



Tancar les bretxes de gènere als sectors estratègics de la ciutat de Barcelona



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa



Autoria

Ewa WIDLAK, consultora internacional en igualtat de gènere, comunicació, opinió pública i lideratge.

Coordinació Barcelona Activa - Ajuntament de Barcelona

Arantza Calvera Cosculluela

Montse Basora Farré

Alícia Egea Galipienso

Maria Eugènia Marín Minguez

Edició

Barcelona Activa

Novembre de 2022

Taula de contingut

Introducció	3
La dona i l'economia a Barcelona	3
Sobre els beneficis d'estudiar la situació de les dones al mercat laboral	10
Metodologia	11
El sector digital	13
Context	13
La dona en l'economia digital i la seva importància	14
Assoliments	16
Bretxes per eliminar	18
Recomanacions	23
El sector creatiu	25
Context	25
La dona en el sector creatiu de Barcelona i la seva importància	26
Assoliments	27
Bretxes per eliminar	28
Recomanacions	33
L'Administració Pública	35
Context	35
La dona en l'Administració Pública de Barcelona i la seva importància	35
Assoliments	37
Bretxes per eliminar	38
Recomanacions	44
El sector salut i vida	46
Context	46
La importància del sector de salut i vida en el foment de la igualtat de gènere	46
La dona en el sector salut i vida a Barcelona	47
Assoliments	48
Bretxes per eliminar	50
Recomanacions	53

El sector comerç	54
Context	54
La importància del comerç per a la igualtat de gènere	55
Les dones en el sector comerç de Barcelona	55
Assoliments	56
Bretxes per eliminar	58
Recomanacions	63
El sector turístic	65
Context	65
La importància del turisme per a la igualtat de gènere	67
La dona en el sector turístic de Barcelona	67
Assoliments	69
Bretxes per eliminar	70
Recomanacions	71
Eixos d'acció estratègics: una col·laboració <i>multi-stakeholders</i> per a un impacte global	73
Mesurar per a una major eficàcia	74
Fomentar la integració de les dones al mercat laboral	75
Donar suport al lideratge femení	76
Enfortir l'emprenedoria femenina	76
Educació	77
Aliances	77
El rol de Barcelona Activa	78
Participants en les taules rodones i entrevistes	83

Introducció

La dona i l'economia a Barcelona

Dones barcelonines: més actives que les dones espanyoles, però encara per sota de la participació masculina

La participació de les dones és un element clau tant del creixement econòmic com de l'índex de desenvolupament d'una societat, ja que augmenta l'autonomització femenina. Les dones barcelonines destaquen pel seu alt nivell de participació en l'economia. El 58,8% de dones a Barcelona de més de 16 anys estan actives econòmicament¹, fet que representa un nivell més alt que el de la mitjana nacional (53,73%²) i només es veuen igualades per Madrid, on el 58,54% participen en el mercat laboral³.

Gràcies a aquesta alta taxa d'activitat, tot i que encara és inferior a la taxa d'activitat masculina (64% el 2021),⁴ la bretxa de gènere en aquest àmbit s'ha reduït de manera significativa i ha baixat del 20% el 2008 al 8% el 2021.

De la mateixa manera, s'adverteix que el nivell d'ocupació de les dones de més de 16 anys a Barcelona (54,6% el 2021)⁵ és més elevat que la mitjana nacional femenina (45,82%)⁶ i que la d'altres ciutats com Madrid (51,96%)⁷ o València (46,3%)⁸. A més, també té un efecte positiu en el tancament de la bretxa de gènere en aquest àmbit, on s'observa que aquesta va baixar del 26,5% el 2008 fins al 9% el 2021.

Aquest alt nivell de participació de les dones en l'economia de Barcelona es veu reflectit en un nivell baix de desocupació femenina. Les dades indiquen que la taxa de desocupació a Barcelona el 2021 va ser del 7,2 % , valors inferiors a la mitjana nacional (16,71%)¹⁰ i també a la taxa de desocupació femenina d'altres ciutats com Madrid (12,59%)¹¹ o València (13,5%)¹².

1 Ajuntament de Barcelona (2022). Enquesta de Població Activa.

2 Institut Nacional d'Estadística, (2022). Enquesta de Població Activa.

3 Ajuntament de Madrid (2022). Enquesta de Població Activa.

4 Ajuntament de Barcelona (2022). Enquesta de Població Activa.

5 Ídem.

6 Institut Nacional d'Estadística, (2022). Enquesta de Població Activa

7 Ajuntament de Madrid (2022). Enquesta de Població Activa.

8 Ajuntament de València (2022). Enquesta de Població Activa.

9 Ídem.

10 Institut Nacional d'Estadística, (2022). Enquesta de Població Activa.

11 Ajuntament de Madrid (2022). Enquesta de Població Activa.

12 Ajuntament de València (2022). Enquesta de Població Activa.

El 2019 es va veure una caiguda històrica de la desocupació a Barcelona, amb el percentatge més baix des de la crisi de 2008. De totes maneres, la pandèmia de la COVID-19 ha tingut un efecte directe en la important pèrdua de llocs de treball. Tot i que en la primera fase de la pandèmia els homes van perdre més feina que les dones (respectivament 13% i 12,3%), el 2021 ells s'han recuperat més de pressa de la caiguda de l'ocupació (5,9% el 2021) que elles (7,3% el 2021)¹³. D'aquesta manera, malgrat que la desocupació femenina va baixar a dígits no vistos des del 2008, la bretxa de gènere en la desocupació encara és elevada, situant-se en el 23,7%.

La participació de la dona en l'economia continua estant majoritàriament en els sectors de cures

Una de les bretxes més importants és la segregació horitzontal. Si s'analitzen els diferents sectors estratègics de la ciutat, es detecta que els sectors més feminitzats són els sectors tradicionalment relacionats amb les cures, com el sanitari (70%) o el de les residències (84%), així com està també feminitzat el sector del comerç (53,5%)¹⁴, sobretot el comerç al detall. Tots ells es caracteritzen per estar més precaritzats i tenir més treball informal.

Aquest fet ha tingut un impacte negatiu clar durant la pandèmia, ja que les dones que es dediquen a aquests sectors representaven el 65% de persones en primera línia enfront de la COVID-19. Al ser sectors que exigeixen més presencialitat, no es podia aprofitar el teletreball com va succeir en altres àmbits. A més, la impossibilitat d'acollir-se al teletreball va provocar un augment de l'atur en aquests grups professionals.

S'ha d'observar, també, que les dones que van poder acollir-se al teletreball van patir desigualtats quant a hores treballades. Efectivament, van ser elles les que van assumir la major part de la càrrega de treball a la llar i de cures¹⁵. En conseqüència, les dones van experimentar més esgotament i estrès¹⁶.

En canvi, els sectors tradicionalment considerats com masculins destaquen per l'escassetat de dones. Tant el sector TIC com la indústria manufacturera mostren una carència important de dones, amb un pes de presència femenina del 32,6% i del 32,7%¹⁷, respectivament el març de 2022. A més, durant la pandèmia, el sector TIC ha estat dels que més han crescut i, en canvi, les dones no s'han vist beneficiades per aquest creixement.

A aquest fet se suma que la falta d'educació financera de les dones limita la seva capacitat de decisió pel que fa al seu futur professional¹⁸. Finalment, la falta de

13 Ajuntament de Barcelona (2022). Enquesta de Població Activa.

14 Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal (2022).

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

16 Unió per la Mediterrània (2022): 2021 Regional Progress Report on Gender Equality.

17 Ídem.

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

visibilitat de lideratges femenins tant en l'esfera pública com en el sector privat impedeix que les nenes vegin dones que les empenyin a seguir les seves passes.

A causa de la influència d'estereotips que assignen a dones i a homes a professions predeterminades, la bretxa en educació en el sector de les conegudes com a STEM (ciències, tecnologia, enginyeries i matemàtiques, per les seves sigles en anglès) es materialitza tant en la Formació Professional com en els estudis universitaris.

Les dones estan presents en les empreses, però no les lideren

Un altre repte per abordar és la persistent absència de dones en els llocs de lideratge. Hi ha una pluralitat de causes sobre per què les dones no arriben als llocs de poder en les empreses. Les dones experimenten dificultats per arribar als Consells d'Administració de les empreses. Per exemple, en cap de les 15 empreses que conformen el BCN Indexcat hi ha una dona CEO. Les dones són el 17,2% en els Consells d'Administració de les empreses catalanes de més de 250 treballadors i treballadores. El mateix succeeix en els llocs directius de les empreses catalanes, on representen només el 22,8%¹⁹. D'aquesta forma, s'observa que les empreses barcelonines i catalanes encara no compleixen amb l'objectiu d'assolir l'equilibri (40%-60%) previst en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Tot i que es pot apreciar com el sostre de vidre s'està trencant progressivament, les dones també han d'enfrontar-se a l'efecte del 'terra enganxós' i afrontar diferents dificultats que retarden la seva arribada als llocs de lideratge, així que la seva escala de promoció és més curta.

La dificultat de conciliar és un dels motius evidents, ja que les dones solen carregar amb la "llosa de formigó"²⁰ de les feines de la llar i de cures. Segons un informe elaborat per l'Institut de la Mujer²¹, a Espanya les dones assumeixen la major part del treball domèstic i el 70% de les feines de cures. A més, segons dades de l'Observatori del Treball i el Model Productiu de la Generalitat de Catalunya, el 54,7% de les dones treballadores catalanes carrega amb la meitat o més de les feines de la casa, mentre que els homes que carreguen amb el treball de la casa són el 14,4%²². Aquesta llosa de formigó ha augmentat durant la pandèmia de la COVID-19. En el confinament, les dones catalanes es van ocupar un 14,2% més que els homes de les feines domèstiques i un 9,9% més que els homes en la cura dels fills i de les filles²³.

