

Entrevista a Mar Gaya, experta en plans d'igualtat

Entrevistem a Mar Gaya, experta en plans d'igualtat: «Si es retribuís econòmicament totes les tasques de cura que assumeixen les dones, representaria el 25% del PIB català.»

Mar Gaya és psicòloga, màster en direcció i gestió de Recursos Humans per la EAE-UPC i Tècnica superior en implantació de plans d'igualtat a l'empresa.

Des de fa 14 anys treballa com a consultora independent col·laborant amb les diferents àrees d'activitat de la gestió de persones. Ha treballat per a grans organitzacions, tant del sector públic com privat.

Pel que fa a la igualtat té formació específica i experiència en la implantació d'accions i impartició de formació pel foment de la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones a l'àmbit laboral.

Quina és la situació general de la igualtat de Catalunya?

La bretxa salarial a Catalunya està actualment al voltant del 24%, és a dir, que la dona cobra un 24% menys que un home. Es tracta d'una bretxa que, per mi, és polièdrica: per una banda, hi ha una **segregació vertical** on les dones no estan ocupant llocs de responsabilitat i poder (que és on hi ha major retribució). I, per l'altra banda, hi ha una **segregació horitzontal de sectors**, com passa a Accent Social, on la plantilla està composta majoritàriament per persones d'un mateix sexe.

De manera generalitzada, les dones estan agafant les reduccions de jornades per la cura dels infants o les persones grans de les seves famílies i, la reducció de jornada no és gratis.

Podem posar l'exemple de la situació actual de les pensions: les dones són les que agafen més la jornada reduïda o parcial per a la cura dels infants o les persones grans i això està tenint com a conseqüència que, per exemple, **la bretxa salarial a nivell de pensionistes és d'un 40%**.

La pensió mitjana d'una dona catalana està al voltant dels 750€. És a dir que, mentre una dona ha treballat tota la seva vida, però amb menys retribució perquè ha fet tasques socials no pagades, està cobrant de pensió un 40% menys que un home.

En estudis que hem realitzat en el **Consell de la Dona, Empresa i Economia** de la Cambra de Comerç es visualitza que la taxa de risc de pobresa d'una dona és molt més elevada que la d'un home perquè, al llarg de tot el cicle vital, les oportunitats laborals no són les mateixes.

Per tant, els reptes que tenim com a societat és **trencar tant la segregació vertical com l'horitzontal, la bretxa salarial i la corresponsabilitat**. La corresponsabilitat rau en el fet que actualment la dona està assumint majoritàriament les **tasques de cura**, un fet que té conseqüències econòmiques i psicosocials; les dones catalanes tenim un dels nivells d'estrès més alts d'Europa.

Accent Social és una empresa composta majoritàriament per dones. Tot i així, està vinculat al paper que socialment se li ha donat a la dona (cura/educació). Com veus aquesta situació a nivell d'igualtat de gènere?

El mercat laboral ha permès integrar les dones en aquelles feines que són, al cap i a la fi, una perllongació del que s'està fent a casa. Per tant, les dones s'ocupen prioritàriament d'aquests sectors.

A vegades em pregunten si cal fer un pla d'igualtat quan la plantilla està composta majoritàriament per dones. Soc de l'opinió que **sí cal un pla d'igualtat a totes les empreses i entitats, tot i que la plantilla estigui composta majoritàriament de dones**, perquè s'ha de revisar la política de gestió de persones i, a partir d'aquí, posar mesures.

Hem d'afegir homes en els sectors que actualment ocupen les dones. S'han de posar polítiques de quotes? *(entenent com a quota que en igual de competències, s'incorpora el sexe subrepresentat)*

Tinc el cor partit. No ho tinc clar. Tinc clar que ha d'haver polítiques de quota en llocs masculinitzats i, molt concretament, en llocs de direcció i de consells d'administració; però justament en aquests casos, les quotes no són ben vingudes per part dels homes que ocupen posicions de poder. La paraula meritocràcia l'utilitzen ara molt habitualment per dispersar l'objectiu que avui parlem: la igualtat.

En canvi observo que les quotes masculines no generen tanta resistència i són ben vingudes per part del col·lectiu femení. A l'haver aquesta diferència de velocitat, podria provocar una pèrdua de mercat a les dones.

