



Cerrar las brechas de género en los sectores estratégicos de la ciudad de Barcelona



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa



Autoría

Ewa Widlak, consultora internacional en igualdad de género, comunicación, opinión pública y liderazgo

Coordinación Barcelona Activa – Ayuntamiento de Barcelona

Arantza Calvera Cosculluela

Montse Basora Farré

Alícia Egea Galipienso

Maria Eugènia Marín Minguez

Edición

Barcelona Activa

Noviembre de 2022

Tabla de contenido

Introducción	3
La mujer y la economía en Barcelona	3
Sobre los beneficios de estudiar la situación de las mujeres en el mercado laboral	10
Metodología	11
El sector digital	13
Contexto	13
La mujer en la economía digital y su importancia	14
Logros	16
Brechas por eliminar	18
Recomendaciones	23
El sector creativo	25
Contexto	25
La mujer en el sector creativo de Barcelona y su importancia	26
Logros	27
Brechas por eliminar	28
Recomendaciones	33
La Administración Pública	35
Contexto	35
La mujer en la Administración Pública de Barcelona y su importancia	35
Logros	37
Brechas por eliminar	38
Recomendaciones	44
El sector salud y vida	46
Contexto	46
La importancia del sector salud y vida en el fomento de la igualdad de género	46
La mujer en el sector salud y vida de Barcelona	47
Logros	48
Brechas por eliminar	50
Recomendaciones	53

El sector comercio	54
Contexto	54
La importancia del comercio para la igualdad de género	55
Las mujeres en el sector comercio de Barcelona	57
Logros	58
Brechas por eliminar	58
Recomendaciones	63
El sector turístico	65
Contexto	65
La importancia del turismo para la igualdad de género	67
La mujer en el sector turístico de Barcelona	67
Logros	69
Brechas por eliminar	70
Recomendaciones	71
Ejes de acción estratégicos: una colaboración <i>multi-stakeholders</i> para un impacto global	73
Medir para una mayor eficacia	74
Fomentar la integración de las mujeres en el mercado laboral	75
Apoyar el liderazgo femenino	76
Fortalecer el emprendimiento femenino	76
Educación	77
Alianzas	77
El rol de Barcelona Activa	78
Participantes en las mesas redondas y entrevistas	83

Introducción

La mujer y la economía en Barcelona

Mujeres barcelonesas: más activas que las mujeres españolas, pero todavía por debajo de la participación masculina

La participación de las mujeres es un elemento clave tanto del crecimiento económico como del índice de desarrollo de una sociedad, puesto que aumenta la autonomización femenina. Las mujeres barcelonesas destacan por su alto nivel de participación en la economía. El 58,8% de las mujeres de más de 16 años en Barcelona están activas económicamente¹, lo cual representa un nivel más alto que el de la media nacional (53,73%²) y solo se ven igualadas por Madrid, donde el 58,54% participan en el mercado laboral³.

Gracias a esta alta tasa de actividad, aunque todavía inferior a la tasa de actividad masculina (64% en 2021),⁴ la brecha de género en este ámbito se ha reducido de manera significativa y ha bajado del 20% en 2008 al 8% en 2021.

Del mismo modo, se advierte que el nivel de ocupación de las mujeres de más de 16 años en Barcelona (54,6% en 2021)⁵ es más elevado que la media nacional femenina (45,82%)⁶ y que la de otras ciudades, como Madrid (51,96%)⁷ o Valencia (46,3%)⁸. Además, también tiene un efecto positivo en el cierre de la brecha de género en este ámbito, donde se observa que esta última bajó del 26,5% en 2008 hasta el 9,0% en 2021.

Este alto nivel de participación de las mujeres en la economía de Barcelona se ve reflejado en un nivel bajo de desempleo femenino. Los datos indican que la tasa de desempleo en Barcelona en 2021 fue del 7,2%⁹, valores inferiores a la media nacional (16,71%)¹⁰ e incluso a la tasa de desempleo femenino de otras ciudades como Madrid (12,59%)¹¹ o Valencia (13,5%)¹².

1 Ayuntamiento de Barcelona (2022). Encuesta de Población Activa.

2 Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta de Población Activa.

3 Ayuntamiento de Madrid (2022). Encuesta de Población Activa.

4 Ayuntamiento de Barcelona (2022). Encuesta de Población Activa.

5 Ídem.

6 Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta de Población Activa.

7 Ayuntamiento de Madrid (2022). Encuesta de Población Activa.

8 Ayuntamiento de València (2022). Encuesta de Población Activa.

9 Ídem.

10 Instituto Nacional de Estadística, (2022). Encuesta de Población Activa.

11 Ayuntamiento de Madrid (2022). Encuesta de Población Activa.

12 Ayuntamiento de València (2022). Encuesta de Población Activa.

En 2019 se observó una caída histórica del desempleo en Barcelona con el porcentaje más bajo desde la crisis de 2008. Sin embargo, la pandemia de la COVID-19 ha tenido un efecto directo en la importante pérdida de puestos de trabajo. Aunque en la primera fase de la pandemia los hombres perdieron más empleo que las mujeres (respectivamente 13% y 12,3%), en 2021 ellos se han recuperado más rápido de la caída del empleo (5,9% en 2021) que ellas (7,3% en 2021)¹³. De esta manera, pese a que el desempleo femenino bajó a dígitos no vistos desde 2008, la brecha de género en el desempleo todavía es elevada, situándose en el 23,7%.

La participación de la mujer en la economía sigue estando mayoritariamente en los sectores de cuidados

Una de las brechas más importantes es la segregación horizontal. Si se analizan los distintos sectores estratégicos de la ciudad, se percibe que los sectores más feminizados son los tradicionalmente relacionados con los cuidados, como el sanitario (70%) o el de las residencias (84%), así como también está feminizado el sector del comercio (53,5%)¹⁴, sobre todo el comercio al por menor. Todos ellos se caracterizan por estar más precarizados y tener más trabajo informal.

Ello ha tenido un impacto negativo claro durante la pandemia, ya que las mujeres que se dedican a estos sectores representaban el 65% de las personas en primera línea frente a la COVID-19. Al ser sectores que exigen más presencialidad, no se podía aprovechar el teletrabajo como sucedió en otros ámbitos. Además, la imposibilidad de acogerse al teletrabajo causó un aumento del paro en estos grupos profesionales.

Tiene que observarse también que las mujeres que pudieron acogerse al teletrabajo sufrieron desigualdades en cuanto a las horas trabajadas. Efectivamente, fueron ellas quienes asumieron la mayor carga de trabajo del hogar y de cuidados¹⁵. En consecuencia, las mujeres experimentaron más agotamiento y estrés¹⁶.

En cambio, los sectores tradicionalmente considerados como masculinos destacan por la escasez de mujeres. Tanto el sector TIC como la industria manufacturera muestran una carencia importante de mujeres, con un peso de presencia femenina del 32,6% y del 32,7%¹⁷, respectivamente, en marzo de 2022. Además, durante la pandemia el sector TIC ha sido de los que más ha crecido y, en cambio, las mujeres no se han visto beneficiadas por este crecimiento.

A ello se suma que la falta de educación financiera de las mujeres limita su capacidad de decisión en lo relativo a su futuro profesional¹⁸. Finalmente, la falta

¹³ Ayuntamiento de Barcelona (2022). Encuesta de Población Activa.

¹⁴ Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos municipal

¹⁵ Centre d'Estudis d'Opinió (2020). Enquesta sobre els usos del temps i el confinament. 2020.

¹⁶ Unión por el Mediterráneo (2022): 2021 Regional Progress Report on Gender Equality.

¹⁷ Ídem.

¹⁸ OECD (2013), Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance, OECD Publishing.

de visibilidad de liderazgos femeninos tanto en la esfera pública como en el sector privado impide que las niñas vean a mujeres que les empujen a seguir sus pasos.

Debido a la influencia de estereotipos, que asignan a mujeres y hombres profesiones predeterminadas, la brecha en educación en el sector de las conocidas como STEM (ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas por sus siglas en inglés) se materializa tanto en la Formación Profesional como en los estudios universitarios.

Las mujeres están presentes en las empresas, pero no las lideran

Otro reto por abordar es la persistente ausencia de mujeres en los puestos de liderazgo. Existe una pluralidad de causas sobre por qué las mujeres no llegan a los puestos de poder en las empresas. Las mujeres experimentan dificultades para llegar a los Consejos de Administración de las empresas. Por ejemplo, en ninguna de las 15 empresas que conforman el BCN Indexcat hay una mujer CEO, mientras que tan solo son el 17,2% en los Consejos de Administración de las empresas catalanas de más de 250 trabajadores. Lo mismo sucede con los puestos directivos de las empresas catalanas, donde representan solo el 22,8%¹⁹. De esta forma, se observa que las empresas barcelonesas y catalanas todavía no cumplen con el objetivo de lograr el equilibrio (40%-60%) previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Aunque se puede apreciar que el techo de cristal se está progresivamente rompiendo, las mujeres también tienen que enfrentarse al efecto del “suelo pegajoso” y afrontar varias dificultades que retrasan su llegada a los puestos de liderazgo, así que su escala de promoción es más corta.

La dificultad de conciliar es uno de las causas evidentes, puesto que las mujeres suelen cargar con la “losa de hormigón”²⁰ de las tareas domésticas y de cuidados. Según un informe elaborado por el Instituto de la Mujer²¹, en España las mujeres asumen la mayor parte del trabajo doméstico y el 70% de las tareas de cuidados. Además, según datos del Observatorio del Trabajo y el Modelo Productivo de la Generalitat de Cataluña, el 54,7% de las mujeres trabajadoras catalanas carga con la mitad o más de los quehaceres de la casa, mientras que los varones que cargan con el trabajo de la casa son el 14,4%²². Esta losa de hormigón ha aumentado durante la pandemia de la COVID-19. Durante el confinamiento, las mujeres catalanas se ocuparon un 14,2% más que los hombres de las tareas domésticas y un 9,9% más que los hombres en el cuidado de los hijos y las hijas²³.

19 Cámara de Comercio de Barcelona (2021). “Presència de dones en Consells d'Administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya.”

20 Sagnier L. (2021). “¿Por qué lo llaman techo de cristal cuando es una losa de hormigón?” https://elpais.com/elpais/2021/05/12/mujeres/1620843631_740228.html

21 Instituto de la Mujer (2020). “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”.

22 Observatorio del Trabajo y el Modelo Productivo de la Generalitat de Cataluña (2021). “Enquesta de qualitat i condicions de treball”.

23 Institut Català de les Dones (2020). “L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades.”

La consecuencia directa de asumir estas responsabilidades domésticas es que las mujeres, ante la dificultad de conciliar su vida personal con su vida profesional, pueden ser más susceptibles de sufrir deterioro en su carrera profesional. Ellas son mayoritariamente las que se acogen a los regímenes de reducción de jornada (26% para el cuidado de menores frente al 3% de los hombres)²⁴ y a la contratación a tiempo parcial (18,3% en 2021)²⁵ frente a los hombres (4,9%)²⁶, lo que tiene un impacto negativo en su carrera profesional.

Otra dificultad que encuentran las mujeres es la visibilidad y el reconocimiento de su liderazgo y de su pericia. La visibilidad es uno de los elementos esenciales del liderazgo, al ser símbolo de poder y elemento de representación e identificación. El modelo tradicional del liderazgo se basa en las características tradicionalmente asignadas a los hombres, como la competitividad o la contundencia. Las mujeres encuentran dificultades para afrontar esta mirada sesgada y las que siguen demostrando características tradicionalmente asociadas con la femineidad son vistas como menos preparadas para liderar. Sin embargo, las que adoptan un estilo de liderazgo masculino, también son castigadas por no cumplir con su rol de género asignado como mujer. Ello tiene un efecto negativo en su ascenso profesional²⁷.

Otro elemento que ralentiza la llegada de las mujeres a los puestos de dirección es la debilidad de sus redes profesionales. Con un menor acceso a redes de alto nivel, las mujeres se ven excluidas del intercambio de conocimientos²⁸ y son más susceptibles de enfrentarse al “acantilado de cristal” cuando se les ofrece un puesto de alto nivel, pero que en realidad oculta el riesgo de un fracaso inminente²⁹.

La brecha salarial: una desigualdad que se mantiene

La disparidad salarial entre hombres y mujeres es uno de los indicadores que muestra el desequilibrio de poder en el ámbito laboral entre hombres y mujeres en el mundo.

En Barcelona, si se analizan los datos se observa que la brecha salarial se ha ido reduciendo de manera progresiva pero lenta en los últimos años. Actualmente, la disparidad salarial, calculada a partir del ingreso bruto anual, (17,5% en 2020)³⁰ se ha reducido más de un punto porcentual respecto de 2019 (18,7%)³¹.

24 UGT (2017). “La conciliació, encara una qüestió de gènere. El paper dels permisos laborals, a Europa i Catalunya.”

25 Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Les dones al mercat de treball, 2021.”

26 Ídem.

27 Widlak E. & García L. (2019). “Contar y contarle. Estrategias de visibilidad para la igualdad.”

28 Lord, M., Warren-Smith, G. (2018). “Unseen and unheard? Women managers and organizational learning”. The Learning Organization. 25(1): 40-50.

29 Ryan, M. & Haslam, A. (2004). “The Glass Cliff: Evidence that Women are over-represented in precarious leadership positions.” British Journal of Management, 16(2): 81-90.

30 Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Les dones al mercat de treball, 2021.”

31 Ayuntamiento de Barcelona (2021). “Les dones al mercat de treball, 2020.”

La brecha salarial en Barcelona se encuentra ligeramente por debajo de la del resto de España (18,4% en 2020)³², pero todavía por encima de la media europea (13% en 2020, el ingreso bruto por hora)³³. Ello indica que, si bien hay un progreso en la reducción de la desigualdad, todavía no es suficiente para cerrarla.

Al analizar los datos de 2020, se percibe que la brecha más elevada a nivel sectorial se produjo en el sector de finanzas y seguros, donde llegó a alcanzar el 42,7%³⁴. Este es un sector masculinizado, en el que los estereotipos de género todavía ejercen una importante influencia. En cambio, la brecha más reducida se encuentra en el sector de la hostelería (3,1%)³⁵, uno de los más precarios y con salarios más bajos, tanto para hombres como para mujeres.

De mismo modo, en relación con las categorías profesionales, destaca la alta diferencia de retribuciones entre las personas licenciadas, ingenieras y altas directivas (27,4%)³⁶, lo que indica que cuanto más elevado es un puesto más brecha salarial existe.

Se observa también que la edad es un factor agravante en el crecimiento de la brecha salarial. La brecha más elevada es la que se encuentra en la franja de edad entre los 60 y los 64 años, donde llega al 28,7%³⁷. En cambio, en la franja de edad entre los 25 y los 29 años (7,4%)³⁸ es cuando se observa la brecha más baja.

Por ello, en los últimos años se han adoptado una serie de medidas con el objetivo de cerrar la desigualdad salarial que, poco a poco, se han ido reforzando con nuevos instrumentos. En 2007, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se estableció la obligación de crear planes de igualdad para las empresas. Los planes de igualdad se han visto fortalecidos por la creación de medidas innovadoras como los registros y auditorías retributivos, que imponen la obligación de registrar las retribuciones de toda la plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos, y obligan a las empresas a crear políticas correctivas si la brecha supera el 25%. Sin embargo, estas medidas son aún difíciles de evaluar debido a la reciente obligatoriedad de su aplicación.

La mujer emprendedora en Barcelona: joven, educada, más precaria pero más resiliente

En 2020, la mayoría de las personas emprendedoras siguen siendo hombres, con un 58,4% frente al 41,6% de las mujeres. Sin embargo, el desequilibrio existente entre el número de emprendedores y emprendedoras se ha visto reducido durante la

32 Ayuntamiento de Barcelona (2021). "Les dones al mercat de treball, 2020."

33 Eurostat (2022). Gender pay gap statistics.

34 Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos municipal (2022).

35 Ídem.

36 Ídem.

37 Ídem.

38 Ídem.

pandemia de la COVID-19. Ésta ha supuesto una ligera caída (-2,8%) de las mujeres emprendedoras y, en comparación, el número de emprendedores ha sufrido un mayor descenso (-8,1%)³⁹. Ello indica que las ganas y el interés de las mujeres por emprender existe, pero que hay una serie de circunstancias que limitan que pueda aumentar.

El emprendimiento es uno de los motores del crecimiento económico y, por ello, es indispensable que las mujeres también formen parte del tejido emprendedor de la ciudad. Así, la tasa de actividad emprendedora (TAE)⁴⁰ de las mujeres barcelonesas nos muestra que estas se hallan mucho más integradas en la economía de la ciudad. La TAE femenina de Barcelona es más elevada que la media nacional (2,74%) y que la del resto de ciudades españolas con la excepción de Valencia (3,24%)⁴¹.

Actualmente, se aprecia una evolución positiva pues se ha pasado de una TAE del 2,40% en 2010 a una del 3,08% en 2020. Aunque el crecimiento ha sido continuo a lo largo de la década todavía sigue sin alcanzar la TAE masculina, que se situó en el 4,47%⁴² en 2020.

Si se analiza el perfil de la emprendedora barcelonesa se advierte que son mujeres jóvenes. Según datos del Ayuntamiento de Barcelona, en 2020 el grupo de 40 a 44 años tuvo al mayor número de personas emprendedoras con el 18,1% del total, seguido del grupo de 35 a 39 años (17,4%). Así, el peso de los hombres fue superior al de las mujeres en todos los grupos de edad, pero en la franja donde la brecha fue más reducida es el grupo de 30 a 34 años, donde la participación femenina representó el 47,4% y del grupo de 35 a 39 años, donde fue del 46,6%⁴³, llegando casi a la igualdad.

Las emprendedoras barcelonesas están también más formadas. En cuanto al nivel de formación del total de las personas emprendedoras en 2020, casi el 70% tienen el título de Bachillerato o titulaciones superiores. Así, se observa que dentro de la franja de educación igual o superior al Bachillerato el porcentaje de la participación femenina (45,6%) es bastante superior a las mujeres que tienen un nivel de formación inferior (35,2%), es decir, el Graduado Escolar o equivalente. Ahora bien, en el caso de los hombres, se produce el fenómeno contrario. En la franja del Graduado Escolar el porcentaje es el 64,8% y, en cambio, en el nivel educativo del Bachillerato o titulaciones superiores la participación masculina es del 54,4%⁴⁴.

A pesar de que estos datos pueden favorecer a las mujeres emprendedoras al estar más formadas, en realidad, no se observa una correlación. La segregación horizontal en materia educativa supone que las mujeres emprendedoras concentran su actividad en sectores feminizados como es el caso de los sectores

39 Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos municipal (2022).

40 La Tasa de Actividad Emprendedora (TAE) es aquella que mide todas las iniciativas emprendedoras de menos de tres años y medio que existen en un mercado.

41 Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos municipal (2022).

42 Ídem.

43 Ayuntamiento de Barcelona (2021). "L'emprenedoria a Barcelona 2020."

44 Ídem.

“educativo, sanitario, servicios sociales y personas”⁴⁵, con una menor facturación y menores perspectivas de crecimiento.

Los estereotipos de género son obstáculos a los que las mujeres tienen que hacer frente, ya que dificultan su capacidad de sacar adelante sus negocios al dañar la confianza en sí mismas y dudar de sus capacidades. Entre estos estereotipos resalta que, tradicionalmente, se considera el emprendimiento como un área masculina, que las mujeres no tienen las capacidades necesarias para ello o, incluso, tienen que enfrentarse a sesgos en materia fiscal, como en el caso de la maternidad⁴⁶. Además, estos estereotipos dificultan la obtención de financiación y el acceso a los préstamos⁴⁷.

La dificultad de conciliar es también un freno importante al crecimiento de las empresas creadas por mujeres. Si bien es cierto que muchas de ellas deciden ser autónomas por una mayor flexibilidad laboral, esto puede convertirse en un arma de doble filo. La principal razón es que el hecho de disponer de mayor flexibilidad supone que, a menudo, han de priorizar las tareas domésticas o relacionadas con los cuidados de hijos, en vez de poder dedicar el tiempo a sus negocios⁴⁸.

La dificultad de crear redes de contactos informales potentes es otro de los fenómenos que limita el desarrollo de los negocios de las mujeres. Estas participan de igual manera que los hombres en las redes formales, como es el caso de las Cámaras de Comercio. Sin embargo, a la hora de constituir redes informales, en estas incluyen no únicamente a contactos, sino también a familiares y amigos, y también dan importancia a otros ámbitos, no exclusivamente relacionados con el mundo de los negocios o el emprendimiento. El resultado de no estar exclusivamente centradas en los negocios es que son redes de menor calidad, es decir, con menos poder e impacto⁴⁹.

A pesar de estas dificultades, las empresas creadas por mujeres son más resistentes y sostenibles. Las mujeres suelen crear empresas de tamaño más reducido y también menos orientadas hacia un crecimiento rápido, lo que comporta que sus estructuras sean más resilientes y resistentes ante cambios económicos que las de los hombres, que sí están más orientadas al crecimiento económico⁵⁰. Asimismo, otro factor de esta resiliencia es que las empresas creadas por mujeres se centran en sectores menos susceptibles a crisis económicas⁵¹. Los datos muestran que las emprendedoras en Barcelona tienen una tasa de abandono mucho menor (36% en 2020) que la de los hombres (64%)⁵². Desde 2010, cuando la tasa de abandono femenina se redujo del 69% en 2008 al 37%⁵³, se ha mantenido estable.

45 Ayuntamiento de Barcelona (2021). “L’emprenedoria a Barcelona 2020.”

46 Ídem.

47 OCDE (2017). “Policy Brief on Women’s Entrepreneurship.”

48 Widlak, E. (2019). “¿Dónde están las mujeres? La internacionalización de las empresas propiedad de mujeres en la Unión Europea.”

49 OCDE (2017). “Policy Brief on Women’s Entrepreneurship.”

50 Ídem.

51 Ídem.

52 Global Entrepreneurship Monitor (2021). “Informe GEM Catalunya, 2020-2021.”

53 Global Entrepreneurship Monitor (2011). “Informe GEM Catalunya, 2010.”

Sobre los beneficios de estudiar la situación de las mujeres en el mercado laboral

Las mujeres nunca han estado tan presentes en la economía como en la actualidad. Su presencia y liderazgo están creciendo. Sin embargo, es un fenómeno muy complejo condicionado por diferentes dinámicas económicas y sociales, y todavía relativamente poco conocido y analizado.

Esta situación es particularmente nefasta porque invisibiliza el hecho de que las mujeres y los hombres sufren diferentes dificultades en el mercado laboral y a la hora de emprender. La falta de datos desglosados por sexo y de una perspectiva de género refuerza la visión androgénica de la economía e impide el cierre de las brechas de género existentes. En consecuencia, las mujeres siguen encontrando barreras que les impiden una plena participación en el mercado laboral.

Ahora bien, el empleo de calidad tanto para mujeres como para hombres es un derecho humano y una cuestión de justicia social. Más allá de ello, es también una decisión sabia a nivel económico, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico.

A nivel macroeconómico, una alta tasa de actividad económica de las mujeres permite mantener el estado del bienestar y el sistema de pensiones gracias a una mayor recaudación de impuestos. Este incremento de la independencia financiera de las mujeres se traduce también en una menor necesidad de acudir a las ayudas públicas y, por tanto, reduce el peso sobre el Estado.

En su informe decenal, el Banco Mundial anunció que el incremento de ingresos obtenidos por las mujeres implica un cambio en patrones de gastos, lo que beneficia a sus hijas e hijos⁵⁴. Esta confirmación fue apoyada por el Foro Económico Mundial que, en su informe anual sobre las brechas de género, constató que *“las personas y su talento son uno de los principales núcleos del crecimiento económico sostenible y de larga duración. Si la mitad del talento está subdesarrollado o infrautilizado, el crecimiento y la sostenibilidad estarán en peligro.”*⁵⁵

Existe, por consiguiente, una conexión entre sociedades más justas y economías más resistentes. A nivel europeo, la mejora de la igualdad de género de aquí hasta 2050 supondría un aumento del 6,1 al 9,6% del PIB per cápita, lo que equivale a entre 1,95 y 3,15 billones de euros. Eso tendría también un efecto positivo en la creación de empleo, con 10,5 millones de nuevos puestos de trabajo, accesibles tanto a las mujeres como a los hombres (EIGE, 2017)⁵⁶.

54 El Banco Mundial (2012). “Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo” <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4391/WDR%202012%20Overview-Sp.pdf?sequence=16&isAllowed=y>

55 Foro Económico Mundial (2018). Global Gender Gap Report

56 EIGE (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the empirical application of the model.

Más allá de los beneficios a nivel macroeconómico, la igualdad también aporta a las empresas.

Las empresas más igualitarias suelen tener una mejor ética organizativa. Como han demostrado Larrieta-Rubís de Celís (2014), un incremento de mujeres en los puestos directivos fomenta los avances en materia de responsabilidad social corporativa⁵⁷. Ello se traduce, a su vez, en un mayor compromiso de los empleados y las empleadas⁵⁸ y una mejor retención del talento, sobre todo femenino, pero también masculino, en las empresas. Según los estudios, el coste medio de reemplazar a un empleado o una empleada representa de media entre 6 y 9 veces su sueldo mensual. Además, una alta tasa de rotación tiene un impacto negativo en el ambiente laboral.

Según Bloomberg (2019), las empresas más igualitarias, más diversas e inclusivas mejoran su imagen corporativa, lo que parece particularmente importante dado que actualmente el 80% del valor de una marca se basa en los intangibles⁵⁹.

Según un estudio de Catalyst, las empresas con más mujeres en su consejo administrativo tienen una rentabilidad de ventas un 42% más alta que sus competidores del mismo sector, un 66% más de retorno sobre el capital y un 53% de rendimientos de los fondos propios⁶⁰. Además, las empresas con un liderazgo más diverso suelen anticipar mejor el riesgo.

En las empresas más diversas, se ha observado también un incremento de la innovación, factor clave para su desarrollo y su resiliencia. Como demuestra Accenture en uno de sus estudios, la innovación es seis veces más elevada en empresas más igualitarias en comparación con empresas menos igualitarias. Eso se explica sobre todo por el hecho de que las personas que operan en un entorno más igualitario se sienten también más empoderadas y temen menos asumir el riesgo de innovar⁶¹.

Metodología

Este informe fue elaborado sobre la base de la metodología cuantitativo-cualitativa basada en las estadísticas de género, metaanálisis y análisis de fuentes documentales, grupos focales y entrevistas semiestructuradas en profundidad.