19 Cambra de Comerç 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 Observatori del Treball i el Model Productiu de la Generalitat de Catalunya (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 conseqüència directa d'assumir aquestes responsabilitats domèstiques és que les dones, davant la dificultat de conciliar la seva vida personal amb la seva vida professional, poden ser més susceptibles de patir deteriorament en la seva carrera professional. Elles són majoritàriament les que s'acullen als règims de reducció de jornada (26% per a la cura de menors enfront del 3% dels homes)²⁴ i a la contractació a temps parcial (18,3% el 2021)²⁵ enfront dels homes (4,9%)²⁶, fet que té un impacte negatiu en la seva carrera professional.

Una altra dificultat que troben les dones és la visibilitat i el reconeixement del seu lideratge i de la seva perícia. La visibilitat és un dels elements essencials del lideratge, en ser símbol de poder i element de representació i identificació. El model tradicional del lideratge es basa en les característiques tradicionalment assignades als homes, com la competitivitat o la contundència. Les dones troben dificultats per afrontar aquesta mirada esbiaixada. Les que continuen demostrant característiques tradicionalment associades amb la feminitat són vistes com menys preparades per liderar. Alhora, les que adopten un estil de lideratge masculí, també són castigades per no complir amb el seu rol de gènere assignat com a dona. Això té un efecte negatiu en el seu ascens professional²⁷.

Així mateix, un element que alenteix l'arribada de les dones als llocs de direcció és la debilitat de les seves xarxes professionals. Amb un menor accés a xarxes d'alt nivell, les dones es veuen excloses de l'intercanvi de coneixements²⁸ i són més susceptibles d'enfrontar-se al penya-segat de cristall quan se les hi ofereix un lloc d'alt nivell, però que en realitat amaga un risc d'un fracàs imminent²⁹.

La bretxa salarial: una desigualtat que es manté

La disparitat salarial entre homes i dones és un dels indicadors que mostra el desequilibri de poder en l'àmbit laboral entre homes i dones al món.

A Barcelona, si s'analitzen les dades s'observa que la bretxa salarial s'ha anat reduint de manera progressiva, però lenta, en els darrers anys. Actualment, la disparitat salarial, calculada a partir de l'ingrés brut anual, (17,5% el 2020)³⁰ s'ha reduït en més d'un punt percentual respecte 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 Ajuntament 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 Ajuntament de Barcelona (2022). "Les dones al mercat de treball, 2021."

31 Ajuntament de Barcelona (2021). "Les dones al mercat de treball, 2020."

Tancar les bretxes de gènere als sectors estratègics de la ciutat de Barcelona

La bretxa salarial a Barcelona es troba lleugerament per sota de la resta d'Espanya (18,4% el 2020)³², però encara per sobre de la mitjana europea (13% el 2020, l'ingrés brut per hora)³³. Això indica que, si bé hi ha un progrés en la reducció de la desigualtat, encara no és suficient per tancar-la.

En analitzar les dades de 2020, es constata que la bretxa més elevada a nivell sectorial es va produir al sector de finances i assegurances, on va arribar a assolir el 42,7%³⁴. Aquest és un sector masculinitzat, en el qual els estereotips de gènere encara exerceixen una important influència. En canvi, la bretxa més reduïda es troba en el sector de l'hostaleria (3,1%)³⁵, un dels sectors més precaris i amb salaris més baixos, tant per a homes com per a dones.

De la mateixa manera, en relació amb les categories professionals, destaca l'alta diferència de retribucions entre les persones llicenciades, enginyeres i altes directives (27,4%)³⁶, dada que indica que com més elevat és el lloc de treball, més bretxa salarial hi ha.

S'observa, també, que l'edat és un factor afavoreix el creixement de la bretxa salarial. En aquest sentit, la bretxa més elevada és la que es troba en la franja d'edat entre els 60 i els 64 anys, on arriba al 28,7%³⁷. En canvi, en la franja d'edat entre els 25 i els 29 anys (7,4%)³⁸ és quan la bretxa és més baixa.

Per això, en els darrers anys s'han adoptat una sèrie de mesures amb l'objectiu de tancar la desigualtat salarial que, a poc a poc, s'han anat reforçant amb nous instruments. El 2007, amb l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es va establir l'obligació de crear plans d'igualtat per a les empreses. Els plans d'igualtat s'han vist enfortits per la creació de mesures innovadores, com els registres i auditories retributives, que imposen l'obligació de registrar les retribucions de tota la plantilla, incloent-hi personal directiu i alts càrrecs, i obliguen les empreses a crear polítiques correctives si la bretxa supera el 25%. En qualsevol cas, aquestes mesures són encara difícils d'avaluar a causa de la recent obligatorietat de la seva aplicació.

La dona emprenedora a Barcelona: jove, educada, més precària, però més resilient

El 2020, la majoria de les persones emprenedores continuen sent homes, amb un 58,4% enfront del 41,6% de les dones. De totes maneres, el desequilibri existent entre el nombre d'emprenedors i emprenedores s'ha vist reduït durant

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

33 Eurostat (2022). Gender pay gap statistics.

34 Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal (2022).

35 Ídem.

36 Ídem.

37 Ídem.

38 Ídem.

la pandèmia de la COVID-19. Aquest ha patit una lleugera caiguda (-2,8%) de les dones emprenedores i, en comparació, el nombre d'emprenedors ha patit un descens més gran (-8,1%)³⁹. Aquest fet indica que les ganys i l'interès de les dones per emprendre existeix, però que hi ha una sèrie de circumstàncies que limiten que pugui augmentar.

L'emprenedoria és un dels motors del creixement econòmic i, per això, és indispensable que les dones també formin part del teixit emprenedor de la ciutat. Així, la taxa d'activitat emprenedora (TAE)⁴⁰ de les dones barcelonines ens mostra que aquestes es troben molt més integrades en l'economia de la ciutat. La TAE femenina de Barcelona és més elevada que la mitjana nacional (2,74%), i que la de la resta de ciutats espanyoles, amb l'excepció de València (3,24%)⁴¹.

Actualment, s'aprecia una evolució positiva, ja que s'ha passat d'una TAE del 2,40% el 2010 a una del 3,08% el 2020. Tot i que el creixement ha estat continu al llarg de la dècada, encara continua sense assolir la TAE masculina, que es va situar al 4,47%⁴² el 2020.

Si s'analitza el perfil de l'emprenedora barcelonina es veu que es tracta de dones joves. Segons dades de l'Ajuntament de Barcelona, el 2020, el grup de 40 a 44 anys concentrà el nombre més gran de persones emprenedores amb el 18,1% del total, seguit del grup de 35 a 39 anys (17,4%). Així, el pes dels homes va ser superior al de les dones en tots els grups d'edat, però en la franja on la bretxa va ser més reduïda és en el grup de 30 a 34 anys, on la participació femenina va representar el 47,4%, i en el grup de 35 a 39 anys, on va ser del 46,6%⁴³, gairebé arribant a la igualtat.

Les emprenedores barcelonines estan també més formades. Quant al nivell de formació del total de les persones emprenedores el 2020, gairebé el 70% tenen el títol de Batxillerat o titulacions superiors. Així, s'observa que, dins de la franja d'educació igual o superior al Batxillerat, el percentatge de la participació femenina (45,6%) és bastant superior al de les dones que tenen un nivell de formació inferior (35,2%), és a dir, el Graduat Escolar o equivalent. Ara bé, en el cas dels homes, es produeix el fenomen contrari. En la franja del Graduat escolar el percentatge és el 64,8% i, en canvi, en el nivell educatiu del Batxillerat o titulacions superiors, la participació masculina és del 54,4%⁴⁴.

Malgrat que aquestes dades poden afavorir a les dones emprenedores en estar més formades, en realitat no es veu una correlació. La segregació horitzontal en matèria educativa suposa que les dones emprenedores concentren la seva activitat en

39 Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal (2022).

40 Ídem.

41 La Taxa d'Activitat Emprenedora (TAE) és aquella que mesura totes les iniciatives emprenedores de menys de tres anys i mig que existeixen en un mercat.

42 Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal (2022).

43 Ídem.

44 Ajuntament de Barcelona (2021). "L'emprenedoria a Barcelona 2020."

sectors feminitzats, com és el cas dels sectors “educatiu, sanitari, serveis socials i persones”⁴⁵, amb una menor facturació i menys perspectives de creixement.

Els estereotips de gènere són obstacles als quals les dones han de fer-hi front, ja dificulten la seva capacitat de tirar endavant els seus negocis pel dany que produeix en la confiança en si mateixes i en els dubtes sobre les seves capacitats. Entre aquests estereotips ressalten que, tradicionalment, es considera l'emprenedoria com una àrea masculina, que les dones no en tenen les capacitats necessàries o, fins i tot, han d'enfrontar-se a biaixos en matèria fiscal, com en el cas de la maternitat⁴⁶. A més, aquests estereotips dificulten l'obtenció de finançament i l'accés als préstecs⁴⁷.

La dificultat de conciliar és també un fre important al creixement de les empreses creades per dones. Si bé és cert que moltes d'elles decideixen ser autònomes per a una flexibilitat laboral més gran, aquest fet pot convertir-se en una arma de doble tall. La principal raó és que el fet de disposar de més flexibilitat suposa que, sovint, han de prioritzar les tasques domèstiques o relacionades amb les cures de fills i filles, en lloc de poder dedicar el temps als seus negocis⁴⁸.

