que després aquesta sigui la mateixa que la del seu company. Quan parlem de salaris no hem d'oblidar que aspectes com l'actual organització del temps de treball, la subocupació, la parcialitat, la temporalitat, l'assignació de menys valor a les professions feminitzades, les dificultats per accedir a llocs de responsabilitat, etc. solen afectar més negativament a les dones, així com als seus salaris i a la seva independència econòmica. Els Plans d'Igualtat són l'eina que permet identificar a les empreses la realitat del seu personal treballador i establir les mesures necessàries per evitar discriminacions.

Les dones directives són minoria. Per què?

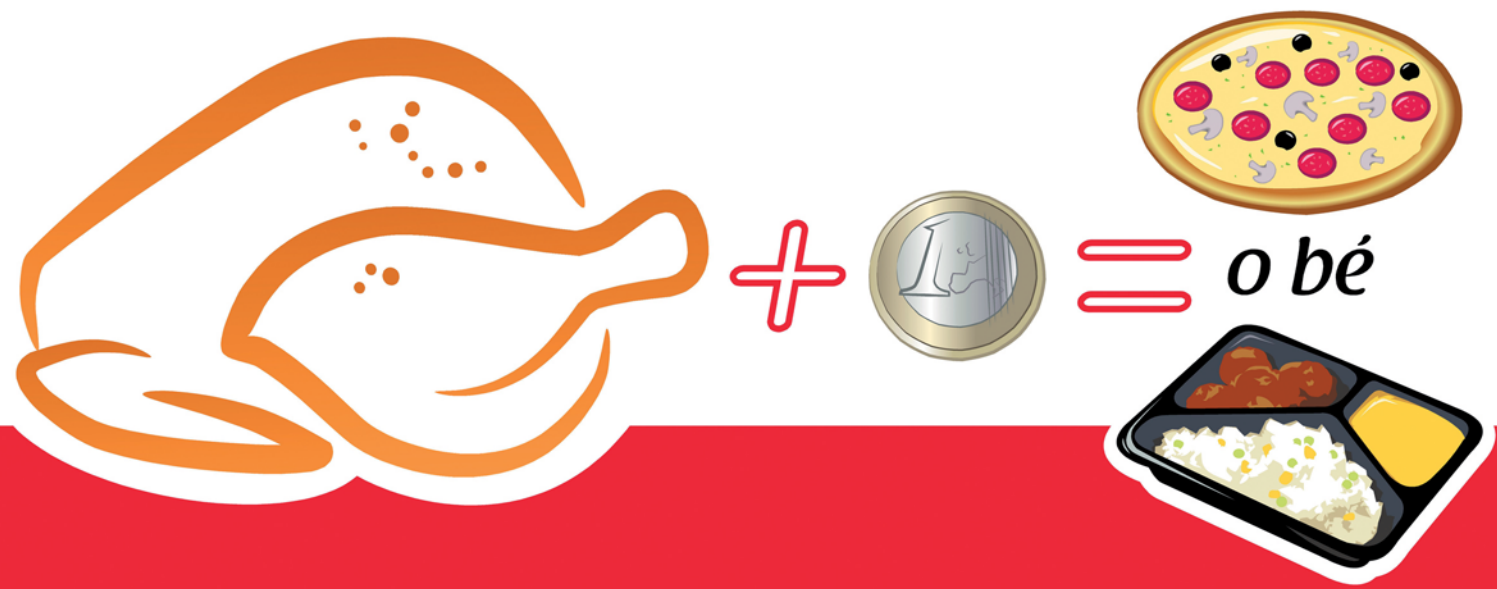
Perquè encara existeix el "sostre de vidre", metàfora que s'utilitza per explicar les barreres invisibles que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació i capacitat personal i professional accedir i promocionar-se a llocs de direcció i responsabilitat. Aquestes barreres es fonamenten en un model d'organització social basat en unes idees "tradicionals" del que significa ser home i ser dona i amb la creença que les característiques del perfil directiu ideal es corresponen amb aspectes prototípics de la masculinitat. Tanmateix, tot i aquestes barreres, hi ha moltes dones que estan ocupant càrrecs predirectius. Són dones amb una alta qualificació que, sovint, ocupen càrrecs per sota de les seves competències i capacitats.