El estudio fue realizado entre abril y junio de 2022 tomando como referencia datos de los años 2020 y 2021. Se utilizaron 2008-2019 como años de partida para analizar la evolución de la situación de las mujeres barcelonesas.

57 Larrieta, I., et al. (2014). "La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la Responsabilidad Social de Género". Revista de Dirección y Administración de Empresas. 181-202.

58 Mercer (2017). Inside Employees' Minds.

59 Eccles, R., Newquist, S. y Schatz, R. (2007). "La reputación y sus riesgos" Harvard Business Review.

60 Catalyst (2007). "The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards."

61 Accenture (2019). "Getting to Equal 2019: Creating a culture that drives innovation."

Los grupos focales y entrevistas en profundidad fueron organizados según los sectores estratégicos para la ciudad (sector digital, industrias creativas, Administración Pública, salud y vida, comercio y turismo y hostelería). Con el objetivo de asegurar la representatividad de cada sector, los participantes representaron diferentes subsectores, categorías, sexos y edades. En total, 48 personas fueron entrevistadas.

El proyecto fue dirigido por la Dra. Ewa Widlak con el apoyo de Margarita Guitart y en la parte institucional, por Arantxa Calvera y Montse Basora, con el apoyo del equipo de igualdad de género de Barcelona Activa, la Oficina Municipal de Datos del Ayuntamiento y el equipo del Gabinete de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica.

Las principales limitaciones del estudio

El papel de la mujer en la economía es un tema de interés y, no obstante, relativamente mal conocido. Aparte de su complejidad relacionada con la multiplicidad de los factores que influyen en ello, el análisis del género en la economía está poco estudiado.

El principal impedimento proviene de la escasez de datos y estudios sobre la presencia de las mujeres en la economía. A pesar de los esfuerzos de diferentes organismos para generar este tipo de datos, la información es todavía parcial, irregular y muchas veces definida de manera diferente, lo que obstaculiza un análisis comparativo. La dificultad en la obtención de datos de calidad, por un lado, crea una falta de representatividad de las mujeres y, por otro, invisibiliza los problemas de este colectivo.

Esta falta de datos también muestra la invisibilidad de fenómenos como el acoso sexual en el ámbito laboral o el acoso por razón de sexo. Al carecer de datos, la adopción de medidas eficientes para luchar contra ambos se complica, ya que obtener una radiografía de la situación real se muestra complicado.

Otro gran reto es la inclusión de los grupos de mujeres que trabajan de manera informal. Aunque el trabajo informal sea un fenómeno global, su realidad e impactos están infra-estudiados, lo que entorpece el proceso de entendimiento de su situación y la aportación de soluciones eficaces y eficientes. Sin embargo, como la OECD ha reconocido, el trabajo informal se encuentra también marcado por las desigualdades de género, con mujeres presentes en los puestos menos valorados y pagados, menos visibilidad y con una protección social menor que la de los hombres⁶².

62 OIT (2017). Employment Working Paper nr. 236. Gender and the informal economy: key challenges and policy response.

El sector digital

Contexto

La economía digital sigue una tendencia de crecimiento ascendente

La economía digital es un elemento indispensable del tejido empresarial de Barcelona al aportar competitividad y resiliencia, pero a la vez supone un reto debido a que la transformación digital está cambiando profundamente el contenido y la naturaleza de los puestos de trabajo y las competencias necesarias para desempeñarlos.

Barcelona, cuyo sector digital representaba el 6% del Producto Interior Bruto (PIB) en 2019, ha visto como tras la pandemia su peso ha crecido hasta llegar al 8,7% en 2021⁶³. Si se analizan los datos relativos a los profesionales digitales se observa una ligera tendencia creciente ya que, en 2020, el sector digital barcelonés representaba el 5,37% del conjunto de profesionales de todo el ecosistema empresarial en Barcelona, frente a un 5,42% en 2021⁶⁴.

En 2020 se crearon en Cataluña 16.711 empresas en esta área. La tendencia ascendente de los últimos años en la creación de empresas, incluso durante la pandemia, permite afirmar no solo la importancia de la economía digital en Cataluña y, particularmente, en Barcelona (en 2020 el 4% del total de empresas eran del sector TIC⁶⁵), sino también que su comportamiento ha sido mucho mejor que en la inmensa mayoría de sectores⁶⁶.

El Informe Decoding Global Talent 2020⁶⁷ señala que Barcelona es la novena ciudad del mundo más atractiva para trabajar en el extranjero, situándose justo por delante de Sídney, París y Los Ángeles. Además, el informe también indica que Barcelona es la décima ciudad del mundo más atractiva para los expertos y las expertas digitales que quieren trabajar en el extranjero, por delante de Los Ángeles, Vancouver y París, pero por detrás de Londres y Singapur, que encabezan la clasificación.

63 Departamento de Estadística y difusión de datos, Oficina Municipal de Datos (2022).

64 Barcelona Digital Talent (2022). "Digital Talent Overview 2022".

65 Departamento de Estadística y difusión de datos, Oficina Municipal de Datos (2022).

66 CTECNO (2021). Barómetro 2021.

67 Boston Consulting Group (2021). "Decoding the Digital Talent Challenge."

La mujer en la economía digital y su importancia

¿Dónde están las mujeres en las empresas del sector digital? La infrarrepresentación de las mujeres como pérdida de talento y visión.

En 2021, las mujeres fueron únicamente el 29,23% del total de personas en el sector frente al 70,77% de hombres. Ahora bien, los datos señalan que este porcentaje se encuentra en la media de otras grandes ciudades europeas como Madrid (30,61%), Londres (27,12%) o París (27,81%)⁶⁸.

Si se analiza el perfil de la mujer barcelonesa que participa en la economía digital, se observa que el porcentaje de mujeres trabajadoras en empresas del sector digital es cerca de un tercio del total de trabajadores y trabajadoras. De hecho, en 2019 representaban el 27,53% del total en las empresas y en 2021 el 31,35%⁶⁹, por lo que se ha producido una ligera mejora. Sin embargo, la presencia de la mujer en este sector ha estado tradicionalmente ligada a puestos o tareas no directamente relacionados con la propia tecnología sino con el ámbito administrativo, financiero, los recursos humanos, el *marketing* y la comunicación.

El sector digital es un sector mucho más estable en lo relativo a la contratación. Así, destaca especialmente el bajo porcentaje de temporalidad femenina (43,4% en 2021) en comparación con otros sectores como salud y vida, donde esta alcanza el 92,1% del total de contratos. Ahora bien, sigue existiendo una ligera diferencia con respecto a la temporalidad masculina (38,2% en 2021)⁷⁰.

Este sector no es ajeno a la brecha salarial. Según datos de 2020, en el sector de la información y la comunicación el salario medio era de 39.803 euros anuales. Ahora bien, al desagregarlo por sexo, los hombres se sitúan en 42.657 euros anuales y las mujeres en 34.524 euros⁷¹.

En las posiciones TIC dentro de las empresas, la presencia femenina todavía es muy reducida, especialmente en lo concerniente a operaciones o sistemas. Así, solo un 8,6% de las posiciones TIC de las empresas tecnológicas catalanas en 2021 están ocupadas por mujeres. Se observa una ligera mejora respecto del 7,9% de 2019, pero lejos de un progreso notable⁷².

68 CTECNO (2021). Barómetro 2021.

69 Barcelona Digital Talent (2022). "Digital Talent Overview 2022".

70 Departamento de Estadística y difusión de datos, Oficina Municipal de Datos (2022).

71 Ayuntamiento de Barcelona (2022). "Els salaris a Barcelona 2020"

72 CTECNO (2021). Barómetro 2021.

¿Dónde están las directivas y mujeres en puestos ejecutivos?

La presencia de mujeres líderes en las empresas del sector digital es todavía reducida. Ello representa una debilidad a la hora de luchar contra las desigualdades de género, ya que su presencia es fundamental para poder enfrentarse a los estereotipos y sesgos de género que se producen desde el nivel más bajo al nivel alto dentro de una empresa.

Los datos muestran que solo el 16% de las empresas de Cataluña tienen al menos a una mujer como alto cargo directivo y de estas solamente el 6% tiene a mujeres en la dirección. De este porcentaje, el 64% se concentran en Barcelona⁷³.

Así, de 907 empresas catalanas con información sobre puestos directivos, solo 143 tienen a una mujer directiva frente a las 764 que tienen únicamente a hombres directivos. Además, de los 1.545 cargos directivos informados, solo 163 los ostentan mujeres frente a los 1.386 de los puestos ocupados por hombres. Además, las áreas a las que se dedican las empresas catalanas con mujeres en los puestos de dirección son principalmente ciberseguridad (22%), Internet de las Cosas (IoT, por sus siglas en inglés) 17%, e Inteligencia Artificial (15%)⁷⁴.

¿Dónde están las emprendedoras?

El mundo emprendedor no es ajeno a las dinámicas del mundo empresarial, por lo que en esta área también existen importantes brechas de género.

Según datos de ACCIÓ de 2021, en 2020 había 1.902 *start-ups* en el Barcelona & Catalonia Startup Hub. De ellas, cerca de un 19,6% han sido fundadas por mujeres y un 20% del total tienen equipos con mujeres directivas. Estos datos muestran que la situación de las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico se encuentra también dentro de la media europea (17%) y por encima de ciudades como Madrid (16,6%), París (17,3%) o Ámsterdam (18,1%)⁷⁵.

Asimismo, las áreas a las que se dedican las empresas emergentes con al menos una mujer en el equipo directivo son principalmente el sector *biotech* y *pharma* (24%); el sector de viajes y entretenimiento (7%), y el sector negocios y productividad (7%). No obstante, los sectores donde hay un porcentaje inferior al 2% de *start-ups* con mujeres en el equipo directivo son deportes, *e-commerce* y transformación digital⁷⁶.

Si se estudian las áreas tecnológicas en las que las empresas emergentes tienen al menos una mujer directiva en su equipo, las que cuentan con más presencia

73 ACCIÓ (2021). "Radiografia de les empreses amb dones directives a Catalunya".

74 Ídem.

75 ACCIÓ (2022). "Barcelona & Catalonia Startup Hub, Anàlisi 2021".

76 ACCIÓ (2021). "Radiografia de les empreses amb dones directives a Catalunya".

femenina son tecnologías de la información y la comunicación (TIC, 25%), *big data* (13%) e Inteligencia Artificial (11%), frente a las áreas de computación cuántica, conectividad y 5G, y ciberseguridad, donde el porcentaje es inferior al 2%⁷⁷.

Logros

Gradual concienciación y visibilidad de las mujeres en el sector digital

Se empiezan a vislumbrar una serie de elementos que pueden ayudar a incrementar el número de mujeres que participan en el sector digital, pese a que los datos sobre la participación de la mujer en la economía digital muestran que todavía es baja.

Concienciación de la brecha de género

En los últimos años se aprecia un aumento de la concienciación sobre la baja participación de la mujer en el sector tecnológico, y ello se manifiesta en una serie de decisiones adoptadas tanto en el sector público como en el sector privado.

Gracias a esta progresiva sensibilización de la importancia de la mujer en el sector digital, se han lanzado iniciativas para promover su participación en este sector. En el ámbito institucional destacan iniciativas como los Premios BCN Fem Tech, en el marco de la Medida de gobierno “BCN Fem Tech, 2021-2023”⁷⁸, que reconoce proyectos tecnológicos liderados por mujeres y su impacto en la comunidad.

En el sector privado, cada vez más compañías adoptan políticas inclusivas. Además, se han realizado eventos, como en el caso del Mobile World Congress, que desde 2018 promueve la participación de las mujeres en este sector, como el Women in Tech y Women4Tech. También se han creado academias de formación y programas de formación en empresas dirigidos especialmente a mujeres.

Creación de redes de mujeres formales e informales

El *networking* es un paso hacia el fortalecimiento de la presencia femenina en este sector. En los últimos años, gracias al esfuerzo de instituciones públicas y del propio sector privado, se han creado redes de contacto tanto exclusivamente femeninas como mixtas que fomentan el emprendimiento de las mujeres en el sector digital y se han convertido en un elemento indispensable de apoyo a las mujeres emprendedoras.

El incremento del *networking* permite construir no únicamente redes de contacto, sino también comunidades de apoyo en las que se comparten experiencias

⁷⁷ ACCIÓ (2021). “Radiografía de les empreses amb dones directives a Catalunya”.

⁷⁸ Ayuntamiento de Barcelona (2021):

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/121770>

y consejos, y que dan una especial importancia al *mentoring*, lo que, a su vez, incrementa la visibilidad de mujeres referentes.

Recientemente se han creado dos iniciativas para fomentar las redes profesionales. Por un lado, entre 2021 y 2022 se ha formado el Gender Equality Tech Hub (GETHub). Es una red de empresas tecnológicas de Barcelona, promovida por el Ayuntamiento y la escuela tecnológica allWomen.tech, que quiere lograr que más mujeres trabajen en puestos técnicos y de liderazgo.

Una mayor flexibilidad de la jornada laboral puede aumentar el empleo femenino en el sector

Es en el sector tecnológico donde se observa una mayor implementación de programas de fomento del horario flexible⁷⁹, aunque estos programas son aplicables a casi todos los sectores.

Gracias al avance de la tecnología y la digitalización, en la última década se han producido cambios en la forma de trabajar que se han visto acelerados por la pandemia. Esta ha supuesto la implantación generalizada del teletrabajo y el crecimiento de los modelos de trabajo híbridos, pero aún es pronto para evaluar su impacto y sus posibles efectos a largo plazo⁸⁰.

Gradualmente aparecen más mujeres como referentes

La gradual aparición de referentes en el sector digital, pese a la escasez de mujeres en el mismo, ha supuesto una mejora de su visibilidad y, gracias a ello, comienza a observarse un ligero cambio en la tendencia general de falta de interés en el sector. Por ello, es necesario continuar con el trabajo de apoyar la visibilidad de mujeres en todos los niveles.

La importancia de la visibilidad de referentes que puedan inspirar a las generaciones jóvenes es esencial, puesto que lo que no se ve, no existe. Por ello, el efecto empoderador de personajes ficticios, por ejemplo, superheroínas como Wonder Woman, ha sido objeto de estudio. En 2018, el Women's Media Center y la BBC publicaron un estudio en el que muestran como el 90% de las niñas que participaron en él consideran que las superheroínas ofrecen referentes positivos y las hace sentirse fuertes, valientes, seguras de sí mismas, y que pueden lograr cualquier cosa si se lo proponen⁸¹.



“En cuanto a las mujeres en el sector digital, se observa una evolución en los últimos cinco años gracias a que hay más divulgación. Esto hace que las mujeres vean que es posible para todo el mundo, al ver a otras mujeres que ya están en este sector.”

*Laura Fernández,
CEO y cofundadora,
AllWomen.*

79 BCG Platinion (2021). Technology needs women

80 Adigital y Boston Consulting Group (2022). “Economía digital en España”.

81 Women's Media Center/BBC (2018). “Superpowering girls. Female Representation in the Sci-Fi/Superhero genre.” https://womensmediacenter.com/assets/site/reports/bbca-wmc-superpowering-girls-infographic/Superpowering_Girls_BBCA_Womens_Media_Center.pdf



“En 1997, éramos muchas más mujeres matriculadas en Matemáticas. Es una carrera que parece igualitaria, pero hace unos años el porcentaje de mujeres matriculadas bajó del 37%. Antes se pensaba en la carrera de docencia y cuando se comenzó a aplicar el foco de las empresas, cayó el número de mujeres.”

Míriam Blanc, socia directora, Iterem.

La presencia de mujeres líderes en el sector digital y su visibilidad es un elemento fundamental en el proceso de eliminación de los estereotipos de género. Por ello, las instituciones públicas, gracias a una mayor sensibilidad, han iniciado distintos proyectos de fomento de la visibilidad de mujeres en el ámbito digital, como en el caso de campañas durante el Día Internacional de las Niñas y las TIC o la creación de los Premios BCN Fem Tech.

Esta tendencia también se aprecia en el sector privado, donde esta mayor concienciación de la necesidad de promover el talento ha supuesto la creación de programas de visibilidad de mujeres en puestos de liderazgo con el fin de lograr que se reconozca su trabajo, y permita ver al resto de trabajadoras de la empresa que una progresión vertical de su carrera profesional es posible. De esta forma se consigue retener e impulsar el talento femenino.

En 2022 también se ha creado el Women in Tech-Barcelona, fruto de un acuerdo entre la Generalitat de Cataluña y la asociación Tech Barcelona, para dar visibilidad al talento digital y tecnológico femenino catalán⁸².

Brechas por eliminar

La transformación digital puede ser una oportunidad perdida para una mayor integración de la mujer en la economía

Los datos muestran que la digitalización de la economía supone que las mujeres se están quedando atrás y, o bien directamente no entran en el mercado laboral digital o bien lo abandonan para redirigirse a otros sectores. Barcelona no es ajena a la tendencia general europea ya que los datos muestran que se encuentra dentro de la media de otras ciudades tanto españolas como europeas⁸³. Para eliminar la brecha de género en este sector es esencial conocer los motivos por los que se produce y cómo se puede cerrar.

El impacto de los estereotipos y las expectativas sociales sobre la elección de programas educativos

En Barcelona, en 2021 únicamente el 10% de las mujeres se matricularon en Formación Profesional Tecnológica. Este porcentaje ha mejorado respecto a 2018, cuando las mujeres catalanas representaron el 4,2%⁸⁴ del total de estudiantes en Formación Profesional en el ámbito TIC. Las mujeres se decantan en este nivel de estudios por categorías como “imagen personal, textil, confección y piel y servicios

82 Women in Tech Barcelona (2022). https://techbarcelona.com/wp-content/uploads/NdP_WomenInTechBarcelona-2.pdf

83 Ídem.

84 Observatori de la Igualtat de Gènere (2020). “Les dones en les TIC”.

socioculturales”. Dentro del porcentaje que estudian en el ámbito TIC, las mujeres se concentran en el desarrollo de aplicaciones web (15,71%), mientras que en otros sectores como el desarrollo de informática aplicada a la logística su presencia es inexistente⁸⁵.

La falta de perspectiva de género en la creación de la tecnología está directamente relacionada con la escasez de mujeres en la Formación Profesional y, por lo tanto, la falta de las competencias necesarias para poder participar en su creación y desarrollo⁸⁶.

La misma tendencia se observa en los estudios universitarios, donde en el curso 2017-2018 solo el 8% de los y las estudiantes licenciados/as en carreras de ingeniería o arquitectura fueron mujeres frente al 27,8% de los hombres. Estos datos se han mantenido estables desde el curso 2011-2012 con apenas ligeras variaciones.

Esta situación sigue la tendencia observada en los países occidentales donde, al contrario que en países de economía emergente como China o la India, la presencia de mujeres en el sector STEM es mucho más reducida que en países menos igualitarios⁸⁷. Este desequilibrio de género a la hora de realizar un programa educativo y una menor predilección de mujeres para elegir las carreras científicas está basado en la combinación de los estereotipos y expectativas sociales.

La creencia de que los hombres son mejores que las mujeres en Matemáticas, es decir, la creencia popular sobre la capacidad que asocia no solo procesos cognitivos específicos (por ejemplo, el razonamiento matemático) con un determinado género, sino también la cantidad general de capacidad cognitiva, es uno de los estereotipos que minan la confianza de las niñas en sus propias habilidades y que hacen que pierdan el interés en el área de las STEM, independientemente del rendimiento en Matemáticas. Un estudio constata que, a los seis años, las niñas ya se sienten menos capaces que los niños en cuestiones técnicas y científicas, por lo que empiezan a rehuir actividades que son consideradas para niños “brillantes” como la Física o las Matemáticas. En última instancia, esto conduce a la autocensura de las niñas y a un menor compromiso con las ciencias y las TIC⁸⁸.

Un estudio reciente identificó la falta de capital científico⁸⁹ de los padres como el principal factor que impide a las jóvenes dedicarse a la tecnología⁹⁰. La falta de referentes o de empuje de la propia familia o del círculo cercano refuerzan la creencia de que las niñas no son lo suficientemente inteligentes para realizar este tipo de estudios. Por ello, es tan relevante que desde las propias familias y círculos cercanos se promueva o se impulse el estudio de carreras STEM.



“Aunque todos los niños y niñas hacen robótica, todos los profesores son hombres. Eso genera sesgos inconscientes desde la infancia, como que las carreras científicas son de hombres.”

Míriam Blanc, socia directora, Iterem.

85 Barcelona Digital Talent, (2022). “Digital Talent Overview 2022”.

86 Secretaría de Universidades e Investigación de la Generalitat de Catalunya (2021).

87 Ibáñez, Dr. M.; Arroyo, L.; Collado, C. (2020). “Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos”. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

88 Bian, L., Leslie, S., Cimpian, A. (2017). “Gender stereotypes about intellectual ability emerge early”. Science.

89 Generalmente, alguien de la familia que ya trabaja o está presente profesionalmente en la ciencia o la tecnología.

90 Adigital y Boston Consulting Group (2022). “Economía digital en España”.

La falta de mujeres en la educación superior STEM como resultado directo del impacto de los estereotipos de género en los niveles educativos inferiores



“Existen cursos abiertos a todos y todas, pero no todo el mundo tiene 400 horas y 4.000 euros. Existe una tapa que impide entrar a las mujeres, porque son ellas las que tienen menos tiempo disponible y menos recursos financieros. A las mujeres les gustaría participar, pero no saben cómo hacerlo.”

***Laura Fernández,
CEO y cofundadora,
AllWomen.***

Esta tendencia, si se mantiene, tendrá unas consecuencias muy negativas en el crecimiento de la brecha de género a medio y largo plazo, puesto que según lo que señalan los estudios un 85% de los empleos de 2030 no existen aún. En la actualidad, en España hay al menos 10.000 empleos vacantes que no se pueden cubrir por falta de cualificación profesional⁹¹. Esta falta de presencia femenina en el sector hace que las mujeres pierdan las oportunidades que ofrece la transición digital o, incluso, se vean más perjudicadas al quedarse también fuera de la toma de decisiones en el sector.

Además, a largo plazo, esta falta de mujeres se verá reflejada en la aparición de sesgos algorítmicos. Estos sesgos surgen tanto durante la recopilación de datos cuando estos, o no son representativos de la sociedad o reflejan prejuicios que ya existen, como durante su creación, cuando se deciden los atributos que se les quieren aplicar. Por ejemplo, el descarte de mujeres candidatas porque el algoritmo del programa de selección se basa en decisiones de contratación que favorecen a hombres, como le sucedió a Amazon⁹².

El peldaño roto en la carrera profesional de las mujeres en puestos técnicos

Una consecuencia de la falta de mujeres en carreras y programas STEM es que es difícil encontrar a mujeres que se puedan convertir en referentes. La menor presencia de mujeres en puestos de liderazgo dificulta la promoción de otras mujeres, particularmente en los primeros ascensos.

En las profesiones técnicas, los primeros ascensos no se producen al mismo ritmo que los de los hombres, ya que las empresas tienen procesos de promoción temprana desiguales y ello perpetúa este peldaño roto en la escala profesional. Las consecuencias son, por un lado, la pérdida de talento, ya que las mujeres se marchan de las empresas y, por otro, que las mujeres están menos preparadas posteriormente para asumir puestos directivos de responsabilidad.

Ello tiene un impacto negativo en los resultados de las empresas, puesto que se ha demostrado que aquellas empresas que tienen a mujeres en sus órganos directivos obtienen hasta un 50% más de rendimientos⁹³.

91 Encuesta DigitalEs (2018). <https://www.digitales.es/nota-de-prensa/10-000-empleos-en-el-sector-tecnologico-estan-vacantes-en-espana-por-falta-de-cualificacion/>

92 MIT Technology Review (2019). “Cómo se produce el sesgo algorítmico y por qué es tan difícil detenerlo.”

93 Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A., & Higgins, E. T. (2018). “We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding.” *Academy of Management Journal*, 61(2), 586-614.

Las mujeres tienen más dificultades en la reconversión profesional

Para evitar este peldaño roto de la carrera profesional, así como el cierre de la brecha de género digital, tanto el *reskilling* como el *upskilling*, es decir, el reciclaje y la capacitación adicional profesional hacia el sector digital, ganan relevancia.

Los programas intraempresariales de *reskilling* y *upskilling* son una de las formas de retención y potenciación del talento, ajustando de esta forma su plantilla a sus necesidades. Las mujeres son cada vez más el foco de este tipo de programas para evitar la pérdida de talento tras, por ejemplo, la baja de maternidad⁹⁴.

Además, en los últimos años se ha producido un aumento de la oferta de programas de formación, que ha dado un impulso a la reconversión profesional, aunque todavía perdura en las mujeres un alto desconocimiento sobre su existencia, su importancia y sobre las oportunidades que realizar un curso de estas características puede ofrecer de cara a una mejor carrera profesional y un incremento salarial⁹⁵.

Los dos principales escollos a los que las mujeres deben enfrentarse para poder cursar este tipo de programas son, por un lado, la dificultad de conciliar la vida laboral con la profesional y la educativa. Por otro, el desembolso económico que ello supone, ya que este tipo de programas son un gasto demasiado elevado para las mujeres que más necesitan de este reciclaje profesional, dada la media salarial en Barcelona.

La segregación horizontal también impacta la brecha salarial

La brecha de género también se observa en la segregación horizontal. Si se estudia la presencia de mujeres en puestos tecnológicos en las empresas, el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el diseño UX/UI, donde casi se logra la paridad (50,68%), y en impresión 3D (40,52%). Y los sectores donde el porcentaje de mujeres en plantilla es menor son *blockchain* (10,79%) y ciberseguridad (16,51%)⁹⁶.

Esta brecha sectorial tiene un impacto claro en la brecha salarial digital. Según datos recientes, la diferencia entre las distintas especialidades tecnológicas puede llegar a alcanzar los 10.000 euros anuales. Los subsectores menos remunerados son el diseño de interfaz de usuario/a (UX/UI), donde el salario medio es de 30.000 euros anuales y en el que las mujeres tienen más presencia. Entre los más remunerados se encuentran la impresión 3D y ciberseguridad, con un salario

94 EY España & Future for Work Institute (2020). "Las empresas españolas frente a la revolución del reskilling."

95 Expansión (2019). "Fiebre por los bootcamps: ¿Se puede aprender a programar en semanas?" <https://www.expansion.com/economia-digital/innovacion/2019/11/17/5dcd7202468aeb9d2a8b468c.html>

96 Barcelona Digital Talent, (2022). "Digital Talent Overview 2022".

aproximado de 45.000 euros anuales y en los que la presencia de mujeres es mucho más reducida. Esta brecha salarial se reducirá a medida que más mujeres accedan a estos ámbitos tecnológicos⁹⁷.