La dificultat de crear xarxes de contactes informals potents és un altre dels fenòmens que limita el desenvolupament dels negocis de les dones. Elles participen d'igual manera que els homes en les xarxes formals, com és el cas de las Cambres de Comerç. No obstant això, a l'hora de constituir xarxes informals, aquestes inclouen no únicament a contactes, sinó també a familiars i amics, i també donen importància a altres àmbits no exclusivament relacionats amb el món dels negocis o l'emprenedoria. El resultat de no estar exclusivament centrades en els negocis és que són xarxes de menor qualitat, és a dir, amb menys poder i impacte⁴⁹.

Malgrat aquestes dificultats, les empreses creades per dones són més resistents i sostenibles. Les dones solen crear empreses de mida més reduïda i també menys orientades cap a un creixement ràpid, fet que comporta que les seves estructures siguin més resilients i resistents enfront dels canvis econòmics que les dels homes, que sí que estan més orientades al creixement econòmic⁵⁰. Així mateix, un altre factor d'aquesta resiliència és que les empreses creades per dones se centren en sectors menys susceptibles a crisis econòmiques⁵¹. Les dades mostren que les emprenedores a Barcelona tenen una taxa d'abandonament molt menor (36% el 2020) que la dels homes (64%)⁵². Des del 2010, quan la taxa d'abandonament femenina es va reduir del 69% l'any 2008 al 37%⁵³, s'ha mantingut estable.

45 Ajuntament 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 els beneficis d'estudiar la situació de les dones en el mercat laboral

Les dones no han estat mai tan presents en l'economia com actualment. La seva presència i el seu lideratge estan creixent. No obstant això, és un fenomen molt complex, condicionat per diferents dinàmiques econòmiques i socials, encara relativament poc conegut i analitzat.

Aquesta situació és particularment nefasta perquè fa invisible el fet que les dones i els homes pateixen diferents dificultats en el mercat laboral i a l'hora d'emprendre. La manca de dades desglossades per sexe i des d'una perspectiva de gènere reforça la visió androgènica de l'economia i impedeix el tancament de les bretxes de gènere existents. En conseqüència, les dones continuen trobant-se barreres que les impedeixen una plena participació en el mercat laboral.

Ara bé, l'ocupació de qualitat tant per a dones com per a homes és un dret humà i una qüestió de justícia social. Més enllà d'això, és també una decisió sàvia a nivell econòmic, tan macroeconòmic com microeconòmic.

A nivell macroeconòmic, una alta taxa d'activitat econòmica de les dones permet mantenir l'estat del benestar i el sistema de pensions gràcies a una recaptació més gran d'impostos. Aquest increment de la independència financera de les dones es tradueix també en una menor necessitat d'acudir a les ajudes públiques i, per tant, redueix la pressió sobre l'Estat.

En el seu informe decennal, el Banc Mundial va anunciar que l'increment d'ingressos obtinguts per les dones implica un canvi en patrons de despeses, fet que beneficia als seus fills i a les seves filles⁵⁴. Aquesta confirmació va rebre el suport del Fòrum Econòmic Mundial que, en el seu informe anual sobre les bretxes de gènere, va constatar que *"les persones i el seu talent són un dels principals nuclis del creixement econòmic sostenible i de llarga durada. Si la meitat del talent està subdesenvolupat o infrautilitzat, el creixement i la sostenibilitat estaran en perill."*⁵⁵

Existeix aleshores una connexió entre societats més justes i economies més resistents. A nivell europeu, la millora de la igualtat de gènere d'aquí fins al 2050 suposaria un augment del 6,1 al 9,6% del PIB per càpita, que equival a entre 1,95 i 3,15 bilions d'euros. Això tindria també un efecte positiu en la creació d'ocupació, amb 10,5 milions de nous llocs de treball, accessibles tant a les dones com als homes (EIGE, 2017)⁵⁶.

54 El Banc Mundial (2012). "Informe sobre el desenvolupament 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 Fòrum Econòmic 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.

Més enllà dels beneficis a nivell macroeconòmic, la igualtat també aporta a les empreses.

Les empreses més igualitàries solen tenir una millor ètica organitzativa. Com han demostrat Larrieta-Rubís de Celís (2014), un increment de dones en els llocs directius fomenta els avenços en matèria de responsabilitat social corporativa⁵⁷. Això es tradueix, a la vegada, en un major compromís dels empleats i empleades⁵⁸ i una millor retenció del talent, sobretot femení, però també masculí, en les empreses. Segons els estudis, el cost mitjà de reemplaçar un empleat o una empleada representa de mitjana entre 6 i 9 cops el seu salari mensual. A més, una alta taxa de rotació té un impacte negatiu en l'ambient laboral.

Segons Bloomberg (2019), les empreses més igualitàries, més diverses i inclusives milloren la seva imatge corporativa, fet que sembla particularment important donat que actualment el 80% del valor d'una marca es basa en els intangibles⁵⁹.

Segons un estudi de Catalyst, les empreses amb més dones en el seu consell administratiu tenen una rendibilitat de vendes un 42% més alta que la dels seus competidors del mateix sector, un 66% més de retorn sobre el capital i un 53% de rendiments dels fons propis⁶⁰. A més, les empreses amb un lideratge més divers solen anticipar millor el risc.

En les empreses més diverses, s'ha observat també un increment de la innovació, factor clau per al seu desenvolupament i la seva resiliència. Com demostra Accenture en un dels seus estudis, la innovació és sis cops més elevada en empreses més igualitàries en comparació amb empreses menys igualitàries. Això s'explica, sobretot, pel fet que les persones que operen en un entorn més igualitari se senten també més empoderades i temen menys assumir el risc d'innovar⁶¹.

Metodologia

Aquest informe va ser elaborat sobre la base de la metodologia quantitativa-qualitativa, basada en les estadístiques de gènere, metanàlisi i anàlisi de fonts documentals, grups focals i entrevistes semiestructurades en profunditat.

L'estudi es va portar a terme entre abril i juny de 2022, agafant com a referència dades dels anys 2020 i 2021. Es van emprar 2008-2019 com anys de partida per analitzar l'evolució de la situació de les dones barcelonines.

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."

Els grups focals i entrevistes en profunditat es van organitzar segons els sectors estratègics per a la ciutat (sector digital, indústries creatives, Administració Pública, salut i vida, comerç i turisme, i hostaleria). Amb l'objectiu d'assegurar la representativitat de cada sector, els i les participants van representar diferents subsectors, categories, sexes i edats. En total, 48 persones van ser entrevistades.

El projecte va ser dirigit per la Dra. Ewa Widlak amb el suport de Margarita Guitart i, en la part institucional, per Arantxa Calvera i Montse Basora, amb el suport de l'equip d'igualtat de gènere de Barcelona Activa, l'Oficina Municipal de Dades de l'Ajuntament i l'equip del Gabinet d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica.

Les principals limitacions de l'estudi

El paper de la dona en l'economia és un tema d'interès i, això no obstant, relativament poc conegut. A part de la seva complexitat relacionada amb la multiplicitat dels factors que hi influeixen, l'anàlisi del gènere en l'economia està poc estudiat.

El principal impediment prové de l'escassetat de dades i estudis sobre la presència de les dones en l'economia. Malgrat els esforços de diferents organismes per generar aquesta mena de dades, la informació és encara parcial, irregular i molts cops definida de manera diferent, fet que obstaculitza una anàlisi comparativa. La dificultat en l'obtenció de dades de qualitat, per una banda, crea una falta de representativitat de les dones i, per l'altra, fa invisibles els problemes d'aquest col·lectiu.

Aquesta falta de dades també mostra la invisibilitat de fenòmens com l'assetjament sexual en l'àmbit laboral o l'assetjament per raó de sexe. Com que no es disposa de dades, l'adopció de mesures eficients per lluitar contra ambdós es complica, ja que obtenir una radiografia de la situació real es fa complicat.

Un altre gran repte és la inclusió dels grups de dones que treballen de manera informal. Encara que el treball informal sigui fenomen global, la seva realitat i impactes estan infraestudiats, fet que entorpeix el procés per entendre la seva situació i l'aportació de solucions eficaces i eficients. No obstant això, com l'OCDE ha reconegut, el treball informal es troba també marcat per les desigualtats de gènere, amb dones presents en els llocs menys valorats i pagats, menys visibilitat i amb una protecció social menor que la dels homes⁶².

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

El sector digital

Context

L'economia digital segueix una tendència de creixement ascendent

L'economia digital és un element indispensable del teixit empresarial de Barcelona en aportar competitivitat i resiliència, però alhora suposa un repte, ja que la transformació digital està canviant profundament el contingut i la naturalesa dels llocs de treball i les competències necessàries per exercir-los.

Barcelona, el sector digital de la qual representava el 6% del seu producte interior brut (PIB) el 2019, ha vist com després de pandèmia el seu pes ha crescut fins a assolir el 8,7% el 2021⁶³. Si s'analitzen les dades relatives als i a les professionals digitals s'observa una lleugera tendència creixent, ja que el 2020 el sector digital barceloní representava el 5,37% del conjunt de professionals de tot l'ecosistema empresarial en Barcelona, enfront un 5,42% el 2021.⁶⁴

L'any 2020 es van crear a Catalunya 16.711 empreses en aquesta àrea. La tendència ascendent dels darrers anys en la creació d'empreses, inclòs durant la pandèmia, permet confirmar no només la importància de l'economia digital a Catalunya i, particularment a Barcelona (el 2020, el 4% del total d'empreses eren del sector TIC⁶⁵) sinó també que el seu comportament ha estat molt millor que el de la immensa majoria de sectors.⁶⁶

L'Informe Decoding Global Talent 2020⁶⁷ assenyala que Barcelona és la novena ciutat del món més atractiva per treballar a l'estranger, situant-se just por davant de Sidney, París i Los Angeles. A més, l'informe també indica que Barcelona és la 10a ciutat del món més atractiva per a experts i expertes digitals que volen treballar a l'estranger, per davant de Los Angeles, Vancouver i París, però per darrere de Londres i Singapur, que encapçalen la classificació.