Si tu li preguntes a una nena *“què vols ser quan siguis gran?”*. Ella et dirà: *“jo, profe de petits”*. Aquesta afirmació és fruit del context social i el procés de socialització que esculpeix la identitat d'aquell infant i, a més, té una referent

que és la seva professora amb la qual té un vincle emocional. Aquesta resposta no te la donaria un nen, entre d'altres motius, pel procés de socialització i perquè no té tants referents d'homes en aquest àmbit. Per tant, **hauríem d'integrar quotes, per exemple, en feines socials per crear nous referents.** Però el tema és que si apliquem les quotes en aquest sentit, les dones podríem perdre taxa de mercat laboral.

L'altra cosa que es comenta arreu és que s'ha de generar vocació a les nenes. Estic totalment en contra amb aquesta afirmació. **El que s'ha de fer és no destruir la vocació d'una nena.**

Un exemple: la professió d'informàtica als anys 60 estava ocupada per les dones. Tenien un contracte laboral de computadores que era similar a costurera. No tenia cap valor ni prestigi social. Però quan la professió va pujar de prestigi, les dones, no és que no tinguessin vocació, sinó que se les va treure del sector. Ha estat un procés llarg i ara diuen que les nenes no tenen vocació per la informàtica. No és així: quan un sector es masculinitza, guanya prestigi.

Ha passat el mateix amb la cuina: quan la cuina s'ha posat de moda, són ells qui cuinen i són ells els "grans" professionals quan la dona sempre ha estat la que ha cuinat.

Si les tasques de cura es masculinitzessin, pujaria de prestigi la feina? És una de les coses que em pregunto.

Una de les grans fites d'Accent Social és la dignificació del sector amb una major inversió econòmica. Comptant que som la majoria dones, com veus que pot afavorir la igualtat de gènere en la dignificació d'un sector tan poc valorat?

Dignificar el sector passa per un tema social. Les feines que han fet les dones no han tingut cap valor. Estem parlant de com entenem la societat i com entenem l'economia. Quan una dona es dedica a "full-time" a la cura, s'acostuma a dir que no treballa. Però totes sabem que no treballa amb una feina contribuïda.

Hem entès a nivell social que el treball només té valor si està contribuït. En aquesta línia, **vam fer un estudi per descobrir quant aportaven les tasques de cura al PIB català** perquè són tasques i feines que no s'està tenint en compte: si es retribuís econòmicament totes les tasques de cura que assumeixen les dones, representaria el 25% del PIB català.

S'ha d'integrar els principis bàsics de l'economia feminista, perquè l'economia i el mercat laboral està fet "*por y para hombres*" i, per tant, no integren una visió essencial: la cura és el manteniment de la vida.

Molts cops em trobo amb sectors molt feminitzats però que, al final, a la taula de negociació, hi ha homes. **Les dones s'han d'integrar en les taules de negociació.**

Quines són les tres mesures estrella d'un pla d'igualtat?

- El protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual per raons de sexe.
 - Que les mesures del pla d'igualtat estiguin presents dins la cultura organitzacional. S'ha d'elevat a l'esglaió de l'estratègia general de l'empresa, tenir una direcció alineada i que hi hagi la presència de dones en càrrecs de direcció.
 - El pla d'igualtat s'ha d'integrar en tots els processos de l'organització.
-

Quines són les barreres principals que ens podem trobar en implementar polítiques d'igualtat?

La principal barrera és la creença que no hi ha barreres, que estem molt bé. I si estem molt bé, no cal fer res més. Una altra barrera és que la percepció de les dones i els homes és molt diferent. No és que estigui malament tenir una percepció diferent; és que **el problema és que els privilegis siguin invisibles pels qui els gaudeix.**

Un repte important és que els homes s'hagin de posar al capdavant del projecte de l'igualtat. Hem de trencar que això és "el tema de les noies". Ens hem d'elevat. És una situació social. **Encara no hi ha homes que hagin qüestionat el seu mandat d'homes.** Trobo que anem a velocitats diferents.

Què guanya un home amb el pla d'igualtat?

Hem de transcendir a nivell de la societat i que els homes no es quedin amb l'afirmació "*nosotros no tenemos la culpa!*" Qüestionar el mandat del gènere i evolucionar cap a una nova manera de ser home també és beneficiós. Trobo resistència per part de les empreses quan un home agafa una reducció de jornada per una cura. **La cura a persones et fa millor persona i et fa créixer.** És una tasca importantíssima a nivell social, però actualment, la dona que està fent feines de cura o domèstiques se l'anomena *maruja*, un concepte totalment despectiu.