“Me afecta cuando veo que no se confía en el equipo de una start-up dirigida por mujeres. Si ven a una mujer joven, se cuestiona su capacidad para dirigir y financiar una start-up. Y sinceramente, yo también tengo este sesgo. A veces, noto que no he cuestionado a hombres con la misma dureza que a mujeres.”

Astghik Zakharyan,
cofundadora,
Startup Investor
Accelerator.

La pervivencia de sesgos y estereotipos de género en el acceso a la financiación

Las mujeres se enfrentan a más dificultades para acceder a la financiación debido a la pervivencia de sesgos y estereotipos de género.

Según datos de 2021, en el sector digital el 66% de las emprendedoras activas y el 76,5% de las emprendedoras potenciales indican que el apoyo financiero es el elemento clave para el desarrollo de su empresa. De este 76,5%, el 95% constata que, si existieran subvenciones para fomentar el emprendimiento femenino las solicitarían, ya que solo el 5% de las emprendedoras en Cataluña ha recibido financiación por parte de inversores/as. El resto provienen de fondos y ahorros personales⁹⁸. En el sector digital se observa que tanto las inversiones de capital de riesgo como los *business angels* son sectores masculinizados, donde, además, los hombres tienen un 60% más de posibilidades de recibir financiación que las mujeres, aunque el contenido de la presentación sea el mismo⁹⁹.

Ahora bien, el 61% de las *start-ups* con mujeres fundadoras o en el equipo directivo en Cataluña se encuentran en una fase inicial de financiación, frente al 55% de aquellas cuyos equipos están formados únicamente por hombres¹⁰⁰.

Además, en las rondas de financiación las emprendedoras se enfrentan tanto a preguntas como a criterios de selección distintos a los de los emprendedores, lo que supone que hay importantes diferencias en cuanto a la cantidad de financiación que se otorga¹⁰¹. A los hombres se les hacen preguntas centradas en la promoción, que suelen recibir mayor financiación, y a las mujeres preguntas centradas en la prevención¹⁰².

Las mujeres también reciben menos financiación porque generalmente las emprendedoras solicitan la financiación justa y necesaria según el primer plan de negocio que hacen, en vez de incluir posibles eventualidades y complicaciones.

97 Barcelona Digital Talent, (2022). “Digital Talent Overview 2022”.

98 Creápolis (2022). “L’emprenedoria femenina a Catalunya. Realitats i reptes des d’una perspectiva innovadora i tecnològica.”

99 OECD (2017). “The pursuit of Gender Equality: An Uphill battle”, OECD Publishing, Paris.

100 ACCIÓ (2021). “Radiografia de les empreses amb dones directives a Catalunya.”

101 Harvard Business Review (2017). “Male and female entrepreneurs get asked different questions by VCs — and it affects how much funding they get.”

102 Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A., & Higgins, E. T. (2018). “We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding”. *Academy of Management Journal*, 61(2), 586-614.

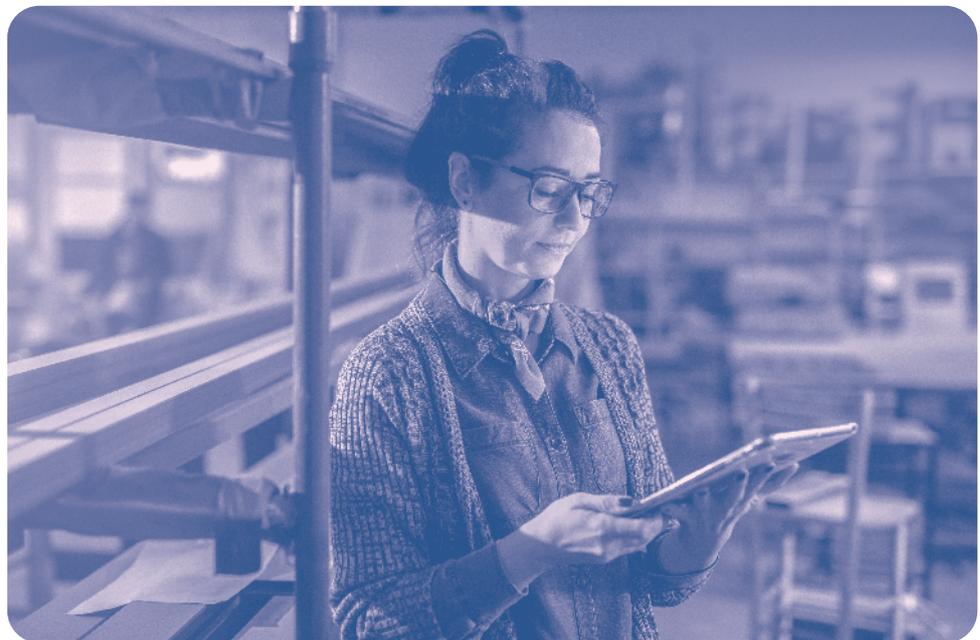
Recomendaciones

La educación es el primer paso en el cambio de mentalidad para incrementar la presencia de mujeres en el sector digital

- Dar visibilidad a los programas de *reskilling* y *upskilling*, esenciales para que las mujeres accedan al mercado laboral tecnológico y facilitar el acceso a través de becas y créditos, y fortalecimiento de acuerdos con empresas y organizaciones e instituciones educativas a todos los niveles.
- Despertar el interés de las niñas en las carreras STEM desde muy temprana edad:
 - Apoyar y formar a los profesores y las profesoras y proporcionarles las habilidades necesarias para impartir un plan de estudios sobre competencias digitales, que permita atraer a niñas e integrarlas en el sector digital y evitar sesgos de género como la poca visibilidad de mujeres científicas en materiales escolares.
 - Involucrar a las madres y los padres dado el estrecho papel que desempeñan en la formación de las expectativas y aspiraciones de sus hijas para que apoyen la elección de carreras STEM.
 - Vincular a las niñas con asociaciones educativas locales que fomenten la importancia del sector STEM/TIC y ayuden a proporcionar becas para estudios en estas áreas.
 - Impulsar el STEAM, no solo el STEM enfatizando la importancia del arte y del diseño dado el crecimiento masivo de las áreas de diseño en la tecnología, como en el caso de diseño UX.
- Potenciar los programas de Formación Profesional en STEM/TIC y desarrollar programas de intercambio con instituciones educativas de ciudades hermanadas y fomentar el conocimiento de las becas Erasmus+.
- Programas de mentoría para estudiantes universitarias con el fin de fomentar la elección y la finalización de carreras STEAM.
- Crear certificaciones de competencias digitales basadas en el test de competencias digitales desarrollado por Barcelona Activa juntamente con otras instituciones públicas.
- Fortalecer el papel de las empresas como actores de cambio fomentando colaboraciones público-privadas. Las empresas desempeñan un papel fundamental para lograr el objetivo.

Apoyo al desarrollo de las empresas digitales lideradas o propiedad de mujeres

- Facilitar el acceso de las empresas lideradas por mujeres a las incubadoras de empresa.
- Asegurar el apoyo económico institucional a través de subvenciones destinadas a mujeres, creación de eventos, rondas de inversiones y creación de acuerdos con instituciones bancarias e inversoras.
- Dar más visibilidad a las iniciativas de apoyo (incubadoras) y a los programas de preaceleración específico para emprendedoras que ofrece a las *start-ups* seleccionadas tutoría, formación para el lanzamiento y talleres, junto con subvenciones o créditos para que puedan empezar su proyecto.
- Fortalecer los esfuerzos realizados en la integración y participación de mujeres en clústeres del sector digital.
- Fomentar que los paneles en las conferencias, eventos y jornadas incluyan a mujeres de manera sistemática mediante la creación de directorios de mujeres especialistas en el sector digital.



El sector creativo

Contexto

El sector creativo destaca por su importancia en el tejido empresarial barcelonés. La ciudad es uno de los centros culturales y artísticos más importantes en España, y goza de una marca potente, tanto a nivel nacional como internacional. Su fuerza reside también en su alta oferta educativa en la materia y la existencia de un fuerte tejido asociativo. La diversidad de este sector es muy destacable, ya que engloba un conjunto de actividades económicas relacionadas con la producción y exhibición artística, la artesanía, el diseño, el mercado de trabajo del audiovisual y multimedia, la industria cultural y los medios de comunicación.

Este sector está compuesto por 4.675 empresas, lo que representa el 6,2% de las empresas de la ciudad y genera 143.461 puestos de trabajo, el 13,7% del total de empleo en Barcelona¹⁰³.

El sector creativo sobresale por tener un porcentaje de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia 6,5 puntos por encima de la media de Barcelona (10,9%). El 17,4% de los trabajadores y trabajadoras del sector son autónomos/as. En el sector creativo tradicional (el arte, la cultura y el diseño) este porcentaje es especialmente elevado, ya que alcanza el 26,9% y, en cambio, en el sector no tradicional (tecnologías de la información, I+D y publicidad) únicamente son el 9,7%¹⁰⁴.

Siendo una de las fuentes de ingresos más importantes para la ciudad, el sector creativo factura anualmente 10,158 M de euros, el 6,3% del total de la facturación. Existen importantes diferencias en este ámbito entre las empresas que lo conforman: el 50% de la facturación está generado por solo 78 empresas y, de ellas, la mitad pertenece al sector de las industrias culturales (cine y video, TV y radio, libros y prensa, edición de música y videojuegos)¹⁰⁵.

Estas disparidades han crecido durante la pandemia de la COVID-19. Mientras que el espectáculo ha sufrido pérdidas importantes durante el confinamiento y sigue un camino lento de recuperación, los sectores menos tradicionales relacionados con el mundo digital han resistido o incluso crecido desde 2020¹⁰⁶.

103 Ayuntamiento de Barcelona (2022), "Indicadors laborals dels sectors creatius a Barcelona 2020".

104 Ídem.

105 Ayuntamiento de Barcelona (2022). "Mapa de les indústries creatives."

106 Ídem.

La mujer en el sector creativo de Barcelona y su importancia

En marzo de 2022, la ocupación femenina en el sector creativo suponía el 43% del total de la ocupación. Este dato muestra que en este sector se ha logrado la paridad entre hombres y mujeres, aunque las mujeres se ven sometidas a una serie de dificultades que afectan en menor medida a los hombres, como la temporalidad.

En 2021, del total de contratos en el sector el 40,7% fueron firmados por mujeres. De estos, el 39,5% fueron en el sector creativo tradicional y el 43,7% en el sector creativo no tradicional. En este último se ha logrado la paridad¹⁰⁷.

El sector creativo destaca por su elevada inestabilidad, que afecta sobre todo a las mujeres. La temporalidad en las mujeres alcanza el 80,2% de los contratos en el sector. En el sector tradicional, del total de contratos firmados por mujeres, el 90,8% fueron contratos temporales. Sin embargo, en los sectores creativos no tradicionales, ese porcentaje se redujo al 54,9%¹⁰⁸.

La presencia de mujeres en puestos de liderazgo todavía es inferior a la de los hombres, pero se observa un incremento de la paridad. Así, en 2021 y en el ámbito de los festivales, 14 de ellos han sido dirigidos exclusivamente por mujeres frente a los 9 que han sido dirigidos por hombres exclusivamente. Ahora bien, 25 de ellos tenían una dirección paritaria¹⁰⁹.

En lo referente a la dirección de espectáculos, en 2021 se ha logrado la paridad ya que el 40% de ellos ha sido dirigido por mujeres. En la dirección de instituciones culturales hay una mayor representación femenina en sectores como en la dirección de bibliotecas (83%), centros cívicos (72%) y fábricas (55%). Se alcanza la paridad en la dirección de centros de exposiciones y archivos, y hay una minoría de mujeres directoras en auditorios (0%), teatros (33%) y museos (29%)¹¹⁰.

La industria del videojuego, sin embargo, adolece de las mismas dificultades que se observan en el sector digital, debido fundamentalmente a la pervivencia de estereotipos y sesgos de género, ya que son sectores tradicionalmente muy masculinizados. Según datos de 2022, en Cataluña la presencia de mujeres no supera el 25%¹¹¹.

107 Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos municipal (2022).

108 Ídem.

109 Observatorio de Datos Culturales de Barcelona (2022). "Algunes dades de gènere i cultura 2021."

110 Ídem.

111 Europa Press (2022). "La facturación del sector del videojuego catalán crece un 73% y las empresas se doblan en 5 años". <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-facturacion-sector-videojuego-catalan-crece-73-empresas-doblan-anos-20220616154256.html>

El sector creativo como un vehículo de los valores de igualdad y diversidad

El sector creativo tiene una importancia crucial para la promoción de la igualdad de género como un valor de la sociedad. La cultura vehicula las normas y patrones socioculturales, pero más allá, también tiene una fuerza de persuasión coercitiva para transformar las percepciones individuales y colectivas. La visibilidad que otorga a un grupo permite transmitir sus ideas hacia públicos más amplios y, así, ejecutar su influencia y poder¹¹². En consecuencia, el sector creativo puede reforzar una visión estereotipada de la sociedad o ser un aliado importante en la lucha contra estos estereotipos, dando además voz a personas e historias muchas veces invisibles para la sociedad. Fomentar la igualdad de género en el sector creativo significa, por consiguiente, fortalecer la igualdad de género en toda la sociedad.



“Sabemos que hay mujeres, pero pensamos en la foto de los 8 señores que visten todos igual.”

*Judith Colell,
presidenta,
Academia del
Cine Catalán.*

Logros

La visibilidad creciente de las mujeres del sector creativo

Las mujeres siempre han estado presentes en el sector creativo, pero su trabajo ha sido poco visible y valorado. En los últimos años, esta situación ha empezado a cambiar, ya que se ha empezado a reconocer esta iniquidad y a poner de manifiesto el papel de la mujer en este sector. Ello se ha acompañado de su llegada progresiva a puestos de relevancia y una mayor visibilidad en este sector. Estas mujeres, al llegar, se han convertido en referentes para otras mujeres y han normalizado la presencia femenina en puestos de liderazgo tradicionalmente asignados a los hombres.

En paralelo, se ha observado también un cambio externo, en línea con transformaciones a nivel europeo. Las representaciones artísticas modernas se han vuelto más diversas, transmitiendo una imagen más completa de la sociedad y rompiendo con los estereotipos que delegaban a las mujeres a un segundo plano. Sin alcanzar todavía una suficiente representación de la diversidad, en los últimos años ya se percibe que la representación de mujeres y de minorías, tanto de género como de edad o de diversidad sexual ha sido potenciada¹¹³.

Del mismo modo, en las dos últimas décadas el porcentaje de mujeres como fuente o sujeto de información en los medios de comunicación también ha aumentado, representando hoy en día a nivel global el 25%¹¹⁴. Destaca, sin embargo, que este número no alcanza la masa crítica del 30%. De hecho, Europa supone el 28% y sigue por detrás de América del Norte, que con el 33% ya ha superado este umbral.

112 McLuhan, M (2001). Understanding Media.

113 Marcos Ramos, M, González-de-Garay, B., Arcila Calderón, C. (2020). Cuadernos: Grupos minoritarios en la ficción televisiva española: análisis de contenido y percepciones ciudadanas para la creación de un índice de diversidad. p. 307-341.

114 GMMP (2020). “Who makes the news? 6th Global Media Monitoring Project.”



“En el mundo del videojuego es necesaria la pasión. Esta pasión se desarrolla desde la adolescencia, que es cuando aparece la brecha. Desde el instante en que compramos el primer ordenador a los niños, pero no hacemos lo mismo con las niñas.”

Simón Lee, fundador, GamesBCN.

Por último, este creciente entendimiento del papel de la mujer en el sector creativo se ha acompañado del establecimiento de varias iniciativas para apoyar la presencia de mujeres en la industria creativa. Basándose en los estudios de los principales desafíos que encuentran las mujeres creativas, se han creado redes, tanto informales como formales, para romper estas barreras y otorgar a las mujeres un reconocimiento debido. Además, se han creado varios programas, tanto a nivel local como nacional y europeo, para paliar las dificultades de las mujeres de acceso a la financiación.

BOX 1. Ejemplos de buenas prácticas en la materia de diversidad

La Academia del Cine Catalán es la primera academia europea que aplica un cuestionario de diversidad en las películas que se presentan a los premios Gaudí.

Brechas por eliminar

La invisibilidad como el problema de base

Uno de los problemas más preocupantes es la invisibilidad de las mujeres en el sector creativo, hecho histórico que, por un lado, se traduce en una falta de reconocimiento de su liderazgo y competencia.

Por otro lado, la invisibilidad de las mujeres también conlleva su ausencia en los puestos de liderazgo. Aunque las mujeres representan el 44% del sector, esta presencia cuantitativa no se traduce en impacto de calidad. En todos los ámbitos, desde los medios de comunicación hasta los videojuegos, se observa una segregación vertical muy pronunciada. En la industria creativa, mientras que el contenido está en las manos de mujeres, los puestos de poder y de toma de decisión quedan ocupados por los hombres. Por tanto, son ellos quienes poseen el dominio de la producción de relatos culturales¹¹⁵. Este monopolio de poder refuerza una mirada estereotipada sobre la mujer sumisa, pero también objeto sexual¹¹⁶.

En los sectores más de cara al público, el problema de la invisibilidad de mujeres se conjunta con otro tipo de discriminación, que es la discriminación por edad. En España, en 2015, el 100% de presentadoras de noticias tenían entre 35 y 49 años, mientras que los hombres las superaban en la edad, teniendo en una aplastante mayoría (97%) entre 50 y 64 años¹¹⁷. Una mirada a la plantilla actual del plató informativo de la cadena catalana TV3¹¹⁸ permite confirmar que en siete años el desequilibrio por edad persiste y que las presentadoras de más de 50 años están ausentes de los programas informativos.

¹¹⁵ Amorós, C. (2001). “Feminismo: igualdad y diferencia.”

¹¹⁶ Bourdieu, P. (2000). « La dominación masculina. »

¹¹⁷ GMMP (2015). “Who makes the news? 5th Global Media Monitoring Project.”

¹¹⁸ <https://www.ccma.cat/tv3/telenoticias/mes-info/>

Esta invisibilidad de mujeres genera el problema de la visibilidad de pasión. Esta pasión se desarrolla desde la adolescencia, que es cuando aparecen mujeres del sector que pueden servir como modelo para otras mujeres y niñas interesadas en el mundo creativo.

Paralelamente, ello disminuye el nivel de aspiración de otras mujeres para desarrollar su carrera profesional en este sector.

Según un estudio, las mujeres expuestas a productos típicamente masculinos, como es el caso de los videojuegos, mostraban menos aspiraciones para perseguir una carrera tecnológica que las mujeres en entornos neutrales¹¹⁹.

Por último, esta invisibilidad forma parte de un círculo vicioso en el cual esta se traduce por una ausencia de datos de calidad sobre las mujeres en el sector creativo, lo que esconde dificultades y desafíos a los que las mujeres deben hacer frente en este sector y al mismo tiempo oculta problemas reales.

Sin embargo, los datos desagregados por sexo y género son esenciales para entender plenamente y visibilizar los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el sector creativo. Los datos son también necesarios para generar soluciones potentes y eficaces, que se adapten a la realidad del terreno.

Al ser el sector creativo el sector estratégico de la ciudad de Barcelona menos conocido y estudiado desde la perspectiva de género se desmarca por una falta generalizada de datos desglosados por sexo y género. Ello representa un obstáculo importante a la hora de estudiar y una limitación a nivel metodológico, ya que no permite obtener una imagen más precisa de las diferencias entre mujeres creativas y hombres creativos, y representa una dificultad para detectar los retos y oportunidades para una mejor igualdad de género.

Las dificultades de llegar a una financiación que permita un pleno desempeño

«Una mujer debe tener dinero y una habitación propia para poder escribir novelas». Ya en 1929, Virginia Wolf en su libro “Una habitación propia”, remarcó la importancia de las condiciones materiales en el desarrollo de las capacidades culturales de las mujeres.

A pesar de ello, hoy en día, las mujeres en la industria siguen enfrentándose a dificultades financieras, lo que limita el pleno desempeño de sus habilidades profesionales.

En el cine, pocas mujeres acceden a producciones de alto presupuesto. Se observa también que, a pesar de diversificar más los festivales y aunque en los jurados hay paridad, las mujeres se presentan menos a las competiciones.



“Con excepciones como Isabel Coixet o Carla Simón, las mujeres no dirigen producciones de gran presupuesto. Normalmente, es su primera o segunda película, con presupuestos o medios bajos, lo que implica menor competitividad, visibilidad y posibilidad de salir al extranjero.”

*Judith Colell,
presidenta,
Academia del
Cine Catalán*

119 Cheryan, S. et al. (2009). “Ambient belonging: how stereotypical cues impact gender participation in computer science”. *Journal of Personality and Social Psychology*. 97(6): 1045-60



“Hace falta mucho empoderamiento en la parte de los negocios. Entre mujeres no hablamos de cómo gestionar nuestros proyectos.”

*Julia de Balle,
directora,
Broadcard Films.*

Esta reticencia de las mujeres a participar en las competiciones, generalizada en todos los ámbitos, tiene sus raíces en los estereotipos de género, ya que desde pequeñas las niñas están menos educadas en el trabajo independiente y más en el trabajo colectivo. Ello se traduce en una diferencia de percepción de la utilidad de las competiciones: mientras que los hombres piensan que la competición aumenta los rendimientos, refuerza el carácter e incrementa innovación, el 63% de mujeres están menos convencidas de ello¹²⁰.

Más allá de tener que enfrentarse a los estereotipos de género que limitan su acceso a la financiación, las mujeres creativas carecen en su gran mayoría de educación financiera y emprendedora, lo cual impacta negativamente en el desarrollo y la sostenibilidad de sus proyectos.

Esta brecha es fuertemente visible en el cine y en las series: mientras que los hombres dominan en grandes producciones, las mujeres se centran en producciones independientes, con menos visibilidad.

La brecha salarial, un problema invisible

El sector creativo en Barcelona tampoco escapa del problema de la persistencia de la brecha salarial, a lo que se añade que es el tercer sector con salarios más bajos, ya que en 2020 era de media de 19.579 euros anuales¹²¹. De esta forma, al desagregarlo por sexos se observa que mientras que los hombres ganan de media 20.975 euros anuales, las mujeres solo perciben 18.429 euros al año¹²². Ello sitúa la brecha salarial anual en el 18,4%¹²³. Además, las mujeres sufren una dificultad añadida, que es una mayor fragilidad del empleo. En el total de la contratación del sector en Barcelona los hombres suman el 57,5% de contratos, mientras que las mujeres solo 42,5%¹²⁴.

Las entrevistas con actores del sector creativo han demostrado una tendencia interesante. Existe una opinión generalizada sobre la inexistencia de la brecha salarial en el ámbito cultural. Aunque las razones de esta percepción deberían ser estudiadas más profundamente, cabe destacar que todos han coincidido en señalar que es un sector caracterizado por sueldos relativamente bajos y una situación profesional precaria.

Se puede entonces constatar que las condiciones financieras poco atractivas parecen tan típicas para este sector que ocultan la existencia de la brecha salarial. Además, las mujeres creativas tienden a no hablar tanto de asuntos financieros y se centran más en temas artísticos y creativos o en los problemas derivados de la conciliación laboral. El hecho de no discutir abiertamente sobre la parte económica del sector creativo puede limitar la capacidad de observación y constatación de las brechas de género.

¹²⁰ Kesebir, S. et al (2019) Motivation and Emotion 43: 719-739. “Lay beliefs about competition: Scale development and gender differences.”

¹²¹ Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Els salaris a Barcelona 2020.”

¹²² Ídem.

¹²³ Barcelona Activa (2022). “Les dones i el mercat de treball.”

¹²⁴ Ídem.

Dificultad de crear unas redes potentes y de afirmar su pericia

La ausencia de mujeres en los puestos de liderazgo en el sector creativo se traduce en otra brecha, esta vez en la desigualdad en el acceso a las redes de calidad. Ello genera, por un lado, dificultades en la promoción y en la visibilidad, y por otro, en llegar a los proyectos, ya que el método habitual de trabajo en este sector es que los proyectos se obtienen en su gran mayoría por redes o por autocandidaturas¹²⁵.

Las pocas mujeres en puestos de referencia tienen entonces que enfrentarse a un entorno construido por y para hombres. Este entorno homogéneo consolida también la presencia de los estereotipos de género. Uno de los más comunes es cuestionar la pericia de las mujeres.

Aunque las mujeres siempre han sido artistas, se tuvo que esperar hasta 2007 para que el Museo Nacional de Arte de Cataluña (MNAC) estrenara una exposición individual sobre una mujer artista¹²⁶.

Esta mirada sesgada se halla también muy bien reflejada en el mundo literario, donde históricamente las mujeres adoptaban apodos masculinos para poder publicar sin que se les otorgara ningún reconocimiento. Aunque el hecho de que una mujer tenga que esconderse detrás de un seudónimo parece un reducto de la historia, se observa también que las autoras de éxito de época desaparecen de las librerías debido a que sus obras ya no se reeditan.



“Se necesitan referentes: a Lilly Reich se la describe como ‘diseñadora’ en vez de arquitecta y, en cambio, a Mies van der Rohe se le considera arquitecto, aunque tampoco lo era.”

*Anna Ramos,
directora, Fundació
Mies Barcelona.*

Dificultad de conciliar

Como en otros sectores, la carga más importante de tareas domésticas impacta negativamente la carrera de las mujeres creativas. En Informe de la Industria Publicitaria¹²⁸ se indica que el 60% de mujeres tienen entre 25 y 34 años y solo el 18% de mujeres permanece en el sector después de cumplir los 45 años (contra el 33% de los hombres). Una de las principales razones es la diferencia de género a la hora de conciliar, sobre todo tras la llegada de los niños y las niñas.

A la pregunta “El hecho de ser padre/madre: ¿te ha perjudicado en tu carrera profesional?”, el 81% de hombres declararon que su paternidad no tuvo impacto ninguno, mientras que el 51% de mujeres vieron su carrera perjudicada tras ser madres.