63 Departament d'Estadística i difusió de dades, Oficina Municipal de Dades (2022).

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

65 Departament d'Estadística i difusió de dades, Oficina Municipal de Dades (2022).

66 CTECNO (2021). Barómetro 2021.

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

La dona en l'economia digital i la seva importància

On estan les dones en les empreses del sector digital? La infrarepresentació de les dones com a pèrdua de talent i visió.

El 2021, les dones van ser únicament el 29,23% del total de persones en el sector enfront del 70,77% d'homes. Ara bé, les dades assenyalen que aquest percentatge es troba en la mitjana d'altres grans ciutats europees, com Madrid (30,61%), Londres (27,12%) o París (27,81%)⁶⁸.

Si s'analitza el perfil de la dona barcelonina que participa en l'economia digital, s'observa que el percentatge de dones treballadores en empreses del sector digital és de prop d'un terç del total de treballadores. De fet, el 2019 representaven el 27,53% del total de treballadores en les empreses i el 2021 el 31,35%⁶⁹, per la qual cosa s'ha produït una lleugera millora. No obstant això, la presència de la dona en aquest sector ha estat tradicionalment lligada a llocs o tasques no directament relacionades amb la pròpia tecnologia, sinó amb l'àmbit administratiu, financer, els recursos humans, el màrqueting i la comunicació.

El sector digital és un sector molt més estable pel que fa a la contractació. Així, destaca especialment el baix percentatge de temporalitat femenina (43,4% el 2021) amb comparació amb altres sectors com salut i vida, on aquesta assoleix el 92,1% del total de contractes. Ara bé, continua existint una lleugera diferència respecte a la temporalitat masculina (38,2% en 2021).⁷⁰

Aquest sector no és aliè a la bretxa salarial. Segons dades del 2020, en el sector de la informació i la comunicació el salari mitjà era de 39.803 euros anuals. Però en desagregar-lo per sexe, els homes se situen en 42.657 euros anuals i les dones en 34.524 euros.⁷¹

En les posicions TIC dins de les empreses, la presència femenina encara és molt reduïda, especialment en el que fa referència a operacions o sistemes. Així, només un 8,6% de les posicions TIC de les empreses tecnològiques catalanes el 2021 estan ocupades per dones. S'observa una lleugera millora respecte del 7,9% de 2019, però lluny d'un progrés notable.⁷²

68 CTECNO (2021). Barómetro 2021.

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

70 Departament d'Estadística i difusió de dades, Oficina Municipal de Dades (2022).

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

72 CTECNO (2021). Barómetro 2021.

On estan les directives i dones en llocs executius?

La presència de dones líders en les empreses del sector digital és encara reduïda. Aquest fet representa una debilitat a l'hora de lluitar contra les desigualtats de gènere, ja que la seva presència és fonamental per poder enfrontar-se als estereotips i biaixos de gènere que es produeixen des del nivell més baix al nivell alt dins d'una empresa.

Les dades mostren que només el 16% de les empreses de Catalunya tenen almenys una dona com alt càrrec directiu i, d'aquestes, només el 6% tenen només dones en la direcció. D'aquest percentatge, el 64% es concentren en Barcelona⁷³.

Així, de les 907 empreses catalanes amb informació sobre llocs directius, només 143 tenen una dona directiva enfront de les 764 que tenen únicament homes directius. A més, dels 1.545 càrrecs directius informats, només 163 els ostenten dones enfront dels 1.386 llocs ocupats per homes. A més, les àrees a les quals es dediquen les empreses catalanes amb dones als llocs de direcció són principalment ciberseguretat (22%), Internet de les Coses (IoT, per les seves sigles en anglès, 17%) i Intel·ligència Artificial (15%)⁷⁴.

On estan les emprenedores?

El món emprenedor no és aliè a les dinàmiques del món empresarial, motiu pel qual en aquesta àrea també existeixen importants bretxes de gènere.

Segons dades d'ACCIÓ de 2021, el 2020 hi havia 1.902 *start-ups* en el Barcelona & Catalonia Startup Hub. D'aquestes, prop d'un 19,6% han estat fundades per dones i un 20% del total tenen equips amb dones directives. Aquestes dades mostren que la situació de les dones emprenedores en el sector tecnològic es troba també dins la mitjana europea (17%) i per sobre de ciutats com Madrid (16,6%), París (17,3%) o Amsterdam (18,1%)⁷⁵.

Així mateix, les àrees a les quals es dediquen les empreses emergents amb almenys una dona en l'equip directiu són el sector *biotech* i *pharma* (24%); el sector de viatges i entreteniment (7%) i el sector negocis i productivitat (7%). Això no obstant, els sectors on hi ha un percentatge inferior al 2% d'*start-ups* amb dones a l'equip directiu són esports, *ecommerce* i transformació digital⁷⁶.

Si s'estudien les àrees tecnològiques en les quals les empreses emergents tenen almenys una dona directiva en el seu equip, les àrees amb més presència

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 són tecnologies de la informació i la comunicació (TIC, 25%), *big data* (13%) i intel·ligència artificial (11%), enfront de les àrees de computació quàntica, connectivitat i 5G, i ciberseguretat, on el percentatge és inferior al 2%⁷⁷.

Assoliments

Gradual conscienciació i visibilitat de les dones en el sector digital

Es comencen a albirar una sèrie d'elements que poden ajudar a incrementar el nombre de dones que participen en el sector digital, malgrat que les dades sobre la participació de la dona en l'economia digital mostrin que encara és baixa.

Conscienciació de la bretxa de gènere

En els darrers anys s'aprecia un augment de la conscienciació al voltant la baixa participació de la dona en el sector tecnològic, i això es manifesta en una sèrie de decisions adoptades tant en el sector públic com en el sector privat.

Gràcies a aquesta progressiva sensibilització de la importància de la dona en el sector digital, s'han llançat iniciatives per promoure la participació de la dona en aquest sector. En l'àmbit institucional destaquen iniciatives com ara els Premis BCN Fem Tech, en el marc de la Mesura de govern "BCN Fem Tech, 2021-2023"⁷⁸, que reconeixen projectes tecnològics liderats per dones i el seu impacte en la comunitat.

En el sector privat, cada cop més companyies adopten polítiques inclusives. A més, s'han portat a terme esdeveniments, com en el cas del Mobile World Congress, que des de 2018 celebra activitats amb l'objectiu de promoure la participació de les dones en aquest sector, o com el Women in Tech i Women4Tech. També s'han creat acadèmies de formació i programes de formació en empreses dirigits especialment a dones.

Creació de xarxes de dones formals i informals

El *networking* és un pas cap a l'enfortiment de la presència femenina en aquest sector. En els darrers anys, i gràcies a l'esforç d'institucions públiques i del mateix sector privat, s'han creat xarxes de contacte, tant exclusivament femenines com mixtes, que fomenten l'emprenedoria de les dones en el sector digital i que han esdevingut un element indispensable de suport a les dones emprenedores.

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

78 Ajuntament de Barcelona (2021):

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

L'increment del *networking* permet construir no únicament xarxes de contacte, sinó també comunitats de suport en les quals es comparteixen experiències i consells, i que donen una especial importància al *mentoring*, fet que, alhora, incrementa la visibilitat de dones referents.

Recentment, s'han creat dues iniciatives per fomentar les xarxes professionals. Per una banda, entre 2021 i 2022 s'ha format el Gender Equality Tech Hub (GETHub). És una xarxa d'empreses tecnològiques de Barcelona, promoguda per l'Ajuntament i l'escola tecnològica allWomen.tech, que vol aconseguir que més dones treballin en llocs tècnics i de lideratge.

Una major flexibilitat de la jornada laboral pot augmentar l'ocupació femenina en el sector

És en el sector tecnològic on s'observa una major implementació de programes de foment de l'horari flexible⁷⁹, encara que aquests programes són aplicables a gairebé tots els sectors.

Gràcies a l'avenç de la tecnologia i la digitalització, en la darrera dècada s'han produït canvis en la forma de treballar, que s'han vist accelerats per la pandèmia. Aquesta ha suposat la implantació generalitzada del teletreball i el creixement dels models de treball híbrids, però encara és aviat per avaluar el seu impacte i els seus possibles efectes a llarg termini⁸⁰.

Gradualment apareixen més dones com a referents.

La gradual aparició de referents en el sector digital, malgrat l'escassetat de dones en el mateix, ha suposat una millora de la seva visibilitat i, gràcies a això, es comença a veure un lleuger canvi en la tendència general de falta d'interès en el sector. Per això, és necessari continuar amb la tasca de donar suport a la visibilitat de dones en tots els nivells.

La importància de la visibilitat de referents que puguin inspirar a les generacions joves és essencial, ja que allò que no es veu no existeix. Per tant, l'efecte empoderador de personatges ficticis, per exemple, superheroïnes com Wonder Woman, ha estat objecte d'estudi. El 2018, el Women's Media Center i la BBC van publicar un estudi en el qual mostren com el 90% de les nenes que hi van participar consideren que les superheroïnes ofereixen referents positius i les fa sentir fortes, valentes, segures de si mateixes i que poden aconseguir qualsevol cosa que es proposin⁸¹.