Expliqui un cas concret d'igualtat en el treball que hagi impulsat...

Tenint en compte que la dificultat per conciliar la vida laboral i personal és un dels principals problemes actuals, i

Tenim una fórmula única

Fa 25 anys que elaborem pollastres a l'ast amb una barreja única d'espècies naturals. Per celebrar-ho, comprant un pollastre t'emportes una pizza o plat combinat per només 1 euro.



Et solucionem el menjar de la setmana!



Per la comanda de 4 plats a escollir* a les nostres rostisseries et regalem el 5è i una ampolla de vi.



* ESCULL ENTRE: MANDONGUILLES, ARRÒS I CREMA DE VERDURES | TIRÉS DE PANGA PLANXA, PURÉ DE CIGRONS I MENESTRA I POLLASTRE AMB MEL I SOJA, PURÉ DE VERDURES I MACARRONS I MINIHAMBURGUESA, AMANIDA RUSSA I CREMA DE PASTANAGA | SIPIA ALL I JULIVERT, FIDEJÀ I PURÉ DE PATATA I PÈSOLS I CANSALADA, FIDEUS SALTATS AMB SOJA I CREMA DE CARBASSÓ I TIRÉS DE SALMÓ, VERDURES I CREMA DE CARBASSA

Menú diari per emportar 5,95€
1 plat a escollir + refresc (llauna) o aigua + iogurt o fruita

Valid de dilluns a divendres no festius

Oxynergy

CENTRO DE REJUVENECIMIENTO

Deja que tu piel respire

Prepara tu piel a la primavera con tratamientos faciales de primera calidad.

Tu centro Oxynergy te lo pone fácil:

Crystal Peeling, Oxigenoterapia, y TDES son tus aliados.



CRYSTALPEELING es un tratamiento exfoliante profundo de última generación, no agresivo y controlado, con micro-cristales que eliminan impurezas y renuevan la piel sin dolor. Mejora el aspecto de arrugas, cicatrices, alteración de pigmentación y piel desvitalizada entre otros.

La **OXIGENOTERAPIA**, aplicada tras el peeling de cristales, mejora la micro-circulación de la piel, activa la producción de colágeno y ayuda en la desinfiltración de líquidos. No invasiva, indolora, trata arrugas, flaccidez, manchas de la piel e imperfecciones.

El **TDES** o **Mesoterapia Virtual** es un sistema de infiltración de activos en la piel sin agujas y sin dolor. Se hacen penetrar activos anti-age en las capas más profundas de la piel con resultados espectaculares.

Con un bono de 6 sesiones de CRYSTALPEELING + OXIGENOTERAPIA o bien de TDES: **10% DE DESCUENTO**
15% dto. en toda la gama de cosmética facial OXYNERGY
PRESENTA ESTE CUPÓN Y DISFRUTA DE ESTA **PROMOCIÓN**

Tu centro **Oxynergy** más cercano en CENTRO DE REJUVENECIMIENTO

JOAN BAPTISTA LA SALLE, 28 • GIRONA • Tel. 972 221 282
También en Gava: Plaza Jaume Balmes, 2 • GAVA • Tel. 936 622 265



ARA AMB ELS STOP ET QUEDARÀS PARAT.

www.stopself.cat

ENTREVISTA MÒNICA GERONÈS ROVIRA



vés una prova pilot a dos Polígons de Rubí i Barberà del Vallès.

El projecte es va iniciar el mes de setembre de 2008 amb un total de 33 empreses participants, totes elles de diferents dimensions, sectors i tipologies, que agrupaven un conjunt de 4.307 persones treballadores. L'objectiu era innovar en la gestió del capital humà i en els processos de producció i demostrar els beneficis empresarials de les noves formes d'organització del temps de treball tenint en compte, com ja he dit, aquesta diversitat de tipologia d'empreses per demostrar, també, que és possible arreu. Els resultats els donarem a conèixer aquest mateix mes de març.