125 Ayuntamiento de Barcelona (2022). Mapa de les indústries creatives.

126 Baygual, J., Brugat, R., Cabrés, M. (2016). Exposiciones de mujeres en los centros de arte de Barcelona, 4 informe del Observatorio Cultural de Género, con la Colaboración de MAV (Mujeres en Artes Visuales).
<https://mav.org.es/wp-content/uploads/2020/02/INFORME-MAV-15.3-descargar.pdf>

127 De la Guardia, C. (2007). La violencia del nombre. Mujeres, seudónimos y silencios.
<https://cdsa.aacademica.org/000-108/63.pdf>

128 <https://cloud.clubdecreativos.com/index.php/s/Fvh4jE1KpefmWd3>



“En los concursos públicos, el acceso es equitativo, pero los honorarios son muy bajos, lo que hace que muy a menudo los despachos que habitualmente son ‘parejas de autónomos’ no puedan crear una ‘familia de autónomos’. Además, por regla general son ellas las que renuncian y no lideran el despacho, además de renunciar a la vida social profesional.”

***Anna Ramos,
directora, Fundació
Mies Bcn.***

Incluso en una parte del sector creativo, con las horas de trabajo no reguladas y la predominancia de trabajo por cuenta ajena, las mujeres suelen sufrir más a la hora de conciliar. Aunque la posibilidad de adaptar sus horarios está universalmente vista como una gran ventaja¹²⁹, la conciliación puede representar una barrera para crecer profesionalmente, sobre todo en el caso de mujeres emprendedoras.

En efecto, la progresión profesional necesita una inversión de muchas horas y las mujeres, que suelen cargar con la mayoría de las tareas en casa, no pueden implicarse de la misma manera en el desarrollo de su actividad profesional. Del mismo modo, su capacidad para crear y ampliar sus redes se ve comprometida porque muchas veces ellas no pueden participar en los encuentros al coincidir a menudo con las horas de cuidado de los niños y las niñas.

Una fuerte segregación horizontal con el riesgo de amplificar las brechas de género en el futuro

Como otros muchos sectores, el creativo se caracteriza también por una fuerte segregación horizontal del trabajo. Las mujeres se quedan en puestos de apoyo o en profesiones poco reconocidas, menos pagadas y más precarizadas.

Ello crea también dificultades de captación de talento, porque los sectores con una fuerte presencia de mujeres, como el de la moda, se consideran también que tienen menos oportunidades de crecimiento en términos de carrera profesional. Ello produce en la actualidad una situación en la cual se empieza a notar la escasez de mano de obra.

Sin embargo, destaca que la brecha se produce y empeora sobre todo en cargos técnicos. El análisis de los datos de las 145 empresas en GamesBCN ha demostrado que las mujeres solo representan el 13% de la plantilla y tan solo el 11% de empresas cuenta con mujeres en sus equipos fundadores. Además, solo dos mujeres son programadoras. Ello desvela un problema acuciante, ya que las mujeres se enfrentan a dificultades particulares para acceder a las herramientas digitales de creación y distribución artística.

El futuro de este sector es digital¹³⁰, como ya lo ha demostrado la pandemia de la COVID-19. Mientras que las ramas más tradicionales sufrieron importantes pérdidas causadas por la cuarentena, los sectores menos tradicionales como el de videojuegos o la edición digital han resistido, incluso crecido, desde 2020.

¹²⁹ Según los datos de la Encuesta de la Fuerza Laboral de Eurostat (2019), el 13% de trabajadoras por cuenta ajena en la Unión Europea han decidido adaptar este modelo de trabajo para poder conciliar.

¹³⁰ Ayuntamiento de Barcelona (2022). Mapa de les indústries creatives.

Recomendaciones

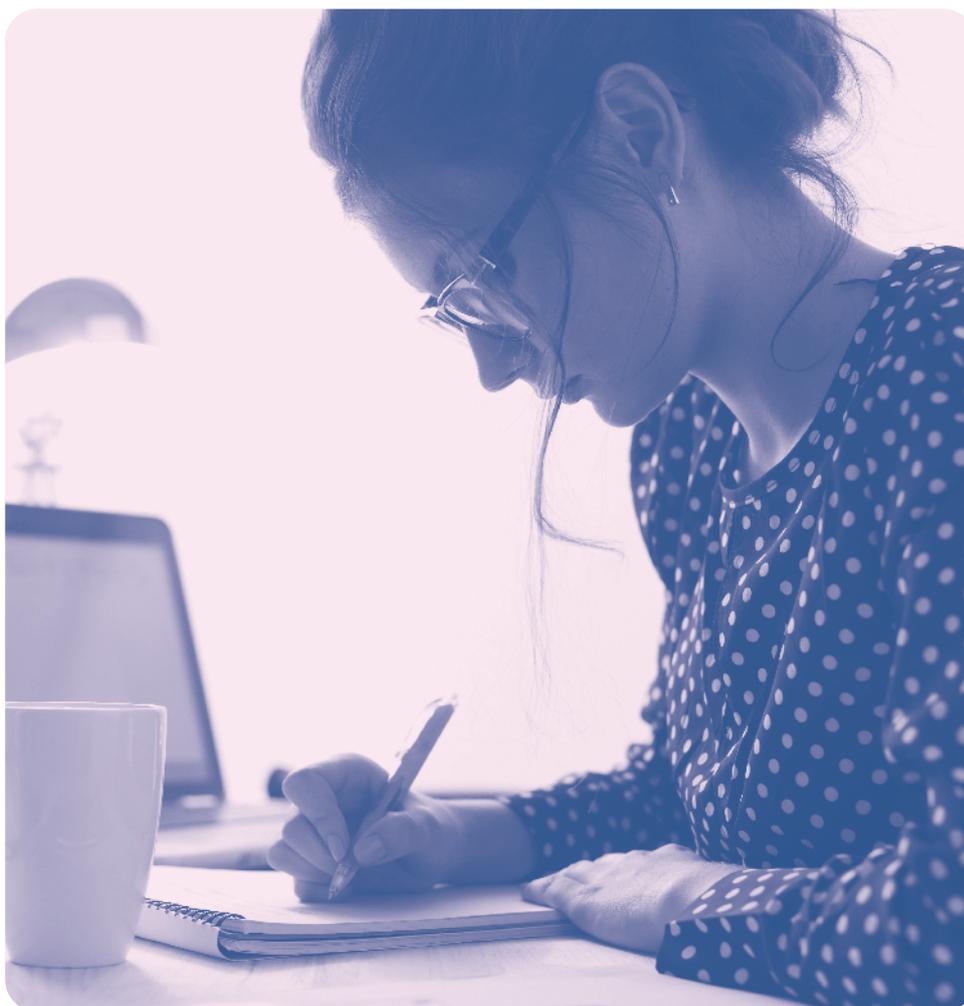
Reforzar la perspectiva de género en las políticas institucionales

- Introducir la perspectiva de género en todas las políticas reguladoras del sector creativo, sobre todo en las que están relacionadas con las condiciones laborales.
- Crear alianzas con los actores del sector creativo en base a intercambios regulares para una mejora de la coordinación e intercambio de información y mejores prácticas.
- Crear métodos de recogida y análisis de datos fiables y sistemáticos a nivel institucional, y promover la investigación científica en este entorno.
- Dada la importancia del impacto de los estereotipos de género, reforzar alianzas para medir el impacto de estos estereotipos en el sector cultural.



“Si hablamos de los sueldos y los horarios, seguimos en el siglo XIX. Porque la costura es una cosa de mujeres y, sin embargo, los grandes nombres son de hombres.”

*Laia Moret,
subdirectora,
Escola de la Dona.*



Comunicación

- Visibilizar el talento femenino para forjar la confianza de las futuras generaciones y demostrar la validez de las mujeres del sector.

Finanzas

- Facilitar el acceso a la financiación de proyectos femeninos para una mayor visibilidad.
- Fortalecer la actividad de las mujeres en el sector creativo mediante la asistencia en la creación de estructuras más resilientes como empresas o cooperativas.
- Incluir la perspectiva de género en las políticas de recuperación post-COVID.

Fortalecer el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo

- Cerrar la brecha digital para asegurar el pleno acceso a las mujeres al sector creativo.
- Fortalecer las redes de apoyo a mujeres ya existentes y crear proyectos de promoción del emprendimiento femenino.
- Fortalecer las medidas de conciliación para mujeres trabajadoras por cuenta ajena.

Luchar contra los estereotipos de género

- Promover una representación en la prensa y la cultura más diversa, que refleje la sociedad actual.

La Administración Pública

Contexto

La Administración Pública, sector importante en el mercado laboral de Barcelona

El Ayuntamiento de Barcelona es la pieza fundamental de la estructura organizacional de la ciudad. En una realidad tan compleja como la actual nunca ha sido tan relevante ni tan necesaria la presencia de una Administración municipal representativa de la sociedad.

El peso de la Administración Pública en el Producto Interior Bruto (PIB) de Barcelona fue del 7,4% en 2020¹³¹. De hecho, su importancia es tal que en 2021 el número de trabajadores y trabajadoras municipales ascendía a 14.837 personas¹³². Los principales sectores en el seno del sector público municipal por peso de ocupación son la Escala de administración especial y la Guardia Urbana.

En 2021 ha sido uno de los sectores económicos con mayor crecimiento de ocupación al crear 11.323 nuevos puestos de trabajo en su seno, lo que representa el 8,2% del empleo total de la ciudad¹³³.

La mujer en la Administración Pública de Barcelona y su importancia

La Administración Pública como catalizador de la igualdad de género

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce como derecho humano la igualdad, aunque todavía es difícil alcanzar una participación paritaria en la toma de decisiones, particularmente en la Administración Pública. La participación de las mujeres en el sector público es indispensable para contar con una masa crítica en su seno que permita aportar la perspectiva femenina en la adopción y ejecución de políticas públicas. Sin esta masa crítica, el Ayuntamiento no puede acceder al pleno potencial de talento y la fuerza laboral de Barcelona. La Función Pública es uno de los pocos ámbitos donde las mujeres pueden encontrar oportunidades laborales disponibles y aceptables. Además, al estar sujeta a los

131 Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos municipal (2022).

132 Ídem.

133 Ayuntamiento de Barcelona (2021). "Memòria explicativa. Pressupost 2022."

principios de mérito y capacidad, permite que las mujeres puedan competir en igualdad de condiciones.

Por otro lado, la igualdad de género debería ser una pieza angular en el sector público, ya que ejerce de modelo de gobernanza para la sociedad. La Administración Pública es un reflejo de la composición de la sociedad y el garantizar un desarrollo y una gobernanza realmente inclusivos ayuda a fomentar la confianza en las instituciones públicas, mejora la capacidad de respuesta de las políticas públicas y es un ejemplo de que eliminar las barreras e impedimentos de género genera beneficios para toda la sociedad, por lo que lidera el camino hacia la plena igualdad de género.



“Hacemos también mucho esfuerzo en la sensibilización. Se observa también un cambio generacional. Muchos agentes se han jubilado y se ha promocionado a la gente joven.”

***Àngels Vila,
directora de Servicios de Prevención,
Guardia Urbana.***

La mujer en la Administración Pública de Barcelona

Si se analizan datos de 2021, se observa como dentro de la Administración Pública se ha alcanzado la paridad con un 54% de mujeres y un 46% de hombres.

Ahora bien, se aprecia una importante segregación horizontal en la plantilla municipal con dos importantes vertientes. Por un lado, en el subgrupo C2, que supone un 43,39% del personal, existe una desigualdad notable, ya que los hombres representan el 72,58% y las mujeres el 27,42%. Esta diferencia se materializa particularmente en una masculinización de la Guardia Urbana, donde hay 403 mujeres (12,4% del total) y hay 2.632 hombres (87,78% del total) y del Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos (Bomberos), donde las mujeres representan el 1,1% (28 mujeres) y los hombres el 99% del total (712 hombres). Y aunque se están tomando medidas para atraer a mujeres, su impacto todavía es limitado¹³⁴.

De hecho, en 2020 en la escala de administración general había 1.109 mujeres frente a 479 hombres. Esta diferencia se mantiene en las categorías generales y, sin embargo, se produce el fenómeno contrario en el caso de los cuerpos específicos de la Administración, donde hay 1.163 mujeres frente a 3.841 hombres¹³⁵.

Se observa, además, una importante segregación vertical en el seno de la Administración Pública, ya que los niveles altos están dominados por hombres. Ellos representan un 81,2% frente al 18,8% de las mujeres en el nivel 30 de la Administración. En contraposición, el nivel 12 está formado por un 85,7% de mujeres y un 14,3% de hombres¹³⁶. Y dentro de los cargos directivos del Ayuntamiento de Barcelona, en 2021 había 147 puestos directivos, de los cuales 66 correspondían a mujeres y 87 a hombres¹³⁷. Sin embargo, el Comité Ejecutivo del Ayuntamiento de Barcelona en 2022 es paritario, demostrando una voluntad de avanzar hacia la paridad dentro de la Función Pública.

¹³⁴ Ayuntamiento de Barcelona (2019). Resultat de la Diagnosi “Situació de dones i homes amb relació a la igualtat de tracte i d’oportunitats a l’Ajuntament de Barcelona.”

¹³⁵ Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos municipal (2022).

¹³⁶ Ídem.

¹³⁷ Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Dades de plantilla de l’Ajuntament de Barcelona 2021.”

Logros

Concienciación de la brecha de género

En los últimos años se ha producido un cambio en la percepción de la igualdad de género en el seno de la Administración Pública gracias al aumento de la concienciación de la existencia de brechas de género. Este cambio de tendencia se ha producido particularmente por la mayor sensibilización de la sociedad en general sobre la existencia de las desigualdades de género y la necesidad de eliminarlas, y por un cambio generacional. Las generaciones más jóvenes están más sensibilizadas en materia de igualdad de género y están más abiertas a cambios en esta cuestión.

Además, esta concienciación también se ha visto fomentada por una serie de medidas y políticas adoptadas por el Consistorio con el objetivo de no únicamente impulsar la sensibilización en la cuestión, sino también de reducir las brechas.

Entre las medidas establecidas destacan los planes de igualdad elaborados por el Ayuntamiento y de obligado cumplimiento por todos los órganos adscritos, así como entes instrumentales locales vinculados al Ayuntamiento de Barcelona. Hasta el momento se han elaborado tres planes para lograr la igualdad de oportunidades, siendo el actual el III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2020-2023.

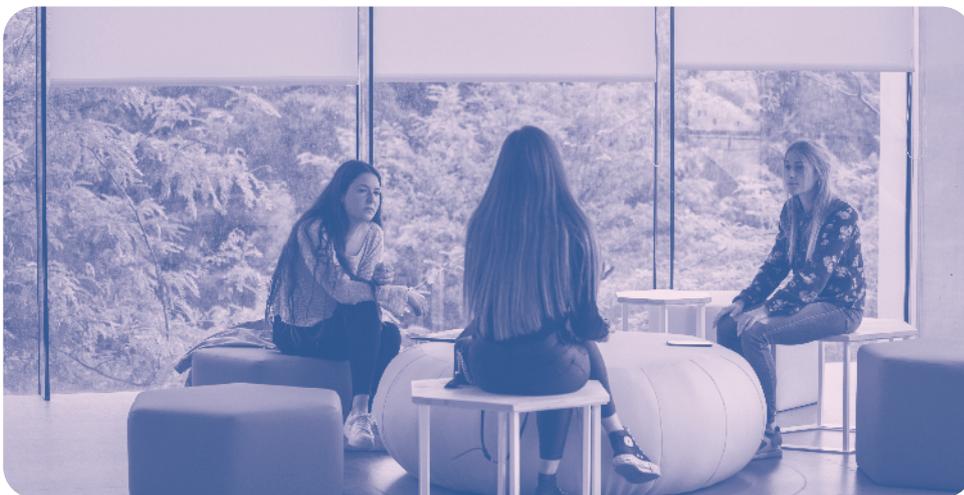
Asimismo, desde el Consistorio se han adoptado otros instrumentos para reducir la brecha de género en su seno y en el resto de la Administración con el fin de ser también un ejemplo para el sector privado.

De entre las medidas municipales destacan el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos municipales (personal funcionario y laboral, Guardia Urbana, personal de prevención y extinción de incendios y salvamento) para los años 2017-2020, las diversas formaciones llevadas a cabo para el personal funcional y laboral en materia de igualdad de género y las campañas de visibilidad de la Guardia Urbana.



“Desde el Ayuntamiento se han hecho campañas de comunicación para establecer referentes de todo tipo de especialidades.”

*Javier Pascual,
gerente de Recursos Humanos,
Ayuntamiento de Barcelona.*



Mayor inclusión de hombres en puestos altamente feminizados y aumento visibilidad de referentes



“Todo el trabajo social es eminentemente femenino. La mayoría de las mujeres están en la educación. En el entorno médico, cuantas más mujeres doctoras, más se pauperiza la profesión.”

Sònia Ruíz, directora Servicios de Género y Políticas del Tiempo, Ayuntamiento de Barcelona.

En esta línea se perciben dos elementos. Por un lado, una mayor visibilidad de mujeres también tiene un impacto positivo en la atracción de otras mujeres hacia las carreras en la Administración Pública. Esta visibilidad muestra que sí es posible una progresión en la carrera profesional hacia puestos de liderazgo, por lo que promueve el deseo de llegar a puestos directivos en la misma. Ello implica un incremento de las mujeres que optan a puestos más altos o que preparan las pruebas de acceso a grupos superiores de la Administración (A1).

Por otro lado, se están produciendo cambios en algunos de los puestos tradicionalmente más feminizados, como es el caso del secretariado, donde comienza a haber hombres. Aunque todavía son pocos, es una evidencia de que los cambios que se producen en la sociedad tienen su claro reflejo en la propia Función Pública, donde lentamente se normaliza el cambio.

También se han adoptado medidas para lograr una mayor flexibilidad. En este sentido, la pandemia de la COVID-19 ha supuesto un revulsivo para la implantación del teletrabajo y algunas medidas de conciliación laboral en el Ayuntamiento. De hecho, el 41% de mujeres se acogieron a medidas de conciliación laboral, en comparación con el 17% de los hombres. Destaca especialmente la decisión de incrementar la posibilidad del teletrabajo y el estudio de mejoras en cuanto al propio horario laboral¹³⁸.

BOX 2. Buenas prácticas

La Gerencia de Seguridad y Prevención ha creado una campaña de comunicación para propiciar que más mujeres se presenten a las convocatorias de la Guardia Urbana: “Som dones. Som urbanes”.

Organiza charlas informativas dirigidas especialmente a mujeres para explicar las opciones profesionales de la Guardia Urbana. La idea es detallar los recorridos e itinerarios profesionales sin diferencia de género que se pueden seguir, así como el sistema de oposición libre de acceso.

Brechas por eliminar

En 2021, en la plantilla del Ayuntamiento de Barcelona y entidades dependientes o adheridas hay 7.083 mujeres y 7.754 hombres, representando respectivamente el 47,7% y el 52,3%¹³⁹. Estos datos indican que en la Función Pública municipal se ha

¹³⁸ El Periódico (2021). “Barcelona establece cuotas femeninas para acceder a la Guardia Urbana y Bomberos”. <https://www.elperiodico.com/es/barcelona/20210411/barcelona-cuotas-guardia-urbana-bomberos-11648583>

¹³⁹ Transparencia, Ayuntamiento de Barcelona (2022). Composición de la plantilla por género 2021.

alcanzado la paridad. Sin embargo, ello no significa la desaparición de la brecha de género porque, aunque en números absolutos la igualdad se ha logrado, cuando se analizan los datos se observa que existe una importante segregación tanto horizontal como vertical y ello se manifiesta, a su vez, en la pervivencia de la brecha salarial.

La segregación horizontal: preeminencia de mujeres en áreas sociales y de hombres en Guardia Urbana y Bomberos

En la última década los datos muestran que la segregación horizontal se ha mantenido estable en el personal del Ayuntamiento, y a pesar de la toma de medidas como los planes de igualdad, en ninguna de las escalas del Ayuntamiento se logra la paridad.

Ahora bien, aunque siguen existiendo importantes desigualdades en sectores concretos como la Guardia Urbana y Bomberos, sí que se aprecia una leve mejora en la participación de las mujeres. En el caso de la Guardia Urbana se ha aumentado de 196 mujeres en el 2000 a las 403 actuales, y en Bomberos se ha pasado de ninguna mujer en el cuerpo en el año 2000 a 28 en la actualidad¹⁴⁰.

Esta segregación horizontal también se manifiesta en las diferentes gerencias, donde las mujeres predominan mayoritariamente en áreas sociales como la Gerencia de Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia donde son el 78,4%. En cambio, los hombres ocupan predominantemente la Gerencia de Prevención y Seguridad, donde representan el 82,2% del total. Pero del total de las gerencias de Ayuntamiento, en cuatro se ha logrado la paridad, como es el caso, por ejemplo, de la Gerencia Municipal.

En cuanto a los organismos autónomos y entes adheridos se ha logrado la paridad en tres de ellos, como en el caso del Instituto Barcelona Deportes y en el resto se está experimentando una tendencia hacia la feminización o están ya feminizados, como en el Instituto Municipal de la Educación donde las mujeres representan el 91,3%¹⁴¹.

La segregación vertical: paridad en la presencia en la Administración Pública pero los cargos directivos siguen siendo masculinos

Datos de 2018 muestran como perdura una importante segregación vertical, ya que el número de mujeres en altos cargos de la Administración municipal es muy reducido. Así, dentro de la escala general de la Administración, en el último nivel o nivel 30 hay un 27,3% de mujeres, situándonos lejos de la paridad¹⁴².

En niveles inferiores se aprecia un incremento de la paridad, ya que el número de mujeres en los niveles 26 y 28 representaban en 2018 respectivamente el 59,7% y el 45,5%. Sin embargo, estos datos deben ser matizados porque, si bien es cierto



“La segregación que más se produce es la vertical, porque las mujeres están en los puestos administrativos con poca posibilidad de subir y, por tanto, su carrera se frena mientras la de los hombres avanza.”

Sònia Ruiz, directora Servicios de Género y Políticas del Tiempo, Ayuntamiento de Barcelona.

140 Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Personal municipal.”

141 Ídem.

142 Ídem

que en los niveles 26 y 28 se han mejorado los resultados, las mujeres siguen siendo la mayoría en los puestos de trabajo de menor responsabilidad.

En 2020, al analizar los datos se aprecia como dentro de la escala general de la Administración la gran mayoría de mujeres se encuentran en los puestos administrativos (354 mujeres) y auxiliares (538 mujeres). En cuanto a la escala especial de la Administración, las mujeres se concentran en el personal técnico superior (512 mujeres) y, en contraposición, los hombres en Guardia Urbana (2.632 hombres)¹⁴³.



“Creo que es necesario tener a más hombres en el secretariado, para romper con los estereotipos de género, y demostrar que todo el mundo puede hacer el mismo trabajo. Pensemos que no solo se trata de aumentar el número de mujeres en la Administración, sino también el número de hombres en sectores más feminizados.”

*Cristina Garrido,
secretaria,
Ayuntamiento
de Barcelona.*

Esta segregación también se observa en los grupos por titulación académica. En 2018, las mujeres eran mayoría en todos los grupos profesionales. En el grupo A1 destaca la paridad en su composición con un 56,6% de mujeres. Este dato también debe ser matizado, ya que del total de la plantilla solo el 31,2% de las mujeres es del grupo A1. Además, representaban el 43,9% de los cargos directivos donde también se ha logrado la paridad. Sin embargo, la situación de los grupos A1 y A2 se invierte en los demás. En el grupo C1, las mujeres suponen el 71,5% del total de la plantilla, pero representan solo el 20,2% de la plantilla femenina¹⁴⁴.

Existen distintas motivaciones por las que se produce esta segregación, tanto horizontal como vertical.

Las paredes de cristal dificultan alcanzar la igualdad de género

Tradicionalmente las mujeres y los hombres se han visto sujetos a una serie de estereotipos y expectativas sociales que afectan al sector privado, pero que también se manifiestan en el sector público.

A lo largo de los años se ha asociado la participación de la mujer en el sector público a puestos administrativos y de secretariado. Ello ha mostrado a generaciones de mujeres que los trabajos a los que pueden aspirar en la Administración están limitados al ámbito administrativo o técnico.

En la actualidad se produce una sobrerrepresentación de las mujeres en dos áreas tradicionalmente asociadas a las mujeres como son los propios asuntos de mujeres y la sanidad, particularmente los cuidados. También tienen una alta ocupación en otras áreas también muy feminizadas, como la educación y los asuntos sociales, así como las tareas administrativas.

Por otro lado, las mujeres están infrarrepresentadas en áreas consideradas como masculinas como son la prevención y la seguridad, las obras públicas y el transporte o las telecomunicaciones. Ello muestra que la Administración Pública no es ajena a la atribución tradicional de roles de género que perdura en la sociedad.

¹⁴³ Ayuntamiento de Barcelona, Estadística y Difusión de datos (2022), Personal del Ayuntamiento según categorías y sexo..

¹⁴⁴ Ayuntamiento de Barcelona (2019). Resultat de la Diagnosi “Situació de dones i homes en relació a la igualtat de tracte i d’oportunitats a l’Ajuntament de Barcelona.”

Según los estudios, estas “paredes de cristal” limitan la participación de las mujeres en la Administración Pública y su progreso profesional, ya que las competencias y la formación necesarias en estas áreas se consideran menos transferibles a otros sectores¹⁴⁵.

Por lo tanto, la eliminación de la segregación horizontal o “paredes de cristal” es indispensable para lograr una plena participación de las mujeres en la Administración Pública y para incorporar su perspectiva en la elaboración de políticas públicas.

Ahora bien, la evolución de la sociedad también se materializa en el sector público, donde ya se observa cómo, aún con dificultades y de modo lento, algunos de estos estereotipos están siendo modificados, desde la participación de las mujeres en sectores masculinizados como Guardia Urbana o la incorporación de hombres en sectores más feminizados como en secretariado o la administración.

La continua invisibilidad de la mujer impacta el cambio en cuerpos masculinizados

La elección de la primera alcaldesa en la historia de Barcelona, Ada Colau en 2015, y su reelección en 2020 ha implicado una mayor visibilidad de las mujeres en el Consistorio, un mayor esfuerzo en la inclusión de mujeres en la Comisión de Gobierno municipal, así como un aumento de la perspectiva de género y la implementación de políticas feministas como la continuación de los Planes de Igualdad del Ayuntamiento (I Plan 2011-2013, II Plan 2015-2019 y el III Plan 2020-2023) y la creación de la Concejalía de Feminismos y LGTBI.