“Quant a les dones en el sector digital, s’observa una evolució en els darrers cinc anys, gràcies al fet que hi ha més divulgació. Això fa que les dones vegin que és possible per a tothom, en veure a altres dones que ja estan en aquest sector.”

*Laura Fernández,
CEO i 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



“El 1997, érem moltes més dones matriculades a Matemàtiques. És una carrera que sembla igualitària però fa uns anys el percentatge de dones matriculades va baixar del 37%. Abans es pensava en la carrera de docència i quan es va començar a aplicar el focus de les empreses, va caure el nombre de dones.”

Míriam Blanc, sòcia directora, Iterem.

La presència de dones líders en el sector digital i la seva visibilitat és un element fonamental en el procés d'eliminació dels estereotips de gènere. Per això, les institucions públiques, gràcies a una major sensibilitat, han iniciat diversos projectes de foment de la visibilitat de dones en l'àmbit digital, com en el cas de campanyes durant el Dia Internacional de les Nenes i les TIC o la creació dels Premis BCN Fem Tech.

Aquesta tendència també s'aprecia en el sector privat, on aquesta major conscienciació de la necessitat de promoure el talent ha suposat la creació de programes de visibilitat de dones en llocs de lideratge, amb la finalitat d'aconseguir que es reconegui el seu treball i permeti veure a la resta de treballadores de l'empresa que una progressió vertical de la seva carrera professional és possible. D'aquesta forma, s'aconsegueix retenir i impulsar el talent femení.

El 2022 també s'ha creat el Women in Tech-Barcelona, fruit d'un acord entre la Generalitat de Catalunya i l'associació Tech Barcelona, per donar visibilitat al talent digital i tecnològic femení català⁸².

Bretxes per eliminar

La transformació digital pot ser una oportunitat perduda per a una integració més gran de la dona en l'economia.

Les dades mostren que la digitalització de l'economia suposa que les dones s'estiguin quedant enrere i, o bé directament no entren en el mercat laboral digital o bé l'abandonen per redirigir-se a altres sectors. Barcelona no és aliena a la tendència general europea, ja que les dades mostren que es troba dins de la mitjana d'altres ciutats tant espanyoles com europees⁸³. Per eliminar la bretxa de gènere en aquest sector és essencial conèixer els motius pels quals es produeix i com es pot tancar.

L'impacte dels estereotips i les expectatives socials sobre l'elecció de programes educatius

A Barcelona, el 2021 únicament el 10% de les dones es van matricular a Formació Professional Tecnològica. Aquest percentatge ha millorat respecte a 2018, quan les dones catalanes representaven el 4,2%⁸⁴ del total d'estudiants en Formació Professional en l'àmbit TIC. Les dones es decanten en aquest nivell d'estudis per categories com “imatge personal, tèxtil, confecció i pell, i serveis socioculturals”.

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”.

Dins del percentatge que estudien en l'àmbit TIC, les dones es concentren en el desenvolupament d'aplicacions web (15,71%), mentre que en altres sectors com el desenvolupament d'informàtica aplicada a la logística la seva presència és inexistent⁸⁵.

La falta de perspectiva de gènere en la creació de la tecnologia està directament relacionada amb l'escassetat de dones en la Formació Professional i, per tant, la falta de les competències necessàries per poder participar en la seva creació i desenvolupament. La mateixa tendència s'observa en els estudis universitaris, on en el curs 2017-2018 només el 8% d'estudiants llicenciats i llicenciades en carreres d'enginyeria o arquitectura van ser dones enfront del 27,8% dels homes. Aquestes dades s'han mantingut estables des del curs 2011-2012 amb només lleugeres variacions⁸⁶.

Aquesta situació segueix la tendència vista en els països occidentals on, al contrari que en països d'economia emergent com la Xina o l'Índia, la presència de dones en el sector STEM és molt més reduïda que en països menys igualitaris⁸⁷. Aquest desequilibri de gènere a l'hora de fer un programa educatiu i una menor predilecció de dones per escollir les carreres científiques està basat en la combinació dels estereotips i expectatives socials.

La creença que els homes són millors que les dones en Matemàtiques, és a dir, la creença popular sobre la capacitat que associa no només processos cognitius específics (per exemple, el raonament matemàtic) amb un determinat gènere, sinó també la quantitat general de capacitat cognitiva és un dels estereotips que minen la confiança de les nenes en les seves pròpies habilitats i que fan que perdin l'interès en l'àrea de les STEM, independentment del rendiment en Matemàtiques. Un estudi constata que, als sis anys, les nenes ja se senten menys capaces que els nens en qüestions tècniques i científiques, i per això comencen a evitar activitats que són considerades per a nens "brillants" com la Física o les Matemàtiques. En darrera instància, això condueix a l'autocensura de les nenes i a un menor compromís amb les ciències i les TIC⁸⁸.

Un estudi recent va identificar la falta de capital científic⁸⁹ dels pares i les mares com el principal factor que impedeix a les joves dedicar-se a la tecnologia⁹⁰. La manca de referents o d'empenta de la mateixa família o cercle proper enforteixen aquesta creença que les nenes no són prou intel·ligents per fer aquest tipus d'estudis. Per aquest motiu, és tan rellevant que des de les mateixes famílies i cercles propers es promogui i s'impulsi l'estudi de carreres STEM.



“Encara que tots els nens i totes les nenes fan robòtica, tots els professors són homes. Això genera biaixos inconscients des de la infància, com que les carreres científiques són d’homes”

Míriam Blanc, sòcia directora, Iterem.

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

86 Secretaria d'Universitats i Recerca 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 Generalment, algú de la família que ja treballa o està present professionalment en la ciència o la tecnologia.

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

La falta de dones en l'educació superior STEM com a resultat directe de l'impacte dels estereotips de gènere en els nivells educatius inferiors.



“Hi ha cursos oberts a tothom, però no tothom té 400 hores i 4.000 euros. Hi ha un tapa que impedeix entrar a les dones, perquè són elles les que tenen menys temps disponible i menys recursos financers. A les dones les agradaria participar-hi, però no saben com fer-ho.”

*Laura Fernández,
CEO i cofundadora,
AllWomen.*

Aquesta tendència, si es manté, tindrà unes conseqüències molt negatives en el creixement de la bretxa de gènere a mitjà i llarg termini, ja que segons el que assenyalen els estudis un 85% de les feines de 2030 encara no existeixen. En l'actualitat, a Espanya hi ha almenys 10.000 llocs de treball vacants que no es poden cobrir per manca de qualificació professional⁹¹. Aquesta manca de presència femenina en el sector fa que les dones perdin les oportunitats que ofereix la transició digital o, fins i tot, es vegin més perjudicades, en quedar-se també fora de la presa de decisions en el sector.

A més, aquesta mancança de dones es veurà reflectida en l'aparició de biaixos algorítmics. Aquests biaixos sorgeixen tant durant la recopilació de dades quan aquestes, o no són representatives de la societat o reflecteixen prejudicis que ja existeixen, com durant la seva creació, quan es decideixen els atributs que se'ls aplica. Per exemple, el descart de dones candidates perquè l'algoritme del programa de selecció es basa en decisions de contractació que afavoreixen a homes, com li va succeir a Amazon⁹⁰.

L'esglaó trencat en la carrera professional de les dones en llocs tècnics

Una conseqüència de la falta de dones en carreres i programes STEM és que és difícil trobar dones que es puguin convertir en referents. La presència menor de dones en llocs de lideratge dificulta la promoció d'altres dones, particularment en els primers ascensos.

En les professions tècniques, els primers ascensos no es produeixen al mateix ritme que els dels homes, ja que les empreses tenen processos de promoció primerenca desiguals i aquest fet perpetua aquest esglaó trencat en l'escala professional. Les conseqüències són, per un costat, la pèrdua de talent perquè les dones se'n van de les empreses i, per l'altre, que les dones estan menys preparades posteriorment per assumir llocs directius de responsabilitat.

Això té un impacte negatiu en els resultats de les empreses, ja que s'ha demostrat que aquelles empreses que tenen a dones en els seus òrgans directius obtenen fins a un 50% més de rendiments⁹³.

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.

Les dones tenen més dificultats en la reconversió professional

Per evitar aquest esglaó trencat de la carrera professional, així com per tancar la bretxa de gènere, tant el *reskilling* com l'*upskilling*, és a dir, el reciclatge i la capacitació addicional professional cap al sector digital guanyen rellevància.

Els programes intraempresarials de *reskilling* i *upskilling* són una de les formes de retenció i potenciació del talent, ajustant d'aquesta forma la seva plantilla a les seves necessitats. Les dones són cada cop més el focus d'aquesta mena de programes per evitar la pèrdua de talent després de, per exemple, la baixa de maternitat⁹⁴.

A més, en els darrers anys s'ha produït un augment de l'oferta de programes de formació, que ha donat un impuls a la reconversió professional, tot i que encara perdura en les dones un alt desconeixement de la seva existència, la seva importància i sobre les oportunitats que fer un curs d'aquestes característiques pot oferir de cara a una millor carrera professional i a un increment salarial⁹⁵.

Els dos principals esculls als quals les dones han d'enfrontar-se per poder cursar aquesta mena de programes són, per un costat, la dificultat de conciliar la vida laboral amb la professional i l'educativa. Per l'altre, la despesa econòmica que suposa, ja que aquests programes són una despesa massa elevada per a les dones que més necessiten aquest reciclatge professional, donada la mitjana salarial a Barcelona.

