

Comissió D'Igualtat de la Facultat de Farmàcia

8 de març de 2016

Moltes gràcies a tots per la vostra assistència, al doctor Ciudad per l'oportunitat que ens ha donat d'expressar públicament les nostres inquietuds com a dones treballadores i, especialment, a totes les companyes que han fet possible les xerrades que donen contingut a l'acte que passem a presentar.

Xerrades amb dones del Personal d'Administració i Serveis de la Facultat de Farmàcia.

La Llei de Igualtat de 3 de març de 2007 reconeix la igualtat efectiva entre dones i homes davant la llei. Aquest important reconeixement resulta insuficient perquè, avui en dia, encara perduren discriminacions i actituds masclistes. Els costums, la cultura, les pressions socials, religioses i laborals són factors que posen en evidència que, en aquest cas, la llei va per davant de la conducta social.

I. A Farmàcia les dones som majoria, és la frase d'inici preferida quan es parla d'igualtat a la nostra facultat. Però, per què som majoria?, la majoria numèrica es igual a igualtat? i, sobre tot, per a què ens serveix?

Les dades sobre les PAS a Farmàcia diuen que de 77 persones amb lloc de treball fixe, 52 són dones. Desenvolupen tasques administratives 28 dones i 3 homes, tasques com a tècnic de laboratori 17 dones i 12 homes i com auxiliar de serveis 4 dones i 8 homes (en aquest darrer cas, totes amb horari de matí).

La majoria de nosaltres som de la generació de dones que per primer cop hem pogut accedir majoritàriament a l'ensenyament mitjà i superior provenint de classes treballadores, fet que ens ha permès tenir l'oportunitat d'opositar o concursar a l'Administració Pública (en el nostre cas a la UB) en la que preval el principi d'igualtat.

La seguretat laboral, el respecte a les lleis laborals, l'horari i la possibilitat de conciliar la vida familiar i laboral, són les condicions més valorades per les PAS de la facultat a l'hora treballar a l'administració pública. Són molt poques les que canviarien de feina cap a l'empresa privada per un sou més alt o una carrera professional més ambiciosa. La pressió social i familiar determina aquesta decisió.

Per tant, amb la majoria numèrica, que ens dóna molta visibilitat, potser podem aconseguir el necessari equilibri davant l'hegemonia masculina a l'administració.

II. La conciliació de la vida personal, laboral i familiar repercuteix principalment sobre la dona perquè encara recau sobre ella la major part de la responsabilitat en la cura dels fills durant la seva infantesa i dels pares quan aquests entren a la seva senectut. És en aquesta pinça on es trobem moltes de les dones que treballem a Farmàcia.

Les tensions de la maternitat, la criança dels fills o la cura de familiars comporten un sobre esforç per a la dona que pot afectar el desenvolupament del seu treball i, en ocasions, fins i tot generar un sentiment de culpabilitat (davant faltes de puntualitat, sortides del lloc de treball per emergències...). Poder gaudir de temps per a la conciliació familiar descarrega a la dona d'aquesta sensació i li atorga tranquil·litat al sentir-se emparada per la llei i, per tant, pot rendir amb més eficiència durant el seu horari laboral.

Es considera la conciliació com una norma que pot ajudar a aconseguir millors resultats laborals?

La majoria de nosaltres considera que les hores/dies de conciliació i les reduccions laborals (amb la consegüent reducció de sou) donen un recolzament legal a les absències per aquest motiu, però es fa necessària una major consciència per part de caps i companys quan la treballadora les utilitza. Frases com “arriba tard” o “surt abans” no tenen cabuda quan s’ha acordat una reducció de la jornada laboral, “un altre cop té al nen malalt o el pare ingressat” és l’explicació que es dona quan una treballadora ha sol·licitat hores de conciliació. Aquest tipus de frases s’utilitzen amb freqüència i comporten un plus d’estrès i, en conseqüència, un desgast per a la treballadora. El llenguatge, el gest, són importants perquè ens aproven o ens qüestionen i, en el lloc de treball, això ens ho transmeten el nostres caps i els nostres companys.

III. Les retallades que pateix la UB des del 2010, han tingut també conseqüències directes sobre les dones: la baixada del sou amb l’augment de les hores setmanals de la jornada laboral ha dificultat encara més la conciliació. Altres qüestions com la supressió de la revisió ginecològica, de l’assegurança de vida i el pla de pensions, incideixen directament en l’augment del risc sociosanitari; la supressió de la reducció de la jornada amb la totalitat de retribucions per cura de fill durant 1 any des del fi del permís de maternitat i la desaparició de la reducció de 1/7 part de la jornada laboral fa hàgim d’optar per reduccions amb percentatges més elevats amb la consegüent repercussió sobre el sou. També afectades les reduccions per tenir a càrrec un familiar amb disminució reconeguda i, la cirereta del pastís: la penalització de les baixes laborals. La majoria d’aquestes mesures afecten a la dona cuidadora que depèn del seu treball diari per consolidar hores de conciliació i que es troba amb la jornada laboral més llarga, les prerrogatives amb un cost més alt i la carrera professional aturada per la falta de creació de places que portem patint des de fa més de 5 anys.

IV. Comportaments masclistes

S’identifiquen els comportaments masclistes? Per què es permeten?

Aquests comportaments es manifesten de diverses maneres, poden procedir de dones i, en ocasions, es fa valer la superioritat jeràrquica:

“Si fos home, no s’atreviria de la mateixa manera”, és una frase que vol explicar una situació comú a varies dones.

S’aixeca la veu o es mira amb menyspreu a les persones que consideren més dèbils o inferiors: “Hi ha homes que es creuen amb el dret de manar més a les dones només pel fet que les persones manades siguin dones”.