Ahora bien, pese a este progreso, la falta de referentes y de visibilidad de mujeres es un tema transversal a varios sectores, pero en el caso de la Administración Pública tiene un particular interés debido, fundamentalmente, a que debería ser una muestra de la realidad social y la falta de mujeres da pie a la pervivencia de estereotipos y sesgos de género.

La visibilidad de modelos de conducta es necesaria especialmente en dos sectores clave.

Por un lado, en el ámbito de la Prevención y la Seguridad, es decir, en Guardia Urbana y en el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamentos. En este caso, la presencia de mujeres se ha demostrado indispensable en asuntos relacionados con la violencia de género o los y las menores, entre otros.

Por ello es necesaria una mayor presencia de mujeres en los ámbitos más masculinizados y la visibilidad de mujeres pertenecientes a los cuerpos de seguridad es esencial para atraer el talento femenino. Normalmente, y debido a los estereotipos de género, las niñas tienen un menor interés en ser policías, ya que lo consideran una profesión de hombres¹⁴⁶.



“En el sector de la seguridad, las mujeres están infrarrepresentadas. Es un tema histórico. Este sector ha sido entendido como una cosa de hombres y las mujeres también lo han visto como muy masculino, al no tener referentes.”

***Àngels Vila,
directora de Servicios de Prevención,
Guardia Urbana.***

145 United Nations Development Program (2021), “Gender equality in public administration.”

146 Adecco (2021). XV Encuesta “¿Qué quieres ser de mayor?”

Es indispensable también una mayor participación femenina en los puestos directivos y ejecutivos. En este caso la promoción y visibilidad de las mujeres referentes debe realizarse *ad intra*, para la propia plantilla de la Administración. El objetivo es dar a conocer dentro del Ayuntamiento la labor que realizan las mujeres que han llegado a los cargos directivos y ejecutivos para fomentar que el resto de las mujeres también aspiren a una progresión en su carrera profesional dentro de la Función Pública municipal.

La falta de conciliación y corresponsabilidad limita la progresión profesional de las mujeres

Desde el Ayuntamiento se ha hecho un esfuerzo por facilitar medidas de conciliación gracias a una mayor concienciación de la importancia que este tipo de medidas tienen para reducir las desigualdades de género. Por ello, se ofrecen medidas de conciliación laboral para sus empleados y empleadas, como la posibilidad de acogerse a 60 horas trimestrales para progenitores de menores de 12 años y 20 horas trimestrales para asuntos propios.

Estas medidas de conciliación fueron adoptadas en 2018 mayoritariamente por mujeres (71,6%) frente al 54,4% de los hombres, pese a ser ofrecidas a ambos géneros sin distinción¹⁴⁷. La pandemia de la COVID-19 ha provocado un incremento del teletrabajo y la aparición de nuevos modelos de trabajo. Ahora bien, la persistencia de los estereotipos de género en el ámbito laboral y doméstico sigue perpetuándose, siendo la mujer en la que recaen más obligaciones de tipo familiar y, por lo tanto, siendo también estas quienes suelen acogerse en mayor medida a las medidas de conciliación.

Además, el Ayuntamiento también ofrece la posibilidad de reducción de la jornada laboral para progenitores de niños y niñas menores de 12 años. Tal y como sucede con la flexibilidad, son las mujeres las que se acogen mayoritariamente a esta medida de conciliación.

Si se analizan los datos, se observa cómo el 7% de la plantilla femenina en la escala general de la Administración se han acogido a esta medida. Los hombres, en comparación, han supuesto únicamente el 1,1% de la plantilla. Paradójicamente, estos porcentajes aumentan en Guardia Urbana donde suponen un 10,8% y un 6,3% respectivamente.

En una carrera profesional tan presentista como todavía es Administración Pública y donde el teletrabajo se impone lentamente, el hecho de que las mujeres sean las que se acojan mayoritariamente a estas medidas y, por lo tanto, no sean visibles, tiene un impacto negativo directo en su carrera profesional. Esta feminización del uso de las medidas de flexibilidad y conciliación laboral no solo no ayuda en la reducción de la brecha, sino que las empeora, ya que se puede llegar a considerar a las mujeres como poco fiables.

¹⁴⁷ Ayuntamiento de Barcelona (2019), Resultat de la Diagnosi "Situació de dones i homes en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'Ajuntament de Barcelona."

El techo de cristal o cómo la segregación vertical también afecta a la Administración Pública

En el caso de la Administración Pública, la segregación horizontal tiene un claro efecto en la posibilidad de ascenso profesional y alcanzar puestos directivos. El hecho de que una parte importante de los puestos que ostentan las mujeres sean de la categoría A2 en subsectores con poco recorrido profesional, como el trabajo en guarderías o en el sector social, limita su propio ascenso.

La menor presencia de mujeres en los puestos directivos a A1 también es una causa para lograr ascender a puestos directivos y ejecutivos, tradicionalmente ocupados por hombres. Si se añaden las consecuencias del suelo pegajoso en los niveles inferiores, se observan las dificultades de las mujeres para ascender en su carrera profesional.

La pervivencia de la brecha salarial

La existencia de una segregación horizontal y vertical tiene un claro impacto en la brecha salarial.

En 2020, el salario medio en la Administración Pública fue de 37.692 euros. No obstante, al desglosar este dato se observa que el salario medio de los hombres se situó en 41.268 euros frente a los 35.412 euros de las mujeres, mostrando la pervivencia de la brecha salarial de género en la Administración municipal¹⁴⁸. En 2017, la brecha salarial global de género estructural se situaba en el 13,23%¹⁴⁹.

Según datos de 2020, el salario medio anual en la Administración Pública se encontraba en 37.692 euros. Pero al desagregarlo por sexo, se observa la desigualdad existente ya que los hombres, de media, reciben un salario anual de 41.268 euros y las mujeres de 35.412 euros¹⁵⁰.

Esta brecha salarial en la Administración Pública se encuentra claramente ligada al hecho que las mujeres ocupan de manera predominante puestos más bajos en el escalafón. Ahora bien, aunque el mayor porcentaje de la plantilla tanto masculina como femenina se halla en el nivel 22, destaca que las mujeres ocupan en mayor porcentaje los niveles 12 a 26 de la Administración, con un salario menor, mientras que los hombres predominan en los niveles 28 y 30, con un salario más elevado¹⁵¹.

A ello se añade que, dentro de un mismo grupo profesional, las mujeres, de manera general, ocupan los puestos menos remunerados. En la Administración Pública, el salario suele estar vinculado a la misión del departamento. En muchos casos, los sectores menos valorados o remunerados son aquellos masculinizados como la Guardia Urbana, frente a áreas más feminizadas como las guarderías.

148 Ayuntamiento de Barcelona (2022). "Els salaris a Barcelona, 2020".

149 Ayuntamiento de Barcelona (2019). Resultat de la Diagnosi "Situació de dones i homes amb relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'Ajuntament de Barcelona."

150 Ayuntamiento de Barcelona (2022). "Els salaris a Barcelona, 2020".

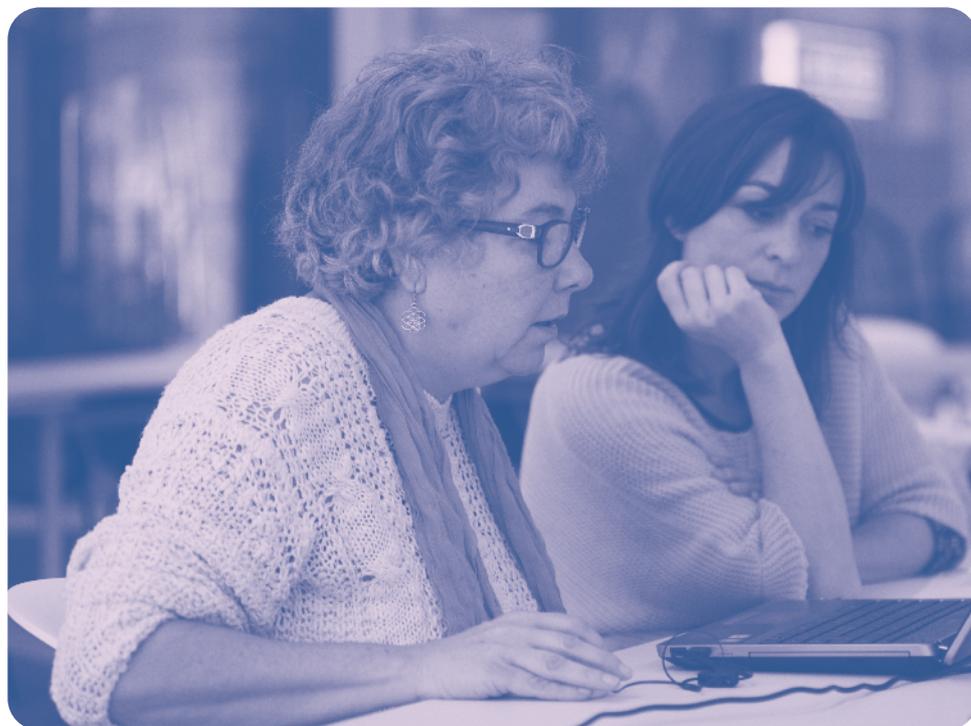
151 Ídem.

Otro elemento esencial en la existencia de la desigualdad salarial en la Administración Pública se debe también a las medidas de conciliación, ya que las mujeres se acogen de manera predominante a las medidas de conciliación laboral como la jornada parcial, lo que tiene un impacto directo en su retribución¹⁵².

Recomendaciones

Acceso a la carrera

- Revisar las pruebas de acceso aplicando la perspectiva de género.
- Establecer cuotas para las áreas o profesiones en las que uno de los sexos está infrarrepresentado.
- Atraer el talento joven y fomentar la ambición a través de campañas de comunicación sobre las profesiones de la Función Pública basadas no solo en la seguridad del empleo sino también en las oportunidades de desarrollo profesional e impacto en la ciudad.



¹⁵² Ayuntamiento de Barcelona (2019). Resultat de la Diagnosi “Situació de dones i homes amb relació a la igualtat de tracte i d’oportunitats a l’Ajuntament de Barcelona.”

Promoción interna

- Proponer formaciones o financiación de educación a las personas atascadas en carreras con probabilidades de crecimiento limitado para ofrecerles una evolución dentro de la Administración Pública.
- Crear un programa de detección del talento femenino dentro de la Administración.
- Regular los criterios vinculados a la edad y a la antigüedad de servicio que ponen en desventaja a las mujeres. Además, incluir en la evaluación anual acontecimientos personales como la maternidad o paternidad.

El marco legal

- Asegurar que las obligaciones legales no solo sean cumplidas sino que correspondan al 100% de las exigencias. La finalidad es que el Ayuntamiento de Barcelona se convierta en ejemplo a seguir en materia de igualdad para otros organismos de la ciudad, la comunidad autónoma y España.
- Garantizar que los programas y políticas en materia de igualdad de género tengan recursos financieros suficientes para su plena realización.
- Visibilizar estos esfuerzos para mejorar la cultura organizativa y para fomentar el cambio positivo y la reducción de los estereotipos de género de los empleados y las empleadas.

Medidas de conciliación y de corresponsabilidad

- Fomentar una organización de trabajo por objetivos vinculados a la racionalización de horarios.
- Establecer mecanismos para facilitar el trabajo híbrido.
- Crear la infraestructura necesaria, como guarderías, para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

El sector salud y vida

Contexto

La importancia del sector salud y vida en la economía barcelonesa

El sector salud y vida tiene una importancia primordial para la ciudad, puesto que influye fuertemente en la calidad de vida de sus habitantes. Este sector, compuesto por 3.090 empresas y generando 90.000 puestos de trabajo a finales de 2017, es a la vez diverso y está fuertemente marcado por el peso de la asistencia sanitaria, que concentra el 75% de puestos de trabajo y el 87,2% de empresas con personal asalariado¹⁵³.

Otra rama muy importante de este sector, la industria farmacéutica y biotecnológica, ha encontrado en la Ciudad Condal un entorno favorecedor para fomentar su capacidad de investigar e innovar.

Cataluña es el líder español de inversión en I+D biotecnológica en España y Barcelona cuenta con 15 hospitales, 9.000 institutos de investigación y más de 6.000 investigadores e investigadoras¹⁵⁴.

La importancia del sector de salud y vida en el fomento de la igualdad de género

Fomentar la igualdad de género en el sector de la salud y vida es clave para la mejora y la protección de la vida de las mujeres. La inclusión de la perspectiva de género en medicina es necesaria para responder a las necesidades específicas de las mujeres en esta materia, algo tradicionalmente ignorado.

Universalmente, el mayor esfuerzo diagnóstico o terapéutico siempre se ha realizado en los hombres. Ello tiene consecuencias nefastas en la salud de mujeres, ya que se han invisibilizado diferencias de enfermedades y síntomas entre mujeres y hombres¹⁵⁵.

153 Ayuntamiento de Barcelona (2018) Los sectores estratégicos en Barcelona. Datos 2018. <https://ajuntament.barcelona.cat/economiatreball/sites/default/files/documents/WEB-Sectors-Estrategics-2018-CAST.PDF>

154 Ayuntamiento de Barcelona (2018) Los sectores estratégicos en Barcelona. Datos 2018. <https://ajuntament.barcelona.cat/economiatreball/sites/default/files/documents/WEB-Sectors-Estrategics-2018-CAST.PDF>

155 Valls, C. (2021) Mujeres invisibles para la medicina. Desvelando nuestra salud.

Según un estudio del equipo del Hospital Clínic liderado por Gemma Martínez-Nadal, existe una brecha de género en el diagnóstico del dolor de pecho. En consecuencia, el riesgo de subestimar un ataque cardíaco es mayor en mujeres que en hombres¹⁵⁶.

Del mismo modo, la infrarrepresentación de mujeres en los ensayos clínicos tiene como consecuencia la generalización de los resultados de estudios realizados mayoritariamente en los hombres. Ello puede tener secuelas en la salud de mujeres, como lo demuestra un estudio estadounidense según el cual las mujeres tienen un 34% más de posibilidades de experimentar secuelas tras la inmunoterapia¹⁵⁷.

Por otro lado, el sector sanitario tiene una importancia capital en la detección y respuesta frente a la violencia de género¹⁵⁸. En Barcelona, solo entre enero y septiembre de 2021, se registraron 2.522 denuncias por violencia de pareja o intrafamiliar¹⁵⁹, la forma de violencia de género más extendida, y estos números representan únicamente una parte del problema. ONU Mujeres estima que en 2020, a nivel mundial, el 18% de mujeres han sido víctimas de diferentes formas de violencia intrafamiliar¹⁶⁰.

Los esfuerzos en formar al personal médico y al alumnado de medicina en igualdad de género y lucha contra la violencia de género son esenciales para mejorar la lucha contra la violencia de género¹⁶¹.

La mujer en el sector salud y vida de Barcelona

El sector de la salud y vida siempre ha contado con presencia femenina, fuertemente reforzada en las últimas décadas. Se observa una importante feminización del sector tanto en número de mujeres que ejercen esta profesión como en el número de mujeres que la estudian.

En el mercado de trabajo, las mujeres representan el 70% del sector sanitario y farmacéutico en Barcelona y el 84% de la plantilla de residencias¹⁶². El análisis de los datos de los últimos siete años muestra un creciente interés de las mujeres por

156 Martínez-Nadal, G. et al. (2021) *European Heart Journal: Acute Cardiovascular Care*. An analysis based on sex&gender in the chest pain unit of an emergency department during the last 12 years.

157 Unger, J. et al (2022) *Journal of Clinical Oncology*; Sex Differences in Risk of Severe Adverse Events in Patients Receiving Immunotherapy, Targeted Therapy, or Chemotherapy in Cancer Clinical Trials. <https://ascopubs.org/doi/full/10.1200/JCO.21.02377>

158 Martín-de-las-Heras, S., Khan, K. (2017) *BJOG. An International Journal of Obstetrics and Gynaecology*. *Healthcare professionals should be actively involved in gender violence reduction: political consensus emerge in Spain*.

159 L'Observatori de la Igualtat de Gènere (2021) *Violències masclistes 2021*. Dossier estadístic.

160 <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures#notes>

161 Maquibar, A. et al (2019) *Nurse Education Today*. *Analysing training in gender-based violence for undergraduate nursing students in Spain: A mixed-methods study*. Vol. 77, p. 71-77.

162 Institut Català de la Dona (2021) "Les dones a Catalunya 2021".

las carreras relacionadas con este sector. Mientras la participación de mujeres en este marco temporal ha subido, la de hombres se ha mantenido estable. En total, la participación de mujeres en el sector salud y vida en Barcelona ha subido del 71% al 74%¹⁶³.



“En Mutua Médica hemos podido ver un progreso muy importante. Mi compañera con 50 años de experiencia en la empresa me contó que cuando ella empezó a trabajar las mujeres tenían que llevar bata y calcetines. Hoy en día estas medidas discriminatorias ya no existen, pero hemos dado un paso más. Hay paridad absoluta, no solo en el equipo directivo, sino también en los de gestión.”

***Marta Portabella,
técnica de Recursos Humanos,
Mutual Mèdica.***

Esta tendencia creciente se mantendrá probablemente en los próximos años, dado que las carreras de ciencias de la salud fueron la tercera categoría de estudios universitarios que atrajeron a más mujeres, siendo el 22,9% de todas las mujeres matriculadas en las universidades en Barcelona en el curso 2018-2019. Además, en las formaciones profesionales en salud, las mujeres representan en Cataluña el 77,1% de todas las personas matriculadas¹⁶⁴.

Cabe destacar el papel histórico de la Universidad de Barcelona y su Departamento de Medicina en la inclusión de mujeres en las carreras médicas. Este departamento acogió a María Elena Maseras, la primera mujer en España en matricularse en la Facultad de Medicina; a Dolors Aleu i Riera, la primera mujer licenciada de España; y a Martina Castells i Ballespi, la primera mujer en alcanzar el doctorado de España.

Es preciso señalar que esta fuerte presencia de mujeres en el sector de la salud y vida se refleja también en los números de mujeres inventoras. Aunque en general las mujeres suelen depositar menos peticiones de patentes que hombres, ellas les superan proporcionalmente en el número de patentes relacionadas con productos farmacéuticos y productos orgánicos elaborados¹⁶⁵.

Logros

Pasos hacia la igualdad de género

La llegada masiva de mujeres al sector salud y vida ha generado un debate sobre el papel de las mujeres y ha visibilizado la necesidad de empujar el cambio hacia más igualdad, sobre todo en los puestos de toma de decisiones. Aunque en términos cualitativos el cambio es más lento, se observa una mejora gradual de la situación laboral de las mujeres en el sector.

Las entrevistas con representantes del sector han puesto en evidencia que el cambio ocurrido está originado en cambios culturales en las instituciones y empresas que lo forman, pero también en los esfuerzos de las instituciones públicas por promover una legislación y medidas de promoción de igualdad de género en el entorno laboral.

A pesar de la lentitud del proceso, las mujeres empiezan a ocupar un porcentaje creciente de puestos de liderazgo en el sector. Un ejemplo significativo es el

¹⁶³ Institut Català de la Dona (2021) “Les dones a Catalunya 2021”.

¹⁶⁴ Institut Català de la Dona (2021). “Les dones a Catalunya 2021”.

¹⁶⁵ Galletto, V., Aguilera, S., Fíguls, M. (2019). “Diferències de gènere en l'activitat innovadora.”

cambio que se puede observar en las direcciones de enfermería de los hospitales barceloneses. A pesar de estar constituidos en su gran mayoría por mujeres, estos departamentos han estado tradicionalmente dirigidos por hombres.

Sin embargo, hoy en día, los cinco hospitales mejor valorados de Barcelona¹⁶⁶ cuentan todos con mujeres como directoras de enfermería y en dos de ellos son mujeres quien ocupan los puestos de gerente.

Conciliación como una medida para fomentar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión

La dificultad de conciliar es hoy en día uno de los principales retos en el pleno desarrollo profesional de las mujeres en todos los sectores. Ahora bien, en el de salud y vida, la asistencia sanitaria, la rama más numerosa de dicho sector, es particularmente vulnerable a la hora de conciliar. La necesidad de ofrecer un servicio sanitario abierto a toda la población y los horarios de trabajo muy intensivos, sobre todo en el caso de las guardias, tienen un impacto muy fuerte en las mujeres a la hora de tomar decisiones en cuanto a su futuro profesional y refuerza el desequilibrio en las promociones internas.

En este aspecto existe una diferenciación importante entre la atención sanitaria en primaria y la atención hospitalaria. En general, la atención primaria está profundamente feminizada en casi todos sus ámbitos y gracias al límite en la promoción profesional el impacto de la conciliación es limitado. Ahora bien, el sistema de turnos, algunos acabando a las 21 h, sí suponen un freno a la conciliación. En lo referente a la atención hospitalaria, las dificultades en la conciliación implican frenos en la promoción profesional.

Para paliar a este problema, en 2021 el Hospital Clínic implementó el Sistema de Promoción Profesional del personal médico, que incluye en su valoración aspectos personales para minimizar su impacto en el desarrollo profesional como la maternidad, paternidad y adopción, incapacidad temporal por causa del embarazo, atención a las personas en situación de dependencia o enfermedades graves entre tres meses y un año. El análisis de promociones en el Hospital permitió poner en evidencia que existen factores que ralentizan o bloquean la progresión en igualdad de condiciones y ello se aplica sobre todo a las mujeres.

Visibilidad del carácter esencial del trabajo sanitario

Las mujeres han estado en la primera línea de la COVID-19, representando la mayoría de los empleados y las empleadas de limpieza (86%), de residencia (84%), servicios sociales (80%), personal sanitario y farmacéutico (70%), profesorado



“La educación y los estereotipos encaminan a las niñas hacia carreras sanitarias, en vez de hacia las carreras STEM, y los niños ya no quieren ser médicos porque ahora está considerada como una carrera de mujeres.”

*Marie Laurent,
directora de
Desarrollo y Acceso
a Mercados,
GENinCode
Predictive Genetics.*

¹⁶⁶ Según el Monitor de Reputación Sanitaria de 2020 (<https://www.merco.info/es/monitor-reputacion-sanitaria-hospitales>), los hospitales públicos barceloneses mejor valorados en España son el Hospital Clínic (posición 2 en el ranking nacional), Hospital Universitari Vall d'Hebrón (posición 5), Hospital Universitari de Bellvitge (posición 13), Hospital de Santa Creu i San Pau (posición 17) y Hospital del Mar (posición 36)

(65%), de venta de productos alimentarios (64%) o de servicios postales obligatorios (56%). En el sector sanitario y farmacéutico, su incorporación ha crecido de manera exponencial, incluyendo 18.200 mujeres en el tercer trimestre de 2020.

Durante la pandemia, se visibilizó a la vez tanto el carácter esencial del trabajo sanitario como la precariedad de sus posiciones. En consecuencia, ello permitió poner de manifiesto las diferencias de posición y condiciones de trabajo basadas en género.

La falta de referentes en algunos ámbitos del sector salud y vida implica una reducción de la participación también en el mundo académico. En el caso del sector enfermero, hasta la implementación del sistema universitario de Bolonia, la posibilidad de realizar doctorados era muy reducida. Sin embargo, el aumento de la accesibilidad a la formación de doctorado ha supuesto un incremento de la producción académica en el ámbito de las ciencias enfermeras¹⁶⁷.



“El sistema sanitario no cubre lo que las mujeres necesitan, falta perspectiva de género tanto en el estudio y enseñanza como en los ensayos médicos. La violencia obstétrica es también una triste realidad.”

Laura Solé, socia administradora, Owings.

Brechas por eliminar

Estereotipos de género que mantienen el techo de cristal

El sector de la salud y vida se ha feminizado, pero ello no se ha visto acompañado de la feminización en los puestos directivos. Las mujeres llegan a los puestos directivos con un ritmo más lento, como lo demuestra el estudio del Hospital Clínic que señala que el acceso de mujeres a los puestos de liderazgo durante una década fue menos estable.

Según un estudio del Colegio de Médicos de Barcelona (COMB), solo el 4% de las mujeres médicas en activo ocupan cargos de responsabilidad, frente al 14,5% de los facultativos hombres que asumen puestos de mando. Dos factores principales generan esta situación. En primer lugar, la edad es un elemento que tiene una evidente vinculación, ya que las mujeres son más jóvenes y su trayectoria profesional es todavía corta. En segundo lugar, pesa la cultura organizacional dominada por hombres.

El origen de ello proviene de los estereotipos de género que se perpetúan desde la educación. Aunque el sector salud y vida puede atraer “tradicionalmente” porque está relacionado con cuidados, se observa una falta de referentes en el sector médico para fomentar la ambición de las mujeres. Históricamente, la mujer siempre ha sido invisible al ubicarse en la esfera privada. En cambio, los hombres siempre han estado en la esfera pública. El que la mujer sea la que tenga la función reproductora ha supuesto que haya asumido en exclusiva el cuidado de los niños y de la familia. Pese a los avances en materia de igualdad de género, el cuidado sigue recayendo en las mujeres.

¹⁶⁷ Ministerio de Universidades (2022), “Datos y cifras del Sistema Universitario Español Publicación 2020-2021.”

La vida profesional no es ajena a esta situación. De hecho, y como indica Concha Germán Bés, el rol de la enfermera “es una continuación profesionalizada del cuidado doméstico”.

Esta feminización del sector se acompaña también de una percepción de pérdida del prestigio de carreras médicas. Esta infravaloración de la profesión es universal, tanto a nivel geográfico como sectorial. Como demuestra un estudio estadounidense, las profesiones asociadas con mujeres son devaluadas más fácilmente y se aprecia una mayor pérdida de interés en ellas¹⁶⁸.

Esta situación dinamita el proceso de las mujeres, ya que existe una percepción generalizada que ellas se “autocastigan”. El síndrome del impostor de las mujeres en el sector de la salud y vida está considerado por muchos profesionales como una de las principales barreras para que las mujeres accedan a los puestos de liderazgo¹⁶⁹.

El estudio de COMB demuestra que mujeres y hombres valoran diferentemente la responsabilidad. Así, el 57% de los hombres considera que es importante lograr un puesto directivo, en las mujeres esta cifra desciende al 45%.

Un gran problema es la persistencia de la dificultad de conciliar. Aunque la conciliación parece una causa principal, tanto para mujeres como para hombres, en el sector sanitario para no aspirar a una promoción, las mujeres continúan siendo las principales responsables de realizar el trabajo no remunerado y eso impacta en su capacidad de llegar a los puestos de toma de decisiones.