La segregació horitzontal també impacta la bretxa salarial

La bretxa de gènere també s'observa en la segregació horitzontal. Si s'estudia la presència de dones en llocs tecnològics en les empreses, el percentatge més gran de dones es troba en el disseny UX/UI, on gairebé s'assoleix la paritat (50,68%), i en impressió 3D (40,52%). I els sectors on el percentatge de dones en plantilla és menor són *blockchain* (10,79%) i ciberseguretat (16,51%)⁹⁶.

Aquesta bretxa laboral té un clar impacte en la bretxa salarial digital. Segons dades recents, la diferència entre les diferents especialitats tecnològiques pot arribar a aconseguir els 10.000 euros anuals. Els subsectors menys remunerats són el disseny d'interfície d'usuari/ària (UX/UI), on el salari mitjà és de 30.000 euros anuals i en el qual les dones tenen més presència, i entre els més ben remunerats es troben la impressió 3D i la ciberseguretat, amb un salari aproximat

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".

de 45.000 euros anuals, i en els quals la presència de dones és molt més reduïda. Aquesta bretxa salarial es reduirà a mesura que més dones accedeixin a aquests àmbits tecnològics⁹⁷.



“M’afecta quan veig que no es confia en l’equip d’una start-up dirigida per dones. Si veuen una dona jove, es qüestiona la seva capacitat per dirigir i finançar una start-up. I sincerament, jo també tinc aquest biaix. A vegades, noto que no he qüestionat a homes amb la mateixa duresa que a dones”.

*Astghik Zakharyan,
cofundadora,
Startup Investor
Accelerator*

La pervivència de biaixos i estereotips de gènere en l'accés al finançament

Les dones s'enfronten a més dificultats per accedir al finançament a causa de la pervivència de biaixos i estereotips de gènere.

Segons dades de 2021, en el sector digital el 66% de les emprenedores actives i el 76,5% de les emprenedores potencials indiquen que el suport financer és l'element clau per al foment de l'emprenedoria femenina, però només el 5% de les emprenedores a Catalunya ha rebut finançament per part d'inversors/ores. La resta prové de fons i estalvis personals⁹⁸. En el sector digital s'observa que tant les inversions de capital de risc com els *business angels* són sectors masculinitzats, on, a més, els homes tenen un 60% més de possibilitats de rebre finançament que les dones, encara que el contingut de la presentació sigui el mateix⁹⁹.

Ara bé, el 61% de les *start-ups* amb dones fundadores o en l'equip directiu a Catalunya es troben en una fase inicial de finançament, enfront del 55% d'aquelles amb equips formats únicament per homes¹⁰⁰.

A més, en les rondes de finançament les emprenedores s'enfronten tant a preguntes com a criteris de selecció diferents dels emprenedors, el que suposa que hi ha importants diferències quant a la quantitat de finançament que s'atorga¹⁰¹. Als homes se'ls fan preguntes centrades en la promoció, que solen rebre més finançament, i a les dones preguntes centrades en la prevenció¹⁰².

Les dones també reben menys finançament perquè, generalment, les emprenedores sol·liciten el finançament just i necessari segons el primer pla de negoci que fan, en lloc d'incloure possibles eventualitats i complicacions.

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

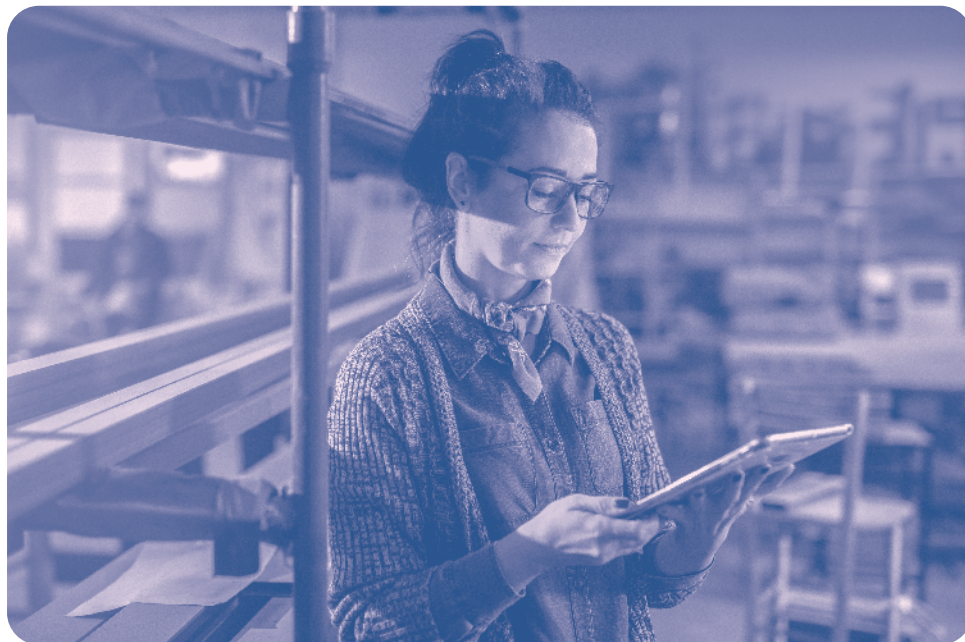
Recomanacions

L'educació és el primer pas en el canvi de mentalitat per incrementar la presència de dones en el sector digital.

- Donar visibilitat als programes de *reskilling* i *upskilling*, essencials perquè les dones accedeixin al mercat laboral tecnològic i facilitar l'accés a través de beques i crèdits, i enfortir acords amb empreses i organitzacions i institucions educatives a tots els nivells.
- Despertar l'interès de les nenes en les carreres STEM des d'edat molt primerenca.
 - Donar suport i formar a professors i professores, i proporcionar-los les habilitats necessàries per impartir un pla d'estudis sobre competències digitals, que permeti atraure a nenes i integrar-les en el sector digital, i evitar biaixos de gènere, com la poca visibilitat de dones científiques en materials escolars.
 - Involucrar les mares i els pares, donat l'important paper que desenvolupen en la formació de les expectatives i aspiracions de les seves filles perquè donin suport a l'elecció de carreres STEM.
 - Vincular les nenes amb associacions educatives locals que fomenten la importància del sector STEM/TIC i ajudin a proporcionar beques per a estudis en aquestes àrees.
 - Impulsar l'STEAM, no només l'STEM, emfatitzant la importància de l'art i del disseny, donat el creixement massiu de les àrees de disseny en la tecnologia, com en el cas del disseny UX.
- Potenciar els programes de Formació Professional en STEM/TIC i desenvolupar programes d'intercanvi amb institucions educatives de ciutats agermanades i fomentar el coneixement de les beques Erasmus+.
- Programes de mentoratge per a estudiants universitàries amb la finalitat de fomentar l'elecció i la finalització de carreres STEAM.
- Crear certificacions de competències digitals basades en el test de competències digitals desenvolupat per Barcelona Activa conjuntament amb altres institucions públiques.
- Enfortir el paper de les empreses com a actors de canvi fomentant col·laboracions publicoprivades. Les empreses tenen un paper fonamental a l'hora d'assolir aquest objectiu.

Suport al desenvolupament de les empreses digitals liderades o propietat de dones

- Facilitar l'accés de les empreses liderades per dones a les incubadores d'empresa.
- Assegurar el suport econòmic institucional a través de subvencions destinades a dones, creació d'esdeveniments, rondes d'inversions i creació d'acords amb institucions bancàries i inversores.
- Donar més visibilitat a les iniciatives de suport (incubadores) i als programes de preacceleració específics per a emprenedores, que ofereix a les *start-ups* seleccionades tutoria, formació per al llançament i tallers, juntament amb subvencions o crèdits perquè puguin començar el seu projecte.
- Donar suport als esforços realitzats en la integració i participació de dones en clústers del sector digital.
- Fomentar que els panels en conferències, esdeveniments i jornades incloguin dones de manera sistemàtica mitjançant la creació de directoris de dones especialistes en el sector digital.



El sector creatiu

Context

El sector creatiu destaca per la seva importància en el teixit empresarial barceloní. La ciutat és un dels centres culturals i artístics més importants d'Espanya i gaudeix d'una marca potent, tant a nivell nacional com internacional. La seva força resideix també en la seva alta oferta educativa en la matèria i en l'existència d'un fort teixit educatiu. En la diversitat d'aquest sector destaca que engloba un conjunt d'activitats econòmiques relacionades amb la producció i exhibició artístiques, l'artesania, el disseny, el mercat de treball de l'audiovisual i multimèdia, la indústria cultural i els mitjans de comunicació.

Aquest sector està format per 4.675 empreses, el que representa el 6,2% de les empreses de la ciutat i genera 143.461 llocs de treball, el 13,7% del total d'ocupació a Barcelona.¹⁰³

El sector creatiu sobresurt per tenir un percentatge de treballadors i treballadores per compte propi 6,5 punts per sobre de la mitjana de Barcelona (10,9%). El 17,4% de les persones treballadores del sector són autònomes. En el sector creatiu tradicional (l'art, la cultura i el disseny) aquest percentatge és especialment elevat, ja que assoleix el 26,9% i, en canvi, en el sector no tradicional (tecnologies de la informació, R+D i publicitat) únicament és el 9,7%.¹⁰⁴

Com a una de les fonts d'ingressos més importants per a la ciutat, el sector creatiu factura anualment 10,158 M d'euros, el 6,3% del total de la facturació. Hi ha diferències rellevants en aquest àmbit entre les empreses que el conformen: el 50% de la facturació està generat per només 78 empreses, i d'aquestes, la meitat és del sector de les indústries culturals (cinema i vídeo, TV i ràdio, llibres i premsa, edició de música i videojocs).¹⁰⁵

Aquestes disparitats han crescut durant la pandèmia de la COVID-19. Mentre que el món de l'espectacle ha patit pèrdues importants durant el confinament i segueix un camí lent de recuperació, els sectors menys tradicionals relacionats amb el món digital han resistit o, fins i tot, crescut des de 2020.¹⁰⁶

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

104 Ídem.