La falta d’empatia i de formació específica sobre els canvis fisiològics que pateix la dona al llarg de la seva vida dona lloc a unes reaccions tan ofensives que poden afectar a la seva autoestima i que, en la majoria dels casos, no es contesten.

“Està enfadada perquè té la regla” són encara expressions que alguns utilitzen per explicar qualsevol alteració que pugui patir la dona com a conseqüència del canvis hormonal.

Per què hi ha dones que consideren que és millor projectar una imatge discreta per venir a treballar?

“Han vingut unes noies espantosos!”, “Porta la bata arrugada perquè la dona no li ha planxat”

La manera de vestir, de portar el cabell o segons quins complements provoquen comentaris, brometes i també provoquen la mirada: “Els tios aquí volen que les dones vinguin guapes i es fixen i giren el cap, fins al punt de cridar l’atenció amb la seva actitud”.

El no portar faldilles pot portar a comentaris del tipus: “No tens cames?. Calen aquests comentaris? Si s’adonessin del que poden arribar a molestar s’ho replantejarien”.

Els comentaris masculistes també apareixen en el moment de la promoció professional i, especialment, si la promoció ha estat decisió d’un home. La promoció professional d’un home només està condicionada a la valoració de les seves capacitats, però en la de la dona la part física també entra en joc i el comentari “perquè és guapa” “perquè és una dona atractiva” acompanya, en moltes ocasions, a la justificació de la promoció fins al punt que pot arribar a anul·lar les veritables raons, la capacitat laboral i el currículum.

I per què no hi ha una resposta activa de la dona davant aquestes actituds?

S’enumeren varies raons:

1. Es qualifiquen com a tics que només afecten a un grup reduït de persones
2. Es considera que no estem educades ni preparades per enfrontar-nos a aquests comentaris.
3. Bloquegen emocionalment
4. No es vol entrar en una guerra d’impertinències
5. No es creu que la resposta solucioni res, més aviat pot portar problemes.

La majoria expliquen aquests comportaments com un reflex de la societat masculista i els assumeixen perquè no saben com contestar o perquè valoren la seva possible resposta com excessiva. S’eludeix el problema davant aquest tipus d’actituds o comentaris, i només en casos molt acusats es posa de manifest amb resultats poc satisfactoris per la dona.

En canvi, hi ha un altre grup que demana una actitud activa davant d’aquests comportaments i no només la demana sinó que la té. Considera que una resposta immediata a les actituds masculistes corregeix: “Si consents participes, no s’ha de deixar passar”.

V. Què ens pot ajudar:

1. “Quiero lo que es mío”

Recuperar el poder adquisitiu del nostre sou i els drets perduts. Els drets aconseguits durant anys de reivindicacions d'una normativa de conciliació, han estat eliminats o molt minvats i, en conseqüència, la nostra capacitat de decidir entre conciliar o no fer-ho i, en aquest últim cas, obrir la possibilitat de generar tants llocs de treball com activitats que es deixen de fer a la llar.

2. “Hasta aquí hemos llegado”.

Cursos de formació que ens ajudin en la prevenció i detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere:

Aquests cursos han de ser catalogats com a *necessaris pel lloc de treball* i impartir-se dintre de l'horari laboral. El seu objectiu ha de ser ajudar a tallar aquestes situacions discriminatòries i incòmodes.

En paral·lel, crear una figura a cada centre (mediador), a la que la dona pugui acudir amb l'anonimat i la intimitat necessària que moltes vegades requereixen les situacions de desigualtat. Una figura diferent a la ja existent a la UB, més propera a la persona.

3. “Nena, tú vales mucho, però necesitas que te echen un cable”.

- Assessorament psicològic, que ens porti recursos en temes que afecten a la dona treballadora: cura de fills, persones grans i familiars a càrrec, familiars malalts, familiars amb dependència i com afrontar els canvis fisiològics que afecten física i psicològicament (menopausa, sòl pèlvic...). Totes elles suposen un sobre esforç que pot afectar al rendiment laboral. Ens han d'ensenyar a no sentir-nos culpables si no podem amb tot, si necessitem descansar o si volem desconnectar.
- Identificar, valorar i pensar què pot fer la UB per ajudar a les dones en situacions socials de dificultat afegida: monoparentals, mals tractaments, responsables de familiar amb dependència, famílies nombroses, entre d'altres. Horaris més flexibles mentre dura la situació pot alleugerar la desigualtat.
- Servei de guarderia als centres i facilitar l'accés al Campus de vacances del servei d'Esports (el servei d'autocar de recollida s'ha anul·lat).
- Convenis amb Centres de dia i atenció domiciliària i/o amb empreses de serveis a les famílies.
- Valorar la importància de les revisions ginecològiques per minimitzar els riscos sanitaris que poden afectar la igualtat d'oportunitats, com un estalvi de temps davant la sanitat pública.

4. “Cuando dejamos de correr”.

Els cursos de Gestió de l'Experiència han d'anar dirigits a ensenyar-nos com gestionar les emocions davant situacions com: el niu buit, solitud, dol, afrontar la malaltia i la nova etapa que s'apropa, la jubilació. Però no amb el format de classe magistral, sinó amb el de taula rodona en la que es puguin compartir experiències amb persones que ja hagin viscut aquestes situacions.

En definitiva, les dones treballadores de la UB som un actiu i com a tal cal vetllar per el nostre benestar, que és el mateix que invertir en la qualitat del nostre treball.



Acte desenvolupat per: Roser Adalid, Rosa López i Dolors Tirado (d'esquerra a dreta)