Esta dificultad de las mujeres de llegar a los puestos de liderazgo se traduce en diferencias en los sueldos medios. Mientras que el sueldo medio de las mujeres se situaba en 2020 en los 36.829 euros anuales, el de hombres se eleva a 45.518 euros, representado una diferencia de 19,09%¹⁷⁰.

Otro efecto de esta escasez de mujeres en los puestos de liderazgo es la falta de respuesta a las necesidades de las mujeres y la persistencia de violencia obstétrica. Se observa una falta de formación en la sintomatología femenina, lo que impacta negativamente la calidad de su acceso a los cuidados sanitarios.

Falta de reconocimiento profesional

Las mujeres están en la primera línea de cuidados sanitarios en la ciudad de Barcelona. En 2018, los servicios de asistencia primaria contaban con 3.386 mujeres contra solo 1.000 hombres.



“Las mujeres arrastran cierto ‘complejo de inferioridad’. Les da cierto miedo posicionarse hacia arriba. Su origen está en la educación.”

***Nuria Borrell,
fundadora y
directora, Owings.***

168 Crowley, D. (2014) Sage Open. “Gender and Perceptions of Occupational Prestige: Changes Over 20 Years” doi: <https://doi.org/10.1177/2158244013518923>

169 <https://www.cgcom.es/noticias/dra-montserrat-g-estecha-cuando-las-medicas-alcanzan-puestos-de-relevancia-o-peso-nivel>

170 Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Salaris a Barcelona 2020.”

Dentro de este colectivo, las mujeres representaban el 87% de auxiliares de enfermería¹⁷¹. A pesar de su importancia, existen estereotipos que quitan valor al trabajo de las mujeres.

Aunque estas suponen ya el 55% de los médicos de menos de 65 años y el 65% de los y las residentes¹⁷², tendencia que seguirá creciendo dado que las mujeres dominan en las carreras médicas, persiste la jerarquía natural que otorga el título universitario (médico–enfermera) lo que empeora la desigualdad e invisibiliza a las mujeres en este sector.

Además, esta falta de reconocimiento se une a otros elementos que afectan de manera más negativa a las mujeres que a los hombres. De esta forma, estudios sobre el impacto de la COVID-19 entre el personal sanitario en primera línea muestra que las mujeres han sufrido más estrés, aunque de intensidad variable. También han sufrido más ansiedad, depresión, alteración del sueño y agotamiento que los hombres^{173, 174}.

Pero este malestar psíquico no ha sido solo durante la pandemia, sino que se produce a diario entre el personal sanitario. Un estudio publicado en la Revista de Calidad Asistencial indica que el perfil de persona mayoritariamente susceptible a este malestar psíquico es el de una mujer entre 26-50 años, auxiliar de enfermería en un hospital, con contrato fijo y turno rotatorio, y que lleva trabajando entre 11 y 15 años¹⁷⁵.

De esta forma se observa otra brecha, en este caso, en lo relativo a la salud mental, ya que afecta de manera desproporcionada a más mujeres que a hombres. Por ello, es necesaria una revalorización de las profesiones sanitarias incrementando el peso de la idea de “cuidar al cuidador”.

Emprendimiento femenino infradesarrollado

Barcelona se ha establecido como el tercer *hub* europeo y sexto mundial en número de *start-ups Femtech*¹⁷⁶. La BioRegión, el clúster de las ciencias de la vida de Cataluña, cuenta actualmente con 11 *FemTech*. Sin embargo, se percibe que las empresas dirigidas y fundadas por mujeres sufren dificultades para crecer. A pesar de recibir financiación pública, desde 2020 no se ha superado el número de empresas dirigidas por mujeres.



“El embarazo y la maternidad siguen siendo impedimentos en la carrera profesional, particularmente a partir de los 35-40 años, que es un momento clave. Por eso es fundamental que las empresas ofrezcan medidas de conciliación de forma igualitaria.”

Marta Portabella, técnica de Recursos Humanos, Mutual Mèdica.

171 Institut Català de la Salut (2018). Gerència territorial de Barcelona.

172 https://elpais.com/ccaa/2018/07/13/catalunya/1531493826_129477.html

173 Danet Danet A. Psychological impact of COVID-19 pandemic in Western frontline healthcare professionals. A systematic review. *Med Clin (Barc)*. 2021 May 7;156(9):449-458.

174 Clínica y Salud vol.32 no.3 (2021). “La atención a las necesidades en salud mental de los profesionales sanitarios durante la COVID-19.”

175 Revista de Calidad Asistencial (2006), “¿Conocemos el bienestar psicológico de nuestro personal sanitario?”

176 <https://www.biocat.cat/es/actualidad/blog/boom-femtech-startups-al-servicio-salud-mujer>

Como dice Eva Rosell, directora general del Barcelona Health Hub, en las *start-ups* establecidas en Barcelona en el sector de la salud se percibe que, aunque se aprecia una participación igualitaria en extranjeros y extranjeras, en el grupo de personas locales existe una diferencia en la participación entre mujeres y hombres. Esta diferencia de momento no ha sido analizada.

Del mismo modo, en el Barcelona Health Hub hay solo dos *start-ups* dirigidas por mujeres y ninguna empresa unicornio con mujeres CEO.

Recomendaciones

Visibilizar el liderazgo y la pericia de las mujeres en el sector de la salud y vida

- Realizar un trabajo de visibilidad de mujeres referentes, programas de empoderamiento, becas y subvenciones y evaluación de acciones formativas desagregada por género.

Fomentar el ascenso profesional de las mujeres

- Incorporar asignaturas digitales transversales en todas las carreras del sector salud y vida, y sobre todo en las carreras de medicina y enfermería.
- Apoyar a los centros sanitarios a aplicar la perspectiva de género en sus procesos de evaluación interna.
- Promover horarios de trabajo más regulares.

Cuidar la salud de las mujeres

- Crear los protocolos de salud laboral con perspectiva de género.
- Incluir cuestionarios psicosociales para tomar las medidas necesarias en materia de salud mental.
- Apoyar proyectos de innovación farmacéutica y biotecnológica que incluyan la perspectiva de género y analicen el impacto de género en las pruebas médicas.



“Los estereotipos dentro de los hospitales están muy marcados. Hay una importante falta de reconocimiento del trabajo de las enfermeras, que deben estar continuamente demostrando su valor.”

*Nuria Borrell,
fundadora y
directora, Owings.*

El sector comercio

Contexto

El comercio es un pilar fundamental de la economía de Barcelona al representar alrededor de un 11,6% del PIB en la última década¹⁷⁷, situándose por encima de la hostelería y las TIC. Este porcentaje se ha reducido ligeramente durante la pandemia, pero en 2021 ha iniciado la senda de la recuperación¹⁷⁸.

La importancia del comercio también se ve reflejada en la ocupación, ya que en 2021 daba trabajo a 158.300 personas¹⁷⁹, alrededor de un 14% de los puestos de trabajo de Barcelona¹⁸⁰. De hecho, el comercio es el sector con un mayor número de empresas con personas asalariadas, el 20,7% del total de empresas.

La caída de la ocupación en el sector comercio durante la pandemia ha sido menor de lo esperado gracias a los expedientes de regulación temporal de la ocupación (ERTE). Pero el pequeño comercio, como indican los datos de PIMEComerç, ha sufrido particularmente puesto que llevó a que el 35% de los establecimientos de Cataluña quedaran inactivos y vacíos en 2020.

Las medidas de confinamiento condujeron a las empresas a adoptar el teletrabajo de manera generalizada, pero en el sector del comercio el teletrabajo no se ha podido adoptar en muchos casos por la necesidad de la presencialidad en el comercio al por menor. Las mujeres, que componen la parte mayor de trabajadores y trabajadoras de este sector, se han visto más afectadas que los hombres.

La pandemia también ha impulsado el comercio electrónico, ya que ha acelerado los cambios de tendencia en los hábitos de consumo de los barceloneses y las barcelonesas. En este caso, destaca que un 63,8% prefiere comprar *online* productos de ocio y cultura, y el 41,1% lo prefiere para comprar productos electrónicos e informáticos. Sin embargo, todavía se mantiene la preferencia de comprar en tiendas físicas en el resto de los ámbitos, particularmente en el de productos frescos¹⁸¹.

177 Barcelona Activa (2021). Infografía: Dades clau del Sector Comerç, 2020.

178 Ayuntamiento de Barcelona, Estadística y Difusión de datos (2022). Producto Interior Bruto.

179 Ayuntamiento de Barcelona, Estadística y Difusión de datos (2022). Población ocupada por ramas de actividad.

180 Ídem.

181 Ayuntamiento de Barcelona (2021), "Enquesta Activitat del Sector Comercial de Barcelona."

182 McKinsey Global Institute (2015), The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth.

La importancia del comercio para la igualdad de género

McKinsey calculó en 2015 que lograr la igualdad de género supondría un aumento del PIB global de alrededor de unos 28 billones de dólares en 10 años¹⁸². El comercio es un sector clave de la economía y la presencia de la mujer en él genera beneficios para la economía en su totalidad.

En general, una mayor participación de la mujer en la economía supone maximizar todo su potencial, lo que a su vez afecta de manera positiva a la competitividad. Según la OCDE, globalmente los trabajos en comercio están mejor pagados y son más productivos, así que apoyar a las mujeres en el sector comercio tiene como resultado la reducción de la desigualdad¹⁸³.

En este sentido, la mujer desempeña un papel indispensable en el comercio, ya que aporta una perspectiva de género creando un sector más diverso y abierto, más adaptable a mercados más diversos y globales lo que, a su vez, genera que las empresas sean más productivas, más competitivas y aumenten su responsabilidad social. Todo ello tiene como resultado la reducción de la desigualdad, el crecimiento económico y un mejor uso de la fuerza de trabajo¹⁸⁴.



183 OCDE Trade Policy Brief (2021). "Trade and Gender."

184 Ídem.

Las mujeres en el sector comercio de Barcelona

Si se analiza el perfil de las personas trabajadoras en este sector en 2021, sobresale que la gran mayoría son mujeres (59% del total). Además, las principales franjas de edad son personas entre los 45 y los 54 años (25,9%), y entre los 35 y los 44 años (25,69%)¹⁸⁵.

Este porcentaje se invierte en el caso de la propiedad de establecimientos porque, aunque se ha alcanzado la paridad, todavía hay más hombres (52,4%) que mujeres (47,4%). En lo referente a puestos los encargados de establecimientos comerciales, hay más presencia de mujeres (56,7%) que de hombres. En el caso de empleados y empleadas sucede lo mismo, es decir, también hay más mujeres (64,9%) que hombres¹⁸⁶.

En el caso de las personas contratadas en el sector, el perfil es el de una mujer (55,1% del total), menor de 30 años (53,4%), con contrato temporal (73,9%) en el subsector de comercio al detalle (71,3%)¹⁸⁷.

Además, las mujeres ostentan solo una de cada cinco presidencias de los ejes comerciales de la ciudad y de las asociaciones del sector¹⁸⁸. Además, también ocupan puestos de responsabilidad en la Dirección de Comercio y Restauración del Ayuntamiento, donde el 62% de la plantilla son mujeres¹⁸⁹.

La actividad emprendedora también es un pilar fundamental del tejido económico de Barcelona. Si se analizan los datos se observa que en 2020 un 15,6% del total de los emprendedores y emprendedoras lo hacían en el sector comercio. De este porcentaje, el 42% eran mujeres, frente al 58% de los hombres. Ello indica que el comercio es un sector donde se ha alcanzado la paridad en el número de personas emprendedoras, aunque esta tendencia debe ser fortalecida¹⁹⁰.

En cuanto a la restauración, en este subsector trabajan más hombres (58,4%) que mujeres (40,6%) y dos de cada tres personas propietarias son hombres¹⁹¹.

Asimismo, es preciso señalar la importancia del sector informal en el comercio y su impacto de género. Al carecer de datos suficientes es difícil hacer una radiografía de la situación, pero pese a ello, al ser un fenómeno global, se presupone su existencia.

185 Ayuntamiento de Barcelona (2021). "Enquesta Activitat del Sector Comercial de Barcelona."

186 Ídem.

187 Ídem.

188 Ayuntamiento de Barcelona (2021). "[Una jornada sobre el paper de les dones al comerç enceta un cicle de xerrades sobre lideratge femení en sectors estratègics](#)"

189 Ayuntamiento de Barcelona (2021). "[8M: el comerç de proximitat de Barcelona té nom de dona.](#)"

190 Ayuntamiento de Barcelona (2022). "Emprenedoria a Barcelona 2020."

191 Ayuntamiento de Barcelona (2020), "El comerç a Barcelona 2019."

Logros

Mayor espíritu emprendedor por un cambio social de mentalidad

El 72% de las nuevas empresas en Barcelona surgen en los sectores de servicios a empresas, comercio y servicios al consumidor y a la consumidora, y tiene un perfil internacional que, pese a la caída durante la pandemia, está lentamente recuperando el nivel de los años previos¹⁹².

En la Ciudad Condal se aprecia en los últimos años un cambio positivo en la consideración tradicional del emprendimiento como actividad poco atrayente y con pocas posibilidades de crecimiento. Ahora bien, esta valoración del emprendimiento todavía no alcanza la perspectiva positiva europea. Así, según datos de 2020, el 61% de los barceloneses y las barcelonesas asocia el emprendimiento a un alto nivel de estatus económico y social, frente al 74% de la media europea¹⁹³.

Esta percepción más positiva del emprendimiento se produce tanto en mujeres como en hombres y, como resultado tiene un impacto positivo en la reducción de la brecha en emprendimiento. De hecho, se ha alcanzado la paridad entre las personas emprendedoras consolidadas y las nuevas¹⁹⁴.

BOX 3. Ejemplos del esfuerzo por dar visibilidad a proyectos de mujeres **El proyecto “Dones i comerç” impulsado por el Eje Comercial de Poblenou**

Esta iniciativa, creada en 2019, tiene como objetivo dar a conocer y reconocer los proyectos creados por mujeres en el barrio a través de entrevistas, coloquios, exposiciones con fotos, ya que el 60% de las tiendas asociadas al Eje Comercial de Poblenou están dirigidas por mujeres.



“Las mujeres establecen relaciones más cercanas con su clientela, sobre todo en tiendas de barrio y eso hace que se adapten a sus necesidades.”

*Mireia Trinquell,
dependienta,
Al agua patos.*

Reducción estereotipos de género

En los últimos años, desde la Administración Pública se ha realizado un importante esfuerzo para aumentar la visibilidad de mujeres referentes en el sector comercio, con la celebración de eventos como la Barcelona Woman Acceleration Week o el Salón Internacional de la Logística y de la Manutención (SIL). Esta mayor visibilidad permite reducir algunos de los estereotipos que marcan a las mujeres en el sector como el hecho que las mujeres solo pueden estar detrás de un mostrador, pero no llevar el negocio¹⁹⁵.

192 Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Emprenedoria a Barcelona 2020.”

193 Global Entrepreneurship Monitor (2021), “Informe Catalunya 2020-2021.”

194 Ídem.

195 Ayuntamiento de Barcelona (2021), [“Una jornada sobre el paper de les dones al comerç enceta un cicle de xerrades sobre lideratge femení en sectors estratègics.”](#)

Proyectos emprendedores son más resistentes y resilientes

Según el informe Global Entrepreneurship Monitor Cataluña (GEM) 2020-2021, la tasa de abandono de los proyectos de las mujeres emprendedoras es del 36%, lo que indica que los proyectos dirigidos por mujeres son mucho más persistentes que los liderados por hombres, que tienen una tasa de abandono del 64%.

En general, los comercios liderados por mujeres parecen tener más arraigado el valor de la empatía y de la comunicación, que son claves para fidelizar la clientela. De hecho, son precisamente estos valores los que permiten a las mujeres, la gran mayoría del personal en la atención al público y detrás de un mostrador, conocer y desarrollar una relación personal con su clientela, lo que, a su vez, facilita su fidelización¹⁹⁶.

Conocer los hábitos de la clientela y personas consumidoras gracias a este conocimiento y relación personal que establecen con ellos facilita la mejor adaptación a los nuevos hábitos de consumidores y consumidoras, hecho que se produce particularmente en los sectores con más mujeres trabajadoras o empresarias como son la venta al por menor de productos alimentarios, equipamiento para las personas o para el hogar.

La digitalización como factor de cambio de la situación de la mujer en el sector comercio

El desarrollo del *e-commerce* implica la necesidad de incorporar más personal en sectores tradicionalmente masculinizados como son la logística y el transporte. Gracias a los avances tecnológicos, muchas de las barreras que frenaban el acceso de las mujeres a estas profesiones están desapareciendo de manera progresiva, por lo que cada vez más mujeres se incorporan a estas áreas¹⁹⁷.

La digitalización es indispensable a la hora de reducir la brecha de género en el comercio, ya que los nuevos puestos de trabajo y los nuevos roles que se generan en las empresas favorecen la incorporación de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, desde la parte comercial, operativa, seguridad e, incluso, logística y transporte.

El *e-commerce* también permite un incremento del emprendimiento, ya que los costes disminuyen de forma exponencial y se facilita el acceso a nuevos mercados. Además, permite una flexibilidad laboral que el comercio tradicional no permite por lo que atrae a más mujeres¹⁹⁸.



“La mujer se halla al pie del negocio, con toda la carga que ello conlleva, pero tampoco se ve capaz de salir de ahí porque no cree en sus capacidades.”

*Mireia Triquell,
dependienta,
Al agua patos.*

¹⁹⁶ Ayuntamiento de Barcelona (2021), “Una jornada sobre el paper de les dones al comerç enceta un cicle de xerrades sobre lideratge femení en sectors estratègics.”

¹⁹⁷ Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Emprendedoría a Barcelona 2020.”

¹⁹⁸ Organització Mundial del Comerç (2020). “ITC Delivering on the Buenos Aires Declaration on trade and women’s economic empowerment.”

Brechas por eliminar

El sector comercial no es ajeno a las tendencias de otros sectores y que, de hecho, se reproducen tanto en el mundo laboral como en el emprendedor. Así, las desigualdades que afectan a las mujeres en el mundo corporativo son similares a las que se producen en el mundo emprendedor. Ahora bien, dada la propia naturaleza de ambos ámbitos existen brechas específicas a cada uno de ellos.

Las paredes de cristal perviven en sectores altamente masculinizados

Al analizar los datos se aprecia una segregación horizontal en las áreas de especialización de las mujeres, tanto a nivel de sector de actividad como a nivel del tipo de trabajo.

La segregación horizontal destaca en lo relativo a los puestos de trabajo. Existe una importante feminización de empleos de baja cualificación en el sector comercio que se centran, fundamentalmente, en las dedicadas a la atención al público y las dependientas en tiendas y cajeras¹⁹⁹, especialmente en el pequeño comercio o el sector moda y perfumería. Esta feminización influye directamente en las condiciones laborales, especialmente en lo relativo al salario y los horarios laborales, en los que la conciliación es complicada.

En cuanto a los sectores de actividad, las mujeres concentran su actividad en los ámbitos de equipamiento de la persona y moda, siendo este último el más feminizado. También hay más presencia de mujeres en sectores de gran intensidad comercial como los servicios financieros y empresariales. En contraposición, los sectores más masculinizados son la automoción y la reparación, las ferreterías y los servicios de restauración²⁰⁰.

Ahora bien, se observan ligeros cambios en sectores altamente masculinizados como el de la logística y el transporte. Según datos de 2019, los hombres ocupan alrededor del 75% de los puestos de trabajo en este ámbito. En comparación, las mujeres representan menos de un 25% del total²⁰¹. El motivo principal de falta de mujeres en esta área es que tradicionalmente se ha considerado un trabajo físico y, si se estudia el tipo de puesto de trabajo, se percibe que en puestos como el de conductor/a de máquinas o técnico/a de almacén, la presencia de hombres es la mayoría. Las mujeres, por su parte, ocupan los puestos administrativos o de operaciones²⁰². Pero los avances tecnológicos han reducido la necesidad de trabajo físico por la automatización y la robotización, aumentando lentamente la presencia de la mujer en esos sectores, dada la alta previsión de crecimiento en los próximos años.



“Aunque hay de todo, hay sectores con más mujeres y sectores con más hombres. Hay muchas mujeres en proyectos pequeños, en el sector de la moda o de la artesanía, y hay más hombres en el sector de soluciones tecnológicas y que son también más grandes.”

*Eva Martínez,
fundadora y CEO
Bellirium.*

199 Ayuntamiento de Barcelona (2021). https://ajuntament.barcelona.cat/comerc/es/noticias/8m-el-comercio-de-proximidad-de-barcelona-tiene-nombre-de-mujer_1047256

200 Cambra de Comerç de Barcelona (2011). “La situació de les dones al comerç.”

201 Ayuntamiento de Barcelona (2019). “El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona.”

202 Mas Container (2022). [“8M: ¿Por qué deberían trabajar las mujeres en logística?”](#)



“Creo que, como mujeres, todos los problemas que existen en el mundo laboral se trasladan al mundo empresarial.”

*Juliana Montaña,
cofundadora,
Minima Organics.*

En el ámbito del emprendimiento, las mujeres, en general, tienden a emprender en el sector servicios y, dentro de él, en el comercio al por menor. Los proyectos de las mujeres suelen tener poco valor añadido al haber un menor porcentaje de innovación y requerir un mayor coste humano. En consecuencia, su capacidad de crecimiento es menor y los proyectos femeninos tienen un menor tamaño y niveles de capitalización más reducidos²⁰³.

Frenos internos para un pleno despliegue de la ambición

Los estereotipos y sesgos inconscientes de género afectan profundamente a las mujeres que trabajan en el sector comercial, tanto a las empleadas como a las emprendedoras.

En el ámbito laboral, la falta de confianza en sus capacidades destina a las mujeres en el sector comercial a no asumir posiciones de liderazgo y, también, a no adquirir las habilidades necesarias para cambiar de sector o para ascender en la empresa, desde un puesto de atención al público a uno de gestión o de dirección. La falta de referentes también supone la perpetuación de valores masculinos en el sector, lo que hace que los estereotipos y sesgos continúen vigentes en la actualidad. Estos valores masculinos tienen como resultado que competencias que poseen las mujeres en mayor medida, como la empatía o tener una mayor predisposición para la comunicación, no son consideradas como habilidades reconocidas en las trabajadoras.

Además, existe una creencia bastante arraigada en el imaginario sociocultural colectivo que considera que las mujeres no están lo suficientemente capacitadas para el emprendimiento, ya que la mujer es menos capaz de dirigir equipos, de asumir riesgos o de adquirir los conocimientos necesarios para los retos que conlleva el emprendimiento.

Según datos del Observatori de la Dona²⁰⁴, se percibe que las mujeres poseen menores habilidades digitales que los hombres, especialmente en aquellas sin estudios o solo con estudios primarios y, a ello, se añade una menor presencia en el ámbito tecnológico. De esta forma, si tenemos en cuenta que los negocios en plataformas digitales son un fenómeno creciente, esta falta de capacidad resta oportunidades y reduce el potencial de las mujeres para general beneficios de estas nuevas oportunidades respecto a los hombres²⁰⁵.

Por otro lado, esta falta de confianza en ellas mismas o la falta de ambición también tienen como resultado que las empresas lideradas por mujeres tienen, en general, un menor tamaño que las empresas de los hombres, ya que las mujeres suelen ser más prudentes al asumir riesgos económicos y personales²⁰⁶.

203 Ayuntamiento de Barcelona (2019). “Retrat de les dones emprenedores a Barcelona.”

204 Observatori de la Igualtat de Gènere (2020). “Dones en les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC).”

205 Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio (2020). “Las mujeres y el comercio: el papel del comercio en la promoción de la igualdad de género.”

206 Barcelona Activa (2019). “Retrat de les dones emprenedores a Barcelona.”

Estos estereotipos tienen un efecto negativo en la credibilidad de las empresas propiedad o dirigidas por mujeres y, como consecuencia, ven reducida su capacidad de atraer financiación o posible clientela²⁰⁷.

La dificultad de conciliar como clave en el limitado crecimiento profesional de las mujeres

La dificultad de conciliar, como sucede en otros sectores, es un factor fundamental en el crecimiento de las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el emprendimiento. La liberalización del sector del comercio, particularmente los horarios, dificulta la posibilidad de conciliar la vida laboral con la vida personal. Además, es un sector en el que se trabaja mayoritariamente seis días a la semana (69,7%) y una minoría abre todos los días (20%). Además, el horario laboral más extendido es el horario partido de 6 a 14 h (99,7%) y de 16 a 20 h (98,1%)²⁰⁸.

Según datos de 2019, el 70,5% de los y las participantes se mostraron contrarios a la apertura de los negocios los domingos y este porcentaje se mantiene estable desde 2016. De entre los distintos establecimientos comerciales, los que más abrieron los domingos fueron los establecimientos de alimentación (no mercados). Sin embargo, pese a que los beneficios de abrir un domingo pueden superar los costes, existen razones por las que los negocios no quieren abrir, entre los que destacan particularmente la necesidad de descansar (49,8%) y el número insuficiente de personal (7,8%)²⁰⁹.

Esto último es un factor a tener en cuenta porque en los pequeños negocios son las mujeres las que cargan con la mayoría de las tareas lo que, a su vez, genera un cansancio del personal que afecta también a la conciliación.

La segregación vertical empuja a las mujeres al emprendimiento

Aunque en el sector comercial siempre han trabajado más mujeres (59%) que hombres (40,7%), existe una importante segregación vertical a todos los niveles.

En primer lugar, destaca que en el trabajo al por menor la gran mayoría de personas en la atención al público son mujeres, especialmente en tiendas pequeñas y medianas, dedicadas al equipamiento personal. Así, hay un mayor número de mujeres encargadas (56,7%) y de empleadas (64,9%) que de hombres. La presencia de hombres se observa sobre todo en grandes superficies.

En este ámbito, y pese a la mayoría de presencia femenina, existen barreras que no permiten que las mujeres alcancen más posiciones de responsabilidad en el seno de estos establecimientos pese a que la responsabilidad la ejercen igualmente pero no se les reconoce.



“La mayoría de los negocios están liderados por mujeres y los hombres están en establecimientos grandes o son encargados.”

***Mireia Trinquell,
dependienta,
Al agua patos.***

207 Barcelona Activa (2019). “Retrat de les dones emprenedores a Barcelona.”

208 Ayuntamiento de Barcelona (2020). “El comerç a Barcelona.”

209 Ídem.