A casa també cal promoure la igualtat en el treball domèstic?

Sí, per descomptat. El foment de la igualtat d'oportunitats és una tasca col·lectiva però també individual, tots i totes podem contribuir a crear una societat més justa des dels

diferents àmbits de vida. A més, hem de tenir en compte que les dones ens hem incorporat massivament al mercat de treball però que els homes no participen amb la mateixa intensitat al treball de la llar. I això que vol dir? Que les dones fan els dos tipus de treball, el

domèstic i el remunerat, és el que en diem la doble jornada. Les conseqüències no només són una major càrrega de treball per part de les dones, sinó que també es generen importants discriminacions dins el mercat de treball ja que les dones, davant la impossibilitat de compatibilitzar la seva vida personal amb la laboral, renuncien a aquesta darrera, amb tot el que això representa de pèrdua d'independència econòmica, de llibertat i de creixement en tots sentits.

Una realitat encaixa amb l'altra?

Perquè la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball pugui ser efectiva es necessita la corresponsabilitat, i perquè tant dones com homes puguin conciliar la seva vida personal i laboral i assumir les responsabilitats domèstiques i de cura dels fills i filles és necessari canviar l'actual organització del temps de treball. Les llargues jornades laborals i el premi a la disponibilitat i presència absoluta al lloc de treball són els principals obstacles o, més ben dit, els reptes a superar, perquè tots els informes, tant els econòmics com socials, ressalten la seva ineficiència.

Si hagués d'escollir una professió històricament masculinitzada per quina optaria?

Ser una dona directiva, una bona directiva envoltada de dones i homes amb talent i eficients, perquè el talent i l'eficiència no es distingeix per sexes. ■

Fotos: Martí Artalejo

vista la importància que té l'organització del temps de treball per avançar en la igualtat d'oportunitats de les dones, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats va donar un impuls a l'aplicació de mesures de conciliació i noves formes d'organització del temps al teixit empresarial català a tra-

martíartalejo
FOTÒGRAF



MARTÍ ARTALEJO
Fotògraf freelance
Tel. 629 73 25 30
martalejo@gmail.com
www.martiartalejo.com

NOU CITROËN C3 EL VISIODRIVE



CITROËN prefereix TOTAL

Consum mixt (L/100 Km) / Emissió CO₂ (g/km): C3: 3,8 - 6,9/99 - 158

VISIODRIVE: VISTES, EMOCIÓ, SENSACIONS, QUILOMETRES QUE ENCARA NO HAS VIST.

Una nova demostració de creativitat i innovació avala l'arribada del nou Citroën C3. De forma revolucionària, l'esperit tecnològic de la marca ha creat una associació sorprenent entre acer i vidre: el Visiodrive. Aquest nou concepte d'automoció suposa un habitacle ple de llum i espai únic en la seva categoria, que, a més, ha estat dissenyat interiorment per a una comoditat i confort sense límits, amb una única filosofia com a guia: la qualitat. De l'exterior, el primer impacte visual és un estil esportiu i musculós, amb un coeficient aerodinàmic reduït al mínim, perquè la conducció sigui com més fluida millor. Ara només falta la teva opinió, ¿la teva ment està oberta per a l'experiència?

PARABRISA ZENITH | ESP | ABS | REF | AFU | INDICADOR DE CANVI DE VELOCITAT | ORDINADOR DE BORD | RETROVISORS ELÈCTRICS | CLIMATITZACIÓ AUTOMÀTICA | AMBIENTADOR | VOLANT DE CUIR | PROJECTORS DAVANTERS ANTIBOIRA | MALETER 300 L.

CRÉATIVE TECHNOLOGIE



GARAGE ANDREU
CONCESSIONARI OFICIAL CITROËN

C/ ANTONI BARNÉS I GULTRESA, 8 - GIRONA, POLÍGON GIRONA SUD
ACCÉS AUTOPISTA AP-7 - TEL. 972 20 68 08
CTRA. PALA FRUGELL-PALAMÓS - MONT-RAS - TEL. 972 302 825
info@garatgeandreu.com - www.garatgeandreu.com