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

106 Ídem.

La dona en el sector creatiu de Barcelona i la seva importància

El març de 2022, l'ocupació femenina en el sector creatiu suposava el 43% del total. Aquesta dada mostra que en aquest sector s'ha assolit la paritat entre homes i dones, malgrat que les dones es veuen sotmeses a una sèrie de dificultats que afecten en menor mesura als homes, com la temporalitat. El 2021, del total de contractes en el sector, el 40,7% van ser signats per dones. D'aquests, el 39,5% van ser en el sector creatiu tradicional i el 43,7% en el sector creatiu no tradicional. En aquest últim s'ha assolit la paritat.¹⁰⁷

El sector creatiu destaca per la seva elevada inestabilitat, que afecta sobretot les dones. La temporalitat en les dones arriba al 80,2% dels contractes en el sector. En aquest sentit, en el sector tradicional, del total de contractes signats per dones, el 90,8% van ser contractes temporals. No obstant això, en els sectors creatius no tradicionals, aquest percentatge es va reduir fins al 54,9%.¹⁰⁸

La presència de dones en llocs de lideratge encara és inferior a la dels homes, però s'observa un increment de la paritat. Així, el 2021, en l'àmbit dels festivals, 14 d'ells han estat dirigits exclusivament per dones enfront dels 9 que han estat dirigits per homes, exclusivament. Ara bé, 25 d'aquests tenien una direcció paritària.¹⁰⁹

En el referent a la direcció d'espectacles, el 2021 s'ha aconseguit la paritat, ja que el 40% d'aquests han estat dirigits per dones. En la direcció d'institucions culturals, d'altra banda, hi ha una representació femenina més gran en sectors com en la direcció de biblioteques (83%), centres cívics (72%) i fàbriques (55%). S'assoleix la paritat en la direcció de centres d'exposicions i arxius, i hi ha una minoria de dones directores en auditoris (0%), teatres (33%) i museus (29%).¹¹⁰

La indústria del videojoc, no obstant això, pateix de les mateixes dificultats que s'observen en el sector digital, degut fonamentalment a la pervivència d'estereotips i biaixos de gènere, ja que són sectors tradicionalment molt masculinitzats. Segons dades de 2022, a Catalunya la presència de dones no supera el 25%.¹¹¹

107 Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal (2022).

108 Ídem.

109 Observatori de Dades Culturals 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 creatiu com a vehicle dels valors d'igualtat i diversitat

El sector creatiu té una importància crucial per a la promoció de la igualtat de gènere com a un valor de la societat. La cultura vehicula les normes i patrons socioculturals, però més enllà d'això, també té una força de persuasió coercitiva per transformar les percepcions individuals i col·lectives. La visibilitat que atorga a un grup permet transmetre les seves idees cap a públics més amplis i així executar la seva influència i el seu poder¹¹². En conseqüència, el sector creatiu pot reforçar una visió estereotipada de la societat o ser un aliat important en la lluita contra aquests estereotips, donant alhora veu a persones i històries moltes vegades invisibles per a la societat. Fomentar la igualtat de gènere en el sector creatiu significa també enfortir la igualtat de gènere a tota la societat.



“Sabem que hi ha dones, però pensem en la foto dels vuit senyors que vesteixen tots igual.”

*Judith Colell,
presidenta,
Acadèmia del
Cinema Català.*

Assoliments

La visibilitat creixent de les dones del sector creatiu

Les dones sempre han estat presents en el sector creatiu, però el seu treball ha estat poc visible i valorat. En els darrers anys, aquesta situació ha començat a canviar, ja que s'ha començat a reconèixer aquesta iniquitat i a posar de manifest el paper de la dona en aquest sector. Això s'ha acompanyat de la seva arribada progressiva a llocs de rellevància i una major visibilitat en aquest sector. Aquestes dones, en arribar han esdevingut referents per a altres dones i han normalitzat la presència femenina en llocs de lideratge, tradicionalment assignats als homes.

En paral·lel, s'ha observat també un canvi extern, en línia amb transformacions a nivell europeu. Les representacions artístiques modernes s'han tornat més diverses, transmetent una imatge més completa de la societat i trencant amb els estereotips que relegaven les dones a un segon pla. Sense arribar encara a una suficient representació de la diversitat, en els darrers anys ja es percep que la representació de dones i de minories, tant de gènere com d'edat o de diversitat sexual ha estat potenciada.¹¹³

De la mateixa manera, en les dues darreres dècades el percentatge de dones com a font o subjecte d'informació en els mitjans de comunicació també ha augmentat, representant avui en dia a nivell global el 25%¹¹⁴. Destaca, no obstant això, que aquesta xifra no assoleix la massa crítica del 30%. De fet, a Europa suposa el 28% i segueix per darrere d'Amèrica del Nord, que amb el 33% ja ha superat aquest llindar.

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 món del videojoc és necessària la passió. Aquesta passió es desenvolupa des de l'adolescència, que és quan apareix la bretxa. Des de l'instant en què comprem el primer ordinador als nens, però no fem el mateix amb les nenes.”

Simón Lee, fundador, GamesBCN.

Finalment, aquest creixent enteniment del paper de la dona en el sector creatiu s'ha acompanyat de l'establiment de diverses iniciatives per donar suport a la presència de dones en la indústria creativa. Basant-se en els estudis dels principals desafiaments que es troben les dones creatives, s'han creat xarxes, tant informals com formals, per trencar aquestes barreres i atorgar a les dones el reconeixement degut. A més, s'han creat diversos programes, tant a nivell local com nacional i europeu, per pal·liar les dificultats de les dones en l'accés al finançament.

Box.1 Exemples de bones pràctiques en matèria de diversitat

L'Acadèmia del Cinema Català és la primera acadèmia europea que aplica un qüestionari de diversitat a les pel·lícules que es presenten als premis Gaudí.

Bretxes per eliminar

La invisibilitat com el problema de base

Un dels problemes més preocupants és la invisibilitat de les dones en el sector creatiu, fet històric que, per una banda, es tradueix en una falta de reconeixement del seu lideratge i competència.

D'altra banda, la invisibilitat de les dones també comporta la seva absència en els llocs de lideratge. Tot i que les dones representen el 44% del sector, aquesta presència quantitativa no es tradueix en impacte de qualitat. En tots els àmbits, des dels mitjans de comunicació fins als videojocs, s'observa una segregació vertical molt pronunciada. En la indústria creativa, mentre que el contingut està en les mans de dones, els llocs de poder i de presa de decisions queden ocupades pels homes. Per tant, són ells els que posseeixen el domini de la producció de relats culturals.¹¹⁵ Aquest monopoli de poder reforça una mirada estereotipada sobre la dona submissa, però també objecte sexual.¹¹⁶

En els sectors de més de cara al públic, el problema de la invisibilitat de dones es conjunta amb una altra mena de discriminació: la discriminació per edat. A Espanya, el 2015, el 100% de presentadores de notícies tenien entre 35 i 49 anys, mentre que els homes les superaven en l'edat, amb una exagerada majoria (97%) d'entre 50 i 64 anys¹¹⁷. Una mirada a la plantilla actual del plató informatiu de la cadena catalana TV3¹¹⁸ permet confirmar que en 7 anys el desequilibri per edat persisteix i que les presentadores de més de 50 anys estan absents dels programes informatius.

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/>

Aquesta invisibilitat de dones genera el problema de la visibilitat de passió. Aquesta passió es desenvolupa des de l'adolescència, que és quan apareixen dones del sector que puguin servir com a model per a altres dones i nenes interessades en el món creatiu.

Paral·lelament, aquest fet fa que disminueixi el nivell d'aspiració d'altres dones per desenvolupar la seva carrera professional en aquest sector.

Segons un estudi, les dones exposades a productes típicament masculins, com és el cas dels videojocs, mostraven menys aspiracions per perseguir una carrera tecnològica que les dones en entorns neutrals¹¹⁹.

Finalment, aquesta invisibilitat forma part d'un cercle viciós en el qual aquesta es tradueix en una absència de dades de qualitat sobre les dones en el sector creatiu, fet que amaga dificultats i desafiaments als quals les dones han de fer front en aquest sector i, al mateix temps, oculta problemes reals.

No obstant això, les dades desagregades per sexe i gènere són essencials per entendre plenament i visibilitzar els desafiaments als quals s'enfronten les dones en el sector creatiu. Les dades són també necessàries per generar solucions potents i eficaces, que s'adaptin a la realitat del terreny.

El creatiu és el sector estratègic de la ciutat de Barcelona menys conegut i estudiat des de la perspectiva de gènere, a causa d'una falta generalitzada de dades desglossades per sexe i gènere. Això representa un obstacle important a l'hora d'estudiar i una limitació a nivell metodològic, ja que no permet obtenir una imatge més precisa de les diferències entre dones i homes creatius, i representa una dificultat per detectar els reptes i oportunitats per a una millor igualtat de gènere.

Les dificultats d'arribar a un finançament que permeti un ple acompliment

«Una dona ha de tenir diners i una habitació pròpia per poder escriure novel·les». Ja el 1929 Virginia Wolf, en el seu llibre “Una habitació pròpia” va remarcar la importància de les condicions materials en el desplegament de les capacitats culturals de les dones.