En segundo lugar, esta limitación en el crecimiento profesional también se da en el ámbito corporativo donde las mujeres, tras ver limitadas sus posibilidades de promocionar, optan por el emprendimiento para poder satisfacer sus ambiciones profesionales, tanto a nivel de ascensos como de desarrollo.



“Muchas mujeres caen en el emprendimiento no porque quieran, sino porque son rechazadas en el mundo laboral y eso no ayuda.”

*Juliana Montaña,
Minima Organics*

La brecha salarial pervive como consecuencia de las paredes y el techo de cristal

Según datos del Ayuntamiento de Barcelona, al analizar los salarios medios en el sector del comercio se observan importantes diferencias entre los subsectores. Así, el salario medio en el comercio al detalle fue en 2020 de 19.778 euros anuales, más de 10.000 euros por debajo de la media de la ciudad (30.593 euros anuales). En comparación, el salario medio en el comercio al por mayor es de 38.570 euros anuales.

La brecha salarial de género se percibe especialmente en el comercio al detalle (23,2%), donde supera la media de la ciudad (17,2%), y ello contrasta con el comercio al por mayor (7,6%), donde se sitúa por debajo de la media de la ciudad²¹⁰.

La dificultad en el acceso a la financiación imposibilita el emprendimiento de las mujeres

En la misma línea de lo que sucede en otros sectores, el acceso a la financiación es un obstáculo para las mujeres emprendedoras en el sector comercial.

Los estereotipos y sesgos de género marcan la falta de acceso a la financiación de manera indirecta a través de prácticas socioculturales arraigadas. Estas tienen un impacto negativo en las posibilidades de financiación en aquellos casos donde la capacidad de autofinanciarse no es suficiente. Ejemplos de estos sesgos de género son las diferencias en las preguntas que se hacen a hombres y mujeres para otorgarles préstamos. Estos sesgos afectan también en las cuantías otorgadas que, de un inicio, ya son más bajas que las de los hombres porque las mujeres solicitan menos capital²¹¹.

Existen otros factores que limitan la financiación de las emprendedoras barcelonesas. Según un estudio de 2019, entre las causas se encuentra, por un lado, la menor ambición que tienen las mujeres relativa al crecimiento de su negocio y la creencia de que la aportación de las mujeres a la economía familiar es secundaria a la de los hombres. Ello implica que necesitan una menor cantidad y, de esta forma, solicitan menos recursos²¹².

Por otro lado, al gestionar las barcelonesas sus proyectos desde el ahorro y no desde la inversión, subcontratan menos servicios y lo hacen con precios más asequibles, lo que exige menos financiación²¹³.

210 Ayuntamiento de Barcelona (2022), “Els salaris a Barcelona, 2020.”

211 Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio (2020), “Las mujeres y el comercio: el papel del comercio en la promoción de la igualdad de género.”

212 Ayuntamiento de Barcelona (2019), “Retrat de les dones emprendedores a Barcelona.”

213 Ídem.

La falta de redes profesionales potentes como freno al crecimiento

Las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el acceso a las redes profesionales que pueden servir de catalizador de su crecimiento. Esta falta de acceso supone que las mujeres suelen quedar fuera de las redes de distribución más tradicionales, que están dominadas por los hombres. Como señala un reciente estudio, las mujeres deben buscar la clientela por otros medios debido a esta falta de redes, donde los hombres sí encuentran a su clientela o nuevos puestos de trabajo²¹⁴.

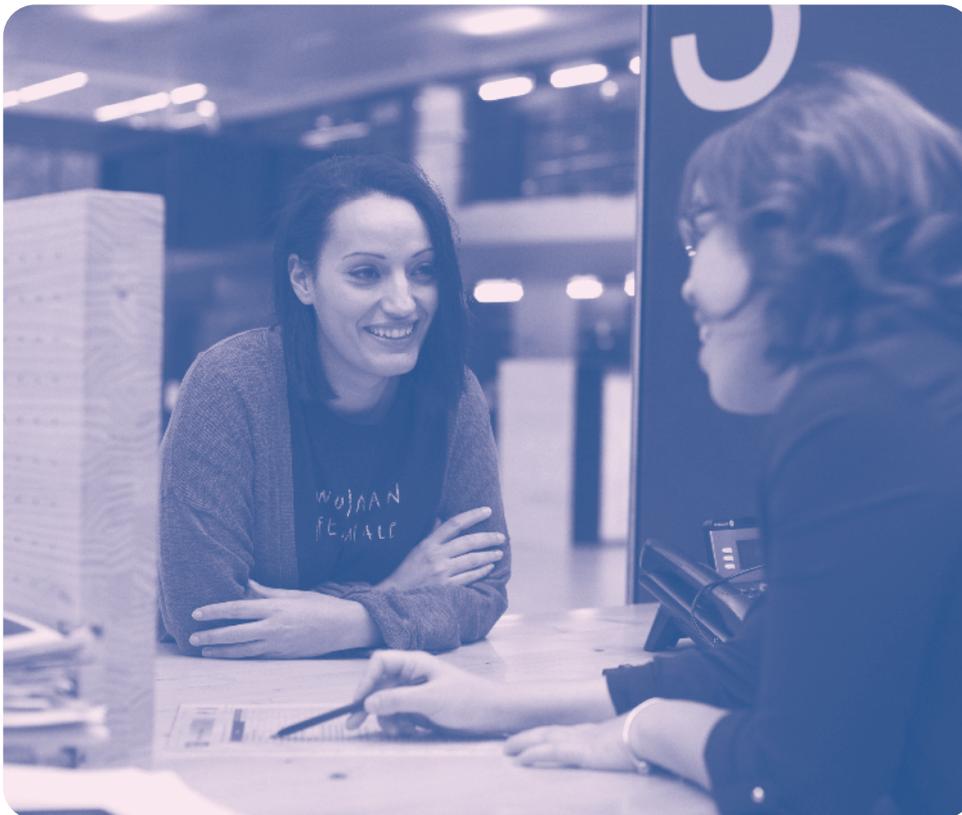
Por otro lado, el uso de las redes profesionales también es distinto al uso tradicional de los hombres. Generalmente, las redes profesionales en las que participan las mujeres suelen estar formadas únicamente por mujeres y suelen ser también de un tamaño más reducido. En consecuencia, los contactos que se hacen son mucho menos útiles para crear nuevas oportunidades de negocio.

Además, la participación y asistencia a estos tipos de redes y a los eventos que organizan para fomentar la creación de contactos requieren de tiempo que las mujeres, debido a las cargas familiares, no tienen de manera suficiente para poder participar.



“Las emprendedoras suelen financiarse más con sus propios recursos económicos o recurren al entorno cercano para recibir el apoyo financiero necesario, antes de recurrir a los préstamos bancarios. En este caso, limitan lo que solicitan al máximo.”

*Juliana Montaña,
cofundadora, Minima
Organics.*



214 Ayuntamiento de Barcelona (2019), “Retrat de les dones emprendedores a Barcelona.”

Recomendaciones

Proteger a las mujeres en situaciones más vulnerables

- Reforzar el marco legal para garantizar condiciones de trabajo decente a todas las personas trabajadoras en el comercio, sobre todo las que están situadas en puestos bajos, donde las mujeres son particularmente numerosas.
- Fortalecer medidas de control del cumplimiento de obligaciones legales sobre todo relativas a los planes de igualdad, con un enfoque particular en la aplicación de la perspectiva de género en la salud laboral, gestión de tiempos de trabajo y valoración de puestos de trabajo.

Romper los estereotipos de género para apoyar el empoderamiento femenino dentro de las empresas

- Ofrecer programas de apoyo a las empresas del sector de comercio, sobre todo a las de menos de 50 empleados, para cambiar la cultura organizativa de la empresa. Un enfoque particular tendría que estar puesto en la sensibilización en materia de acoso laboral.
- Crear alianzas públicoprivadas para ofrecer un programa de *mentoring* mixto destinado a mujeres prospectivas.

Fortalecer el emprendimiento femenino

- Incluir a las empresas privadas en los programas de apoyo a los proyectos de emprendimiento liderados por mujeres en el sector comercial.
- Apoyar el crecimiento y la internacionalización de empresas lideradas o propiedad de mujeres a través de asesoramiento sobre ayudas financieras disponibles a nivel local, nacional y europeo.
- Crear herramientas digitales a disposición de empresas lideradas o propiedad de mujeres para ayudarlas a crecer y a enfrentarse a los nuevos retos del mundo digital.

El sector turístico

Contexto

El turismo, uno de los mayores empleadores en la ciudad, con condiciones financieras más precarias que otros sectores

Barcelona es uno de los destinos turísticos más atractivos a nivel mundial²¹⁵. A pesar de estar fuertemente afectada por la crisis de la COVID-19 y por la emergencia de nuevos destinos, el sector genera una parte importante de su riqueza y es uno de los más grandes empleadores de la ciudad.

Según señala el Observatori de Turisme, *“En 2019, antes de la crisis, el turismo en hoteles se situaba en 8,5 millones de visitantes y las pernoctaciones en 21,3 millones. En lo referente a las viviendas de uso turístico, el número de turistas alojados es de 3,5 millones y 11,4 millones de pernoctaciones.”*²¹⁶. En cuanto a los congresos, durante los tres años consecutivos previos a la pandemia, Barcelona fue la cuarta ciudad que más congresos acogió en el mundo²¹⁷.

Antes de la crisis, el turismo aseguraba el 12,2% de los empleos en Barcelona²¹⁸. A pesar de la importancia de su masa salarial, sus sueldos siempre han estado por debajo de la media de la ciudad. La crisis provocada por la COVID-19 en 2020 ha provocado una caída todavía más importante. El porcentaje de personas en el sector turístico con un sueldo que no alcanza los 1.000 euros es significativamente más alto que en otros sectores y en la región de Barcelona representa el 54,5% de personas, casi 25 puntos más que en el resto de las actividades²¹⁹.

El sector del turismo está marcado por fuertes variaciones salariales entre las distintas actividades que lo conforman. Por un lado, la media salarial de los servicios de comida y bebida, que representan casi la mitad de los empleos en este sector, se sitúa en 16.137 euros anuales. Ello constata que son los sueldos más bajos, tanto de la actividad turística como del conjunto de la economía de la ciudad. En cambio, el transporte del turismo registra un sueldo medio de 34.213 euros, doblando el de los servicios y la comida²²⁰.

215 Según The European Cities Marketing Benchmarking Report 2018/2019, Barcelona se sitúa en cuarta posición europea.

216 Observatori del Turisme a Barcelona (2021). Mercat de treball i salaris de l'activitat turística en la destinació Barcelona 2019. Informe de resultados.

217 International Congress and Convention Association (2021). Destination Performance Index (DPI) 2021.

218 Observatori del Turisme a Barcelona (2021). Mercat de treball i salaris de l'activitat turística en la destinació Barcelona 2019. Informe de resultados.

219 Ídem.

220 Ídem.



“Estamos en una generación que no se ve, porque es de transición.”

***Oriol Bonet,
coordinador
del Programa
Futurisme,
BCN Activa.***

Cabe subrayar el carácter joven de los trabajadores y las trabajadoras de este sector, compuesto en un 68,9% por personas de menos de 45 años. También es un sector con un nivel educativo menor que el resto de las actividades. El 53,5% de personas trabajadoras en el sector del turismo tienen un nivel formativo de bachillerato o superior, por debajo de la media del 68,8% para todos los sectores. Además, es un sector que cuenta con una proporción particularmente elevada de personas extranjeras. Estas componen un 30% del colectivo trabajador del sector de turismo, contra el 12,3% para el resto de las actividades económicas²²¹.

Finalmente, el sector turístico destaca por el tamaño relativamente pequeño de sus empresas. Más de la mitad de ellas (54,3%) cuenta con menos de 50 personas empleadas. Ello, a su vez, impacta en las posibilidades de promoción profesional. La actividad turística cuenta con un 3% de puestos con cargos altos, cinco veces más que en otros sectores. De mismo modo, casi el 70% de trabajadores y trabajadoras del sector son auxiliares de administración, un porcentaje mucho más elevado que en el resto.



²²¹ Observatori del Turisme a Barcelona (2021). Mercat de treball i salaris de l'activitat turística en la destinació Barcelona 2019. Informe de resultats.

La importancia del turismo para la igualdad de género

Es necesario fomentar la igualdad de género en el sector turístico, ya que es uno de los más grandes empleadores, no solo en Barcelona y España, sino en el mundo²²².

Es un sector que ofrece también varias oportunidades de desarrollo, tanto para hombres como para mujeres. Según ONU Mujeres, “El turismo abre espacios para la participación en la toma de decisiones, con mujeres al frente de uno de cada cinco ministerios de turismo del mundo, más que cualquier otro ámbito gubernamental.”²²³

Además, los trabajos en el turismo se caracterizan por su flexibilidad tanto horaria como geográfica, lo que puede representar una ventaja a la hora de la inclusión profesional de las mujeres²²⁴.



“Me choca la diferencia de percepción entre hombres y mujeres sobre la desigualdad.”

*Xavier Martín,
fundador y director
gerente Turijobs.*

La mujer en el sector turístico de Barcelona

Las mujeres son un colectivo muy importante en el sector turístico. A pesar de sus dificultades, el turismo está considerado como una carrera interesante para ellas, como lo demuestra, por ejemplo, el número de mujeres matriculadas en las formaciones profesionales dedicadas a esta área. En Cataluña, el 42,8% de estudiantes de estas formaciones son mujeres²²⁵.

A pesar de este equilibrio numérico, las mujeres suelen encontrarse en puestos de menor relevancia, representando dos tercios de los cargos de menor importancia, con condiciones de trabajo más precarias y con sueldos más bajos²²⁶.

A ello, se añade la brecha por origen, ya que los sueldos de personas de origen extranjero suelen situarse en las franjas bajas y reciben unos 4.000 euros anuales menos que las personas españolas²²⁷.

Además, se observa la existencia de segregación horizontal, ya que las mujeres representan el 52% de trabajadores y trabajadoras del alojamiento, y el 49% de la restauración²²⁸. Son puestos fuertemente conectados con los estereotipos de género y que suelen estar menos profesionalizados. También son los empleos

222 WTTC (2019). “Travel & Tourism: Driving Women’s Success.”

223 <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/3/tourism-a-vehicle-for-gender-equality-and-women-s-empowerment>

224 UNWTO (2021). UNWTO Inclusive Recovery Guide. Sociocultural Impact of Covid-19. Issue 3: Women in tourism.

225 Generalitat de Catalunya (2021). “Les dones a Catalunya 2021.”

226 Observatori del Turisme a Barcelona (2021). Mercado de trabajo y salarios de la actividad turística en el Destino Barcelona 2019. Informe de resultados.

227 Ídem.

228 Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Dones al mercat de treball 2021.”

más expuestos al acoso sexual, un problema invisible y, sin embargo, existente en este sector²²⁹.

Mientras que no se aprecian brechas significativas en los contratos indefinidos, sí se observan diferencias en las tipologías de jornadas de trabajo. Así, las mujeres suelen contar más a menudo con trabajos a tiempo parcial (33,2% contra el 20% para los hombres).

Las características propias al sector y el lugar ocupado por mujeres generan una brecha salarial, pero más baja que en otros sectores. Antes de la crisis de la COVID-19, la brecha salarial se situaba en el 6,63%, con un sueldo medio anual de 16.935 euros para mujeres y 18.139 euros para hombres²³⁰.

El efecto de la COVID-19 ha sido una reducción de esta brecha por el único hecho de que el sector del turismo ha notado unas pérdidas muy fuertes por el confinamiento y las restricciones sanitarias, situándose como el único sector con un sueldo medio por debajo de los 10.000 euros anuales (9.920 euros). Así, en 2020 el sueldo medio de las mujeres descendió a 9.739 euros y el de hombres a 10.050 euros²³¹.

Se observa que, con la antigüedad y la promoción profesional, el aumento salarial está acompañado por un incremento de la brecha salarial²³², un fenómeno universalmente compartido por todos los sectores económicos. De este modo, mientras que las auxiliares cobran un 12% menos que sus homólogos hombres y las jefas de administración un 20,6%, esta brecha aumenta al 34,4% en el caso de mujeres con cargos altos.

Aquí se añade otra desigualdad, aunque menos importante, relacionada con el nivel educativo. Mientras que la brecha salarial se sitúa en el 10,2% para trabajadoras y trabajadores con formación básica, en el caso de personas con grado escolar o equivalente sube al 21,9% y al 15,4% para personas con formación superior²³³.

Un tema de momento desconocido, pero no de importancia menor, es la existencia de la economía informal en el turismo y su impacto de género. Aunque faltan datos sobre esta parte de la actividad en Barcelona se presupone su existencia, ya que es un fenómeno global²³⁴. El sector turístico, al contar con empresas de tamaño reducido, está más expuesto a la existencia del trabajo informal o desregulado, como es el caso de las “kellys”. Estos trabajos, fuera o al margen del marco legal, son más vulnerables, sin cobertura y protección social. Desde la perspectiva de género, existe una correlación entre ser una mujer en el sector informal (sobre todo como trabajadoras familiares no remuneradas) y el riesgo de pobreza²³⁵.



“La presencia de mujeres en puestos directivos es una cuestión de talento, pero la evolución en recursos humanos todavía es poca porque hay una mentalidad antigua.”

Anna Verdú,
gerente de
Operaciones, Barter.

229 UNWTO (2019). Global Report on Women in Tourism, Second Edition.

230 Ayuntamiento de Barcelona (2021). “Els salaris a Barcelona 2019.”

231 Ayuntamiento de Barcelona (2022). “Els salaris a Barcelona 2012.”

232 Observatori del Turisme a Barcelona (2021). Mercado de trabajo y salarios de la actividad turística en el Destino Barcelona 2019. Informe de resultados.

233 Ídem.

234 UNWTO (2019). Global Report on Women in Tourism, Second Edition.

235 Cañada, E. y Alarcón, D. (2018). “Dimensiones de género en el trabajo turístico.”

Por otro lado, el emprendimiento turístico tiene un perfil masculinizado. En Barcelona, el sector del transporte y la hostelería es el tercer generador de personas emprendedoras, con un total de 7.175 personas, aunque de esta cifra solo el 33% son mujeres²³⁶.

Ellas, además, suelen tener un perfil profesional más maduro. Mientras que los hombres que emprenden suelen ser más jóvenes y sin experiencia, las mujeres ya cuentan con una carrera profesional previa y en muchos casos optan por el emprendimiento porque el mundo laboral les pareció demasiado limitante.

Logros

Una consciencia de la necesidad de fomentar la igualdad de género

En el sector turístico, como en otros sectores, se puede observar un despertar de la consciencia de la necesidad de incrementar la igualdad de género.

Ello se observa sobre todo con el florecimiento de asociaciones de mujeres en turismo en Cataluña, que actúan como actores de cambio para la igualdad de género en este sector²³⁷. Cabe destacar que estas asociaciones reúnen sobre todo a mujeres en puestos más precarios como la Asociación de las Kellys²³⁸.

Desde las empresas se observan unas iniciativas impulsadas por el marco legal o por iniciativas propias de las empresas para igualar la presencia de mujeres y hombres, sobre todo en las categorías más bajas.



“Las mujeres tienen más miedo. Si les proponen una promoción, dudan. Solo he tenido un caso de un hombre que pida consultarlo con su pareja y, al final, decidió rechazar la promoción porque su mujer gana más que él.”

*Anna Albuixech,
directora general,
Ohla Hotels.*



236 Ayuntamiento de Barcelona (2020). “Emprendedoría a Barcelona 2020.”

237 Freund D. & Hernandez-Maskivker G. (2021) “Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world.” Tourism Management Perspectives

238 <https://laskellys.wordpress.com/barcelona/>

Brechas por eliminar

Visibilizar las desigualdades todavía es complicado

A pesar de las voces que se están alzando, dar visibilidad a las brechas de género existentes en el sector turístico es un trabajo aún inconcluso.

Según los datos de la encuesta de Turijobs (2021), el 70% de mujeres contra solo la mitad de los hombres creen que las mujeres no tienen las mismas oportunidades y el 80% de ellas cree que existe desigualdad.

Asimismo, más de la mitad de las participantes mujeres (55%) opina que las mujeres están discriminadas. Ello claramente demuestra un problema de la visibilidad y credibilidad del trabajo femenino en el sector del turismo.

Según los testimonios de mujeres que trabajan en este sector, existen dos problemas principales. Por un lado, y a pesar de la existencia de un marco legal que obliga a las empresas a introducir medidas de igualdad de género, estas no son siempre respetadas por el conjunto de empresas del sector. Por otro lado, persisten estereotipos de género que infravaloran la participación y el rol de mujeres en el turismo. Estos estereotipos desempeñan un papel importante en la promoción de las mujeres, ya que los modelos de liderazgo tradicionalmente asociados a los hombres siguen imponiéndose.

La falta de corresponsabilidad como uno de los mayores obstáculos para el ascenso femenino

A pesar de ofrecer unas condiciones relativamente favorables para la conciliación, el sector turístico peca de no desarrollar una adhesión importante a la corresponsabilidad. Ello, a su vez, representa una barrera para la promoción de mujeres, ya que muchas veces un ascenso está acompañado de un aumento de responsabilidades, una carga que muchas de ellas no quieren o no pueden asumir, según los y las profesionales del sector.

Una falta de progreso, o incluso retroceso, para algunos colectivos de mujeres

Aunque se observen cambios lentos para las mujeres en el sector turístico, existen grupos que sienten que no avanzan. Este es el caso de las mujeres de más de 40 años, que no consiguen alcanzar la igualdad de género, sobre todo en términos salariales y de promoción profesional.



“Hay un cambio, pero en las mujeres de más de 40-50 años no se ve. Hay directoras de hoteles que cobran menos que el propio personal.”

*Anna Albuixech,
directora general,
Ohla Hotels.*

239 Ayuntamiento de Barcelona (2021). Barcelona Green Deal. Una nueva agenda económica para la Barcelona del 2030.

240 UNWTO (2021) UNWTO Inclusive Recovery Guide. Sociocultural Impact of Covid-19. Issue 3: Women in tourism.

Otro grupo que ha visto empeorar sus condiciones de trabajo es el colectivo de camareras de pisos, autodenominadas en algunos casos como “kellys”.

Personas indispensables en el mantenimiento del sector hostelero, las camareras de pisos han vivido tradicionalmente en condiciones laborales precarias causadas por la importante carga laboral. Ello resulta en problemas de salud, condiciones financieras difíciles y escasas posibilidades de subir en su carrera profesional. Estas condiciones de trabajo ya inicialmente difíciles se han deteriorado en los últimos años por el impacto de la crisis de la COVID-19 y por la liberalización del mercado turístico.

Por un lado, en 2020, la crisis de la COVID-19 ha afectado muy duramente a toda la economía, pero el sector del turismo ha sido quien se ha llevado el golpe más duro. El registro del paro en este sector ha disparado en más de 50% en comparación con el año anterior y la caída en ocupación ha sido la más fuerte de todos los sectores estratégicos²³⁹.

Las mujeres en este sector, concentradas en los trabajos menos cualificados y con condiciones más precarias, tuvieron menos capacidad para aguantar el choque financiero y vieron empeorar sus condiciones de vida. Muchas veces sin capacidad para encontrar un trabajo que les permitiera teletrabajar, estas mujeres han sufrido una vuelta más lenta al mercado laboral y en condiciones más precarias²⁴⁰.

Por otro, la llegada de empresas de limpieza externas, mucho menos reguladas, ha sido otro factor del empeoramiento de las condiciones de este colectivo. Según Patricia Vela, del Hotel Housekeeping, “Antes de la pandemia las empleadas de hoteles cobraban 9 euros por hora y tenían que limpiar dos habitaciones. Ahora, las mujeres cobran en las empresas externas 2 euros por habitación y eso, aunque el hotel pague a la empresa 15 euros la hora. Es decir, las empresas de externalización se enriquecen a costa de las mujeres.”



“A las camareras de pisos no se les dan oportunidades, ni se las promociona, pero ellas son el corazón de los hoteles. Es un colectivo fuertemente feminizado, aunque sí que hay algunos hombres. Sin embargo, en su caso, sí que he visto promoción profesional, ya que ellos han llegado hasta ser directores de hotel.”

*Patricia Vela,
fundadora, Hotel
Housekeeping.*

Recomendaciones

Asegurar el trabajo digno

- Reforzar los mecanismos de protección social de los trabajos vulnerables a través de un control más regular y coordinado del cumplimiento de las empresas turísticas con la regulación del trabajo y las obligaciones en materia de igualdad de género.
- Establecer alianzas entre las administraciones públicas, empresas y sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo.
- Asegurarse que la perspectiva de género se aplica a salud laboral.

Profesionalizar el trabajo

- Crear certificaciones públicas, tras la creación de una nueva categoría profesional para las camareras de piso, que les permita trabajar de forma cualificada, con un salario decente y acorde a la legalidad vigente y con medidas de conciliación.
- Ofrecer formaciones profesionales a personas en puestos con pocas posibilidades de ascenso.

Analizar los problemas existentes

- Fomentar el diálogo con las asociaciones de mujeres en turismo para obtener testimonios e información sobre su situación en el sector turístico, especialmente todo relacionado con los problemas de momento poco estudiados a nivel municipal como el acoso sexual o el trabajo informal en el turismo.

Incentivar a las empresas que desarrollan políticas de igualdad de género

- Reforzar el discurso que el turismo sostenible se basa en las condiciones de trabajo dignas y en la igualdad de género.
- Incluir la igualdad de género en el marco de alto *standing* de los establecimientos turísticos de Barcelona.