Malgrat tot, avui en dia les dones en la indústria continuen enfrontant-se a dificultats financeres, el que limita el ple acompliment de les seves habilitats professionals.

En el cinema, poques dones accedeixen a produccions d'alt pressupost. S'observa també que, tot i diversificar més els festivals i que en els jurats hi ha paritat, les dones es presenten menys a les competicions.



“Amb excepcions com Isabel Coixet o Carla Simón, les dones no dirigeixen produccions de gran pressupost. Normalment, és la seva primera o segona pel·lícula amb pressupostos o mitjans baixos, el que implica menor competitivitat, visibilitat i possibilitat de sortir a l'estranger.”

***Judith Colell,
presidenta,
Acadèmia del
Cinema Català.***

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



“Fa falta molt d’empoderament en la part dels negocis. Entre dones no parlem de com gestionar els nostres projectes.”

*Julia de Balle,
directora,
Broadcard Films.*

Aquesta reticència de les dones a participar en les competicions, generalitzada en tots els àmbits, té les seves arrels en els estereotips de gènere, ja que des de ben petites les nenes estan menys educades en el treball independent i més en el treball col·lectiu. Això es tradueix en una diferència de percepció de la utilitat de les competicions: mentre que els homes pensen que la competició augmenta els rendiments, reforça el caràcter i incrementa la innovació, el 63% de dones estan menys convençudes d’això¹²⁰.

Més enllà d’haver d’enfrontar-se als estereotips de gènere que limiten el seu accés al finançament, les dones creatives no disposen, en la seva gran majoria, d’educació financera i emprenedora, fet que impacta negativament en el desenvolupament i la sostenibilitat dels seus projectes. Aquesta bretxa és molt visible en el cinema i les sèries: mentre que els homes dominen en grans produccions, les dones se centren en produccions independents, amb menys visibilitat.

La bretxa salarial, un problema invisible

El sector creatiu a Barcelona tampoc escapa del problema de la persistència de la bretxa salarial, a la qual cosa s’afegeix que és el tercer sector amb salaris més baixos, ja que el 2020 era, de mitjana, de 19.579 euros anuals¹²¹. D’aquesta forma, en desagregar-lo per sexes s’observa que mentre que els homes guanyen de mitjana 20.975 euros anuals, les dones només perceben 18.429 euros l’any¹²². Això situa la bretxa salarial anual en el 18,4%¹²³. A més, les dones pateixen una dificultat afegida, com és una fragilitat de l’ocupació més gran. En el total de la contractació del sector a Barcelona, els homes sumen el 57,5% dels contractes, mentre que les dones només el 42,5%¹²⁴.

Les entrevistes amb actors del sector creatiu han demostrat una tendència interessant. Hi ha una opinió generalitzada sobre la inexistència de la bretxa salarial en l’àmbit cultural. Tot i que les raons d’aquesta percepció haurien de ser estudiades més profundament, cal destacar que tothom ha coincidit en assenyalar que és un sector caracteritzat per sous relativament baixos i una situació professional precària.

En conseqüència, es pot constatar que les condicions financeres poc atractives semblen tan típiques per a aquest sector que semblen ocultar l’existència de la bretxa salarial. A més, les dones creatives tendeixen a no parlar tant d’assumptes financers, i se centren més en temes artístics i creatius o en els problemes derivats de la conciliació laboral. El fet de no discutir obertament sobre la part econòmica del sector creatiu pot limitar la capacitat d’observació i constatació de les bretxes de gènere.

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

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

¹²² Ídem.

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

¹²⁴ Ídem.

Dificultat de crear unes xarxes potents i d'afirmar la seva perícia

L'absència de dones en els llocs de lideratge en el sector creatiu es tradueix en una altra bretxa, aquest cop en la desigualtat en l'accés a les xarxes de qualitat. Això genera, per una banda, dificultats en la promoció i en la visibilitat, i per l'altra, en arribar als projectes, ja que el mètode habitual de treball en aquest sector és que els projectes s'obtenen en la seva gran majoria per xarxes o per autocandidatures¹²⁵.

Les poques dones en llocs de referència han d'enfrontar-se, en conseqüència, a un entorn construït per i per a homes. Aquest entorn homogeni consolida també la presència dels estereotips de gènere. Un dels més comuns és qüestionar la perícia de les dones.

Tot i que les dones sempre has estat artistes, es va haver d'esperar fins al 2007 perquè el Museu Nacional d'Art de Catalunya (MNAC) estrenés una exposició individual sobre una dona artista¹²⁶.

Aquesta mirada esbiaixada es troba també molt ben reflectida en el món literari, on, històricament, les dones adoptaven sobrenoms masculins per poder publicar sense que se'ls atorgués cap reconeixement¹²⁷. Encara que amagar-se rere un pseudònim per ser una dona semblava un reducte de la història, s'observa també que les autores d'èxit d'època desapareixen de les llibreries perquè les seves obres ja no es reediten.

Dificultat de conciliar

Com en altres sectors, la càrrega més important de tasques domèstiques impacta negativament en la carrera de les dones creatives. En l'Informe de la Indústria Publicitària¹²⁸ s'indica que el 60% de dones tenen entre 25 i 34 anys i només el 18% de dones continua en el sector després de complir els 45 anys (contra el 33% dels homes). Una de les principals raons és la diferència de gènere a l'hora de conciliar, sobretot després de l'arribada dels nens i les nenes.

A la pregunta "El fet de ser pare/mare: t'ha perjudicat en la teva carrera professional?", el 81% d'homes van declarar que la seva paternitat no va tenir cap impacte, mentre que el 51% de dones van veure perjudicada la seva carrera després de ser mares.



"Es necessiten referents: a Lilly Reich se la descriu com a 'dissenyadora' en lloc d'arquitecta i, en canvi, a Mies van der Rohe se'l considera arquitecte, tot i que no ho era."

*Anna Ramos,
directora, Fundació
Mies Barcelona.*

125 Ajuntament 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 els concursos públics, l'accés és equitatiu, però els honoraris són molt baixos, el que fa que sovint els despatxos que, sovint, són parelles d'autònoms/es, no puguin crear una 'família d'autònoms/es'. I, per regla general, són elles les que renuncien i no lideren el despatx, a més de renunciar a la vida social professional.”

*Anna Ramos,
directora, Fundació
Mies Bcn.*

Fins i tot en una part del sector creatiu, amb les hores de treball no regulades i la predominança de treball per compte aliè, les dones solen patir més a l'hora de conciliar. Encara que la possibilitat d'adaptar els seus horaris està universalment vista com un gran avantatge¹²⁹, la conciliació pot representar una barrera per créixer professionalment, sobretot en el cas de dones emprenedores.

En efecte, la progressió professional necessita una inversió de moltes hores i les dones, que acostumen a carregar amb la majoria de les feines a casa, no poden implicar-se de la mateixa manera en el desenvolupament de la seva activitat professional. Igualment, la seva capacitat per crear i ampliar les seves xarxes es veu compromesa, perquè elles, sovint, no poden participar en les trobades en coincidir molts cops amb les hores de cuidar dels nens i les nenes.

Una forta segregació horitzontal amb el risc d'amplificar les bretxes de gènere en el futur

Com en molts altres sectors, el creatiu es caracteritza també per una forta segregació horitzontal del treball. Les dones es queden en llocs de suport, o en professions poc reconegudes, menys pagades i més precaritzades.

Aquest fet crea també dificultats de captació de talent, perquè en els sectors amb una forta presència de dones, com el de la moda, es considera també que tenen menys oportunitats de creixement en termes de carrera professional. Això condueix en l'actualitat a una situació en la qual es comença a notar l'escassetat de mà d'obra.

No obstant això, cal destacar que la bretxa es produeix i empitjora sobretot en càrrecs tècnics. L'anàlisi de les dades de les 145 empreses a GamesBCN ha demostrat que les dones només representen el 13% de la plantilla. Solament l'11% d'empreses compta amb dones en els seus equips fundadors. A més, tan sols dues dones són programadores. Aquest fet desvela un problema apressant, ja que les dones s'enfronten a dificultats particulars per accedir a les eines digitals de creació i distribució artística.

El futur d'aquest sector és digital¹³⁰, com ja ha demostrat la pandèmia de la COVID-19. Mentre que les branques més tradicionals van patir importants pèrdues causades per la quarantena, els sectors menys tradicionals, com el de videojocs o l'edició digital han resistit, fins i tot crescut des de 2020.

¹²⁹ Segons les dades de l'Enquesta de la Força Laboral d'Eurostat (2019), el 13% de treballadores per compte aliè en la Unió Europea ha decidit adaptar aquest model de treball per poder conciliar.

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

Recomanacions

Reforçar la perspectiva de gènere en les polítiques institucionals

- Introduir la perspectiva de gènere en totes les polítiques reguladores del sector creatiu, sobretot en les que estan relacionades amb les condicions laborals.
- Crear aliances amb els actors del sector creatiu basant-se en intercanvis regulars per a una millora de la coordinació i intercanvia d'informació i millors pràctiques.
- Crear mètodes de recollida i anàlisi de dades fiables i sistemàtiques a nivell institucional i promoure la investigació científica en aquest entorn.
- Donada la importància de l'impacte dels estereotips de gènere, reforçar aliances per mesurar l'impacte d'aquests estereotips en el sector cultural.



“Si parlem dels sous i els horaris, seguim en el segle XIX. Perquè la costura és una cosa de dones. No obstant això, els grans noms són d’homes.”

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



Comunicació

- Visibilitzar el talent femení per forjar la confiança de les futures generacions i demostrar la validesa de les dones del sector.

Finances

- Facilitar l'