Apoyar el desarrollo y crecimiento de las empresas lideradas y propiedad de mujeres

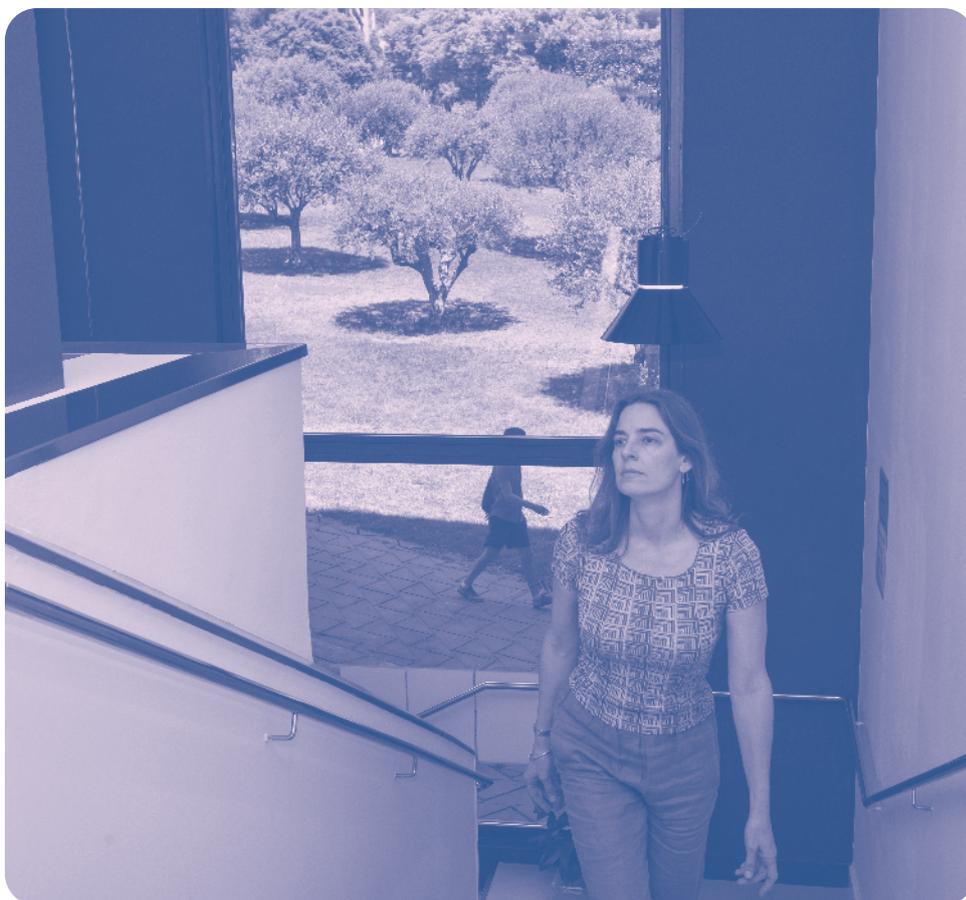
- Apoyar el proceso de digitalización de estas empresas para ayudarlas a atraer a más clientela de fuera de Barcelona y España y a enfrentarse a los nuevos retos del mundo digital.

Ejes de acción estratégicos: una colaboración *multi-stakeholders* para un impacto global

Para avanzar hacia la igualdad de género es necesario que intervengan tanto el sector privado como público y otras instituciones profesionales y del tercer sector. Por ello, desde Barcelona Activa hacemos una llamada a todas las personas involucradas para cerrar las brechas que impiden un pleno empoderamiento y participación de las mujeres en el mercado laboral.

No existe una única solución para eliminar las brechas en los sectores estratégicos. Por tanto, se debe adoptar un enfoque holístico basado en un esfuerzo común de todos los actores, pero, sobre todo, es necesario un fomento del cambio de mentalidad desde la infancia y ello requiere un esfuerzo generalizado de la sociedad en su conjunto.

Por ello, se proponen una serie de ejes de acción estratégicos con el fin de responder a los desafíos más grandes que existen actualmente.



Medir para una mayor eficacia

Hoy más que nunca se entiende que para poder avanzar hacia la igualdad efectiva es necesario tener más datos de género y desagregados por género, de calidad, recogidos de manera regular y respetando los estándares nacionales e internacionales. Por ello, se recomienda:

- Crear o reforzar metodologías para el establecimiento de indicadores, la recogida y uso estratégico de datos relacionados con la igualdad de género en los sectores económicos analizados.
- Trabajar con las instituciones responsables de la recogida de datos para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos de recopilación de datos y el uso de definiciones según estándares nacionales e internacionales.
- Poner el foco en los aspectos ocultos de las desigualdades de género, como el trabajo informal o el acoso laboral. Para fortalecer el conocimiento de estos temas, se recomienda reforzar las alianzas con universidades y otros centros de investigación, así como con asociaciones profesionales.
- Establecer “alianzas” público-privadas para incrementar la recogida de datos sobre género y para ayudar a las organizaciones a crear mecanismos de recogida de estos datos en su seno.

Los datos son una herramienta necesaria para lograr un mayor efecto en la elaboración e implementación de políticas públicas. En esta línea, es vital:

- Asignar presupuestos suficientes para la captación, gestión y administración de los datos.
- Capacitar o integrar a personas expertas en igualdad de género para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.
- Planificar el papel de los datos en el diseño de políticas públicas, incluyendo su aplicación, monitorización y evaluación.
- Utilizar los datos obtenidos para potenciar el compromiso ciudadano a través de una mejora en la publicación, la comunicación y el acceso a los datos. En este sentido, crear un portal virtual con el acceso a todos los datos recogidos por el Ayuntamiento de Barcelona sobre la igualdad de género en los sectores estratégicos.

Fomentar la integración de las mujeres en el mercado laboral

Las empresas desempeñan un papel fundamental en el empoderamiento de la mujer y tienen que mostrar un apoyo claro a la causa:

- Los avances en materia de igualdad de género en las empresas deben consolidarse a través del reconocimiento de sesgos y discriminaciones todavía existentes y de una acción sistematizada, profesionalizada e inscrita como prioritaria para la organización.
- La flexibilidad, centrada realmente en las necesidades de cada persona en materia de conciliación y corresponsabilidad, permite retener a más mujeres en el mercado laboral. Es necesario entonces que las empresas evalúen e implementen medidas en este ámbito.
- Reconociendo que la visibilidad de mujeres en los puestos de liderazgo tiene un impacto positivo en la atracción del talento femenino, se recomienda a las empresas poner el foco en mujeres que podrían ser una inspiración para otras mujeres.

Es crucial que las instituciones públicas se impliquen plenamente en el compromiso por la igualdad de género:

- Crear mecanismos con enfoque de género para incentivar a las empresas e instituciones líderes en materia de igualdad. Así, establecer una mayor exigencia en el cumplimiento de las cláusulas en materia de igualdad de género en la contratación pública o crear foros de *networking* que cumplan con estas condiciones.
- Para fortalecer el espíritu de cambio y dotar a las empresas de herramientas para generarlo, se recomienda crear un programa de formaciones, guías de buenas prácticas y cajas de herramientas destinadas a personas en cargos de responsabilidad, sobre todo en las pymes donde el acceso a las formaciones está más limitado, sobre temas relacionados con la igualdad de género.
- Las mujeres suelen ocupar cargos más bajos, con condiciones de trabajo mucho más precarias. Asegurar el trabajo decente y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras es fomentar la igualdad de género. Además, el actual marco legal ofrece una regulación exhaustiva de la cuestión, pero la plena implementación no se ha alcanzado aún. Por ello, es necesario crear un sistema de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad y otras obligaciones legales en materia de igualdad de género.

Impulsar la colaboración con otros actores (sindicatos, asociaciones de mujeres, asociaciones profesionales, academias, etc.) para fomentar el diálogo.

La digitalización de todos los aspectos de la vida es ya un proceso imparable y la mujer no se puede quedar atrás. Es preciso reducir la brecha digital, que tiene un impacto en el mercado laboral a través de programas de desarrollo de competencias digitales que permitan a las mujeres mejorar su posición profesional y adaptarse a nuevos modos de trabajar y emprender.

El avance de las mujeres en su carrera profesional no se puede hacer si no se limitan las desigualdades en el reparto de tareas en el ámbito privado. La corresponsabilidad tiene que ser un esfuerzo compartido por todos. Para que el cambio ocurra es necesario promoverlo a través de campañas de fomento de la masculinidad y la paternidad positivas, y establecer medidas que promuevan la corresponsabilidad en el marco legal. Estas acciones deberían reflejarse en las empresas a través de la amplificación de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Apoyar el liderazgo femenino

El liderazgo femenino no es solo una cuestión de números, sino también es un signo y un generador de un cambio profundo. Es también una de las mejores maneras para contrarrestar los estereotipos de género.

- Es fundamental dar voz y visibilizar el talento femenino. Crear una base de datos que recoja nombres de mujeres líderes en los sectores estratégicos de Barcelona y, según las necesidades, compartirlas con otros actores estratégicos que lo requieran.
- Fomentar la credibilidad de las mujeres garantizando la mitad de los puestos en las mesas de debate y discusión, asegurándose de que su presencia no se limita a los temas relativos a la igualdad de género sino también a temas profesionales.

Fortalecer el emprendimiento femenino

Los estereotipos de género constituyen una barrera importante a la hora de decidir emprender. Existe una tendencia entre las mujeres a escoger el emprendimiento por falta de alternativas en el mercado de trabajo tradicional. Es indispensable invertir esta tendencia y fomentar la motivación y la ambición femeninas hacia el emprendimiento a través de programas escolares y formaciones, visibilidad y promoción de mujeres emprendedoras de éxito y de sus empresas.

El cierre de la brecha en educación financiera es una tarea pendiente, pero su importancia es particularmente grande para empoderar el emprendimiento femenino. Por otro lado, es vital impulsar el cambio introduciendo formaciones en perspectiva de género en las escuelas de negocio y otras formaciones destinadas a fomentar el emprendimiento.

Las redes de contactos tienen un impacto especialmente positivo, ya que permiten acceder a la información y el conocimiento, y posibilitan visibilizar los proyectos de mujeres. En este ámbito es preciso, por un lado, apoyar las redes de contacto de mujeres y, por otro, incentivar la introducción y la implementación de la perspectiva de género en asociaciones profesionales de los sectores estratégicos.

Asimismo, es esencial facilitar el acceso a fondos para las empresas lideradas o propiedad de mujeres. Por ello, es necesario romper los estereotipos de género en el ámbito de las inversiones a través de programas formativos para los inversores y las inversoras o el seguimiento de indicadores que miden el progreso en este ámbito.

Educación

La educación es el primer elemento a tener en cuenta para luchar por la igualdad de género, ya que no se podrá lograr un cambio real en la cuestión si la propia sociedad no evoluciona. La única forma de conseguirlo es a través de la educación, en todos los niveles, desde la educación infantil a la educación terciaria y formación intraempresarial, y en el ámbito emprendedor, que permita superar los estereotipos de género y los sesgos inconscientes que afectan todas nuestras decisiones.

La tarea urgente hoy en día es continuar con los esfuerzos para fomentar el número de niñas y mujeres en las carreras STEM. Después de un primer diagnóstico, se recomienda desarrollar programas que incluyan a todos los actores para promover el interés de las niñas en carreras científicas y que les facilite el acceso a través de programas de becas.

Por otro lado, es necesario proseguir con la transformación cultural y organizativa del propio sistema educativo a través de la inclusión de la perspectiva de género en la educación y formaciones relativas a los sectores estudiados, y el fomento de sinergias entre las instituciones educativas con los representantes de los sectores estratégicos.

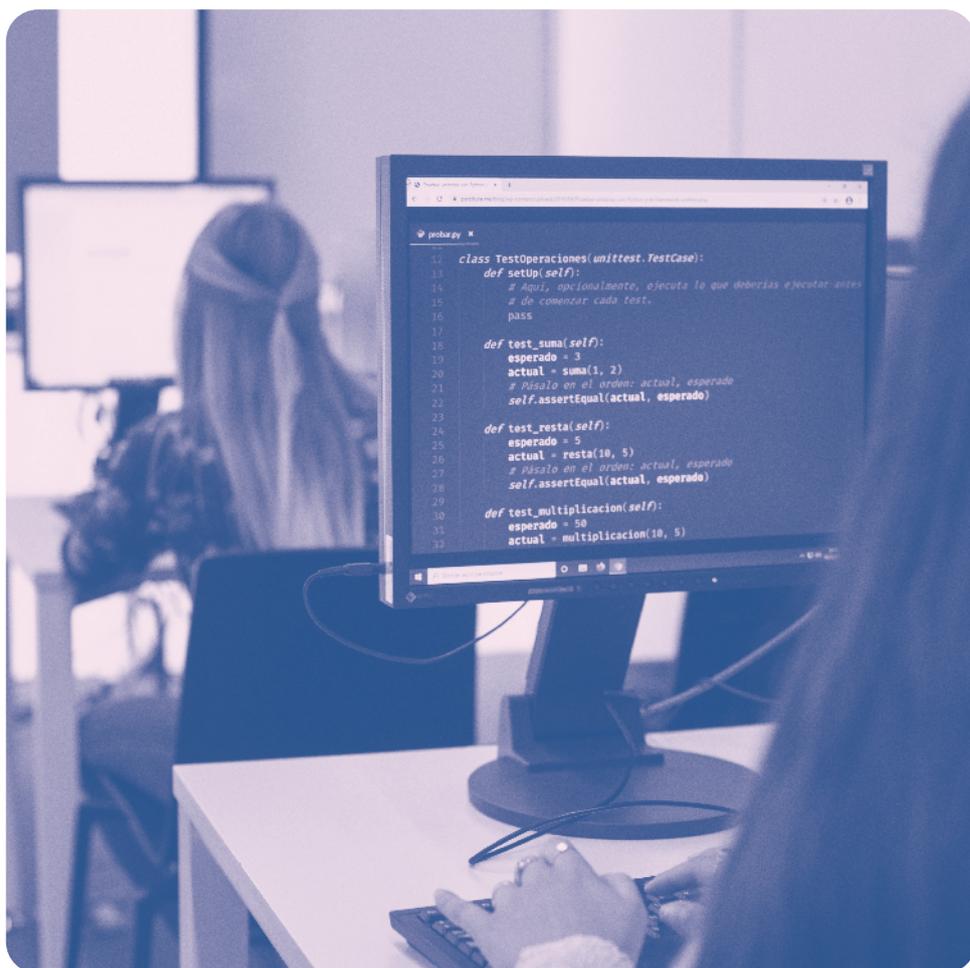
Alianzas

La creación de una sociedad más igualitaria no puede realizarse únicamente desde los poderes públicos. Es indispensable la participación de todas las partes interesadas, incluidos el sector privado, los organismos públicos, los sindicatos, organizaciones empresariales y la sociedad civil, a través de la cooperación para lograr los objetivos establecidos en las estrategias y planes de acción. Es esencial crear un foro que a nivel de Barcelona permita reunir a estos actores y ser un motor de cambio para la ciudad.

El rol de Barcelona Activa

Barcelona Activa es la agencia de desarrollo municipal de la ciudad de Barcelona. Su misión es la de contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas, promoviendo la competitividad económica de la ciudad y el reequilibrio de los territorios, a través del fomento de la ocupación de calidad, el impulso al emprendimiento y el apoyo a un tejido empresarial plural, diverso y sostenible, desde una perspectiva económica, social y ambiental.

Trabajar para eliminar las desigualdades de género en el ámbito laboral es un elemento clave de la estrategia de actuación de Barcelona Activa. En este ámbito, la organización pone en marcha diferentes programas para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto del mercado de trabajo y en todos los sectores económicos, y trabaja para integrar la transversalidad de género en todas sus políticas. Se detallan a continuación las principales actuaciones al respecto.



1. Desde hace tres décadas, Barcelona Activa **impulsa la incorporación de las mujeres al mundo de la empresa** a través de la Escuela de Mujeres Emprendedoras. Su objetivo ha sido poner en marcha diversas iniciativas para dar apoyo al emprendimiento de las mujeres y reforzar su papel en el mercado laboral como mujeres emprendedoras y empresarias, y poder acceder a cargos directivos y de poder que tradicionalmente ocupan los hombres.

En el año 2018, Barcelona Activa da un nuevo impulso a la Escuela y crea **LIDERA, el nuevo entorno de apoyo y networking para mujeres profesionales, directivas y emprendedoras**, creando una nueva oferta formativa. El objetivo general es apoyar la creación y crecimiento de empresas promovidas por mujeres, potenciar la presencia de mujeres en puestos directivos y donar apoyo a la promoción profesional de las mujeres en el mercado laboral. Sus objetivos específicos son:

- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a medida que avancen en su carrera profesional dentro de las empresas y en la creación de empresas.
- Fomentar el emprendimiento de las mujeres con programas como Inicia y proporcionar las herramientas necesarias para iniciar y hacer crecer empresas, con programas como el *Women Mentoring Programme* y el *Programa Finanwomen*, de mentoría y capacitación para el acceso a financiación respectivamente.
- Convertirse en un punto de encuentro entre agentes económicos, mujeres emprendedoras y *start-ups* promovidas por mujeres. En el año 2022 se ha inaugurado el nuevo *Espacio Lidera*, con el objetivo de facilitar a las entidades que ponen en valor el talento de las mujeres o promocionen el emprendimiento y el intraemprendimiento femenino en la ciudad un espacio de encuentro, trabajo y reunión donde poder cocrear juntas.
- Romper con el techo de cristal y fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos o de mayor responsabilidad en las organizaciones, con programas específicos como el *PD3- Fes el canvi*.

En el conjunto de 2021, LIDERA atendió a 1.044 mujeres y 33 hombres.

LIDERA también ha integrado el ámbito de la Economía Social y Solidaria, diversificando el perfil de usuarias para llegar a un nuevo público y poder seguir promoviendo la competitividad del tejido local en clave femenina. De esta manera, también se han puesto en marcha *Construimos en femenino las Otras Economías* y *Camino de la Solidez*, dos programas dirigidos a iniciativas socioeconómicas lideradas por mujeres para dar apoyo en el proceso de arranque y fortalecimiento, respectivamente, y la generación de empresas del sector con mujeres líderes.

En el período 2019-2022, Barcelona Activa ha participado, a través de LIDERA, en el programa europeo **Genderedlandscape**, financiado con fondos **URBACT**. En este programa han participado diferentes ciudades europeas con el objetivo genérico de introducir la transversalidad de género en las políticas públicas. El reto político

al cual se ha enfrentado Barcelona Activa en el marco de este programa ha sido el de abordar la transversalidad de género, concretamente en aquellas políticas locales diseñadas e implementadas para hacer frente a la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el tejido emprendedor y empresarial de la ciudad de Barcelona. El resultado ha sido la realización de un *Plan de Acción integral* que desarrolla una estrategia política para superar las desigualdades de género existentes en el sector empresarial y que tiene como objetivo principal situar Barcelona como una ciudad referente en Europa para emprender como mujer.

2. Trabajar contra la precariedad laboral, la detección de situaciones de vulneración de los derechos de las personas trabajadoras, **y la promoción de la calidad de la ocupación y el trabajo digno, con especial atención a las mujeres**, es también uno de los objetivos de Barcelona Activa a través de los *Puntos de Defensa de Derechos Laborales (PDDL)*, servicio municipal gratuito que ofrece asesoramiento individualizado en aspectos relacionados con derechos, deberes y normativa laboral. Se dirige tanto a personas trabajadoras y en situación de desempleo como a personas autónomas y empresarias, independientemente de su situación administrativa. En el año 2021 se han puesto en marcha dos líneas de especialización: consultas relacionadas con la discriminación por razón de género y el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y en el ámbito de los cuidados. En 2021 se ha atendido a 2.128 personas (62% mujeres).

3. **Trabajar para la eliminación de la segregación horizontal** e impulsar la ocupación de mujeres y hombres en todos los sectores, rompiendo la masculinización y feminización de determinadas ocupaciones, es otro de los objetivos que se desarrollan desde Barcelona Activa. Como ejemplo, programas como *Bombera, per què no?* o *Som dones. Som Urbanes*, impulsados desde el Ayuntamiento de Barcelona con la colaboración de Barcelona Activa, han dado como resultado la inserción de mujeres en los dos cuerpos municipales, Bomberos y Guardia Urbana, donde la cifra total de mujeres continúa siendo inferior que la de hombres. Otro ejemplo es el programa de formación puesto en marcha en el año 2022 dirigido a mujeres: Instaladora de cubiertas y bajantes fotovoltaicas, que tiene por objetivo la inserción de mujeres en este sector en el cual las mujeres también están infrarrepresentadas. En el ámbito de la formación y sensibilización también se lleva a cabo anualmente una mesa redonda con el título *Las ocupaciones no tienen género*.

Por lo que respecta a los **sectores más feminizados en el mercado de trabajo**, desde Barcelona Activa también se impulsan dos programas dirigidos al fortalecimiento y crecimiento empresarial de las organizaciones de Economía Social y Solidaria en el sector del textil y del ámbito de los cuidados, con programas como *RevESStim el tèxtil* y *Activem les cures*.

También se han desarrollado actuaciones dirigidas al **fomento de las vocaciones STEAM**. Programas como *Impulso de las vocaciones científico-tecnológicas* o actuaciones en el marco del *Plan STEAM Barcelona*, se dirigen a la comunidad educativa y, sobre todo, a las chicas y niñas con el objetivo de promover las

vocaciones STEAM entre las niñas y jóvenes y eliminar la brecha de género que se manifiesta en el acceso limitado de las jóvenes a estas disciplinas.

En lo que respecta a proyectos dirigidos a **eliminar la brecha digital de género** y promover las vocaciones tecnológico-digitales, en las formaciones en capacitación tecnológica y digital y de alfabetización digital que se realizan desde Barcelona Activa, se han adoptado medidas de acción positiva encaminadas a conseguir la participación de mujeres en todas estas formaciones, con especial interés en las de Capacitación Tecnológica y Digital avanzada, teniendo en cuenta aspectos como la incorporación de la perspectiva de género en todos los contenidos, así como visibilizar a mujeres tecnólogas. Estas acciones formativas se llevan a cabo a través de las *Antenas Cibernàrium* y la *ITAcademy*.

4. **Empoderar a las mujeres en el mercado de trabajo** es otra de las actuaciones que se impulsan desde Barcelona Activa con programas específicos como *Mejora competencial para mujeres profesionales* o el *Coaching para mujeres*.

5. En el ámbito de **la inserción laboral y la mejora de la ocupación**, programas de ayudas a la contratación como *Crea Feina Plus* han permitido fomentar la contratación de personas en situación de desempleo, con una acción positiva dirigida a las mujeres. Durante 2021, se han otorgado 642 ayudas (56% mujeres).

Cuidar y prestar especial atención a las personas que se hallan en situaciones de mayor vulnerabilidad es otro de los ejes de actuación fundamentales. Programas como *Pròxim*, *Pasarelas para la Ocupación i la inclusió*n, *Dispositivos en los barrios* o los *Planes Integrales con Contratación (PIC)* cuentan con una participación mayoritaria de mujeres. Este último incorpora una línea específica dirigida a la inserción laboral para mujeres en situación de violencia machista, entre otras. También se llevan a cabo programas para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral con colectivos específicos, como *Transocupación* (dirigido al colectivo LGTBI) y el programa laboral *Àbits*, dirigidos a personas que ejercen o han ejercido el trabajo sexual en la ciudad, la gran mayoría mujeres.

6. El *Servicio de Asesoramiento para la Igualdad y la organización del tiempo* tiene por objetivo el asesoramiento y acompañamiento personalizado para **la mejora de la gestión y funcionamiento con relación a la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas** y dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como la inclusión en la gestión interna de medidas que **promuevan una organización del tiempo más saludable, igualitaria y eficiente**. Este servicio da apoyo a todas las empresas, independientemente de su tamaño, de la fórmula jurídica (SL, SA, cooperativa, etc.) o del sector de actividad.

De forma complementaria, Barcelona Activa también ofrece a las empresas **acciones formativas**, presenciales, en línea o asíncronas, especializadas en la materia (planes de igualdad, protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, nuevas organizaciones del tiempo, etc.).

7. Barcelona Activa quiere ser también una **fuentes de conocimiento**, de análisis y de recursos para eliminar las brechas de género en el mercado de trabajo. Ha realizado diferentes estudios específicos para estudiar y eliminar el techo de cristal, para profundizar en el conocimiento de las mujeres emprendedoras en la ciudad de Barcelona y para analizar el fenómeno del suelo pegajoso y para la mejora de la promoción profesional de las mujeres en las ocupaciones menos reconocidas y menos remuneradas. También ha colaborado en otros estudios con el Ayuntamiento de la ciudad para analizar el sector de las TIC y mejorar la inserción laboral y la promoción profesional de mujeres tecnológas, uno de los sectores más masculinizados. Por último, también genera informes estadísticos anuales sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en Barcelona y el análisis de las desigualdades de género.

También ha participado en la elaboración de guías para la mejora de la empleabilidad y el mantenimiento de las personas trans en las empresas y una guía para la gestión de la diversidad sexual y de género en las organizaciones.

8. Para finalizar, Barcelona Activa forma parte de la red de **Unidades de Transversalidad de Género** del Ayuntamiento de Barcelona, a través de la figura de la agente de igualdad como experta en la materia, con las funciones de la integración de la transversalidad de género en la organización y la incorporación de la perspectiva de género en la realización de todas las políticas y actuaciones dirigidas a la ciudadanía y al ecosistema empresarial.



Participantes en mesas redondas y entrevistas

Industrias creativas

Anna Ramos, Fundació Mies Barcelona
Laura González, Centre d'art i creació contemporània
Judith Colell, Academia del Cine Catalán
Simon Lee, GameBCN
Silvia Viudas, LCI Barcelona
Mireia Escobar, Directora Disseny Hub Barcelona y Promoción del diseño
Julia de Balle, Broadcard Films
Laia Moret, Escola Dona/Moda
Eugenia Tusquets
David Roca, UAB

Sector digital

Miriam Blanc, Iterem
Laura Fernández, Allwomen
Astghik Zakharyan, Startup Investor Accelerator
Nivida Mannicks, 5thhub

Administración Pública

Àngels Vila, Guardia Urbana
Javier Pascual, Ajuntament de Barcelona
Sonia Ruiz, Ajuntament de Barcelona
Cristina Garrido, Ajuntament de Barcelona

Salud y vida

Eva Rosell, Bcn Health Hub
Marie Laurent, GenInCode
Marta Portella, Mutual Mèdica
Míriam Bayes, Consultora / Mentora ámbito científico-médico
Núria Bayo, Barcelona Institute of Sciences and Technology (BIST)
Núria Sáez, Associació d'Infermeres i Infermers Catalans d'Imatge Corporal (ACICDDI)
Núria Borrell, Owings
Laura Solé, Owings

Comercio

Mireia Trinquell, Al agua patos
Albert Garcia, Damm
Eva Martínez, Belliriun
Juliana Montaña, Minima Organics

Turismo

Anna Albuixech, Ohla Hotels
Pilar Malagarriga, Segundo Mundo
Javier Martínez, Turijobs
Oriol Bonet, BCN Activa
Anna Verdú, Barter
Patricia Vela, Hotel Housekeeping
Xavier Marcé, Ajuntament de Barcelona



**Ajuntament
de Barcelona**



**Barcelona
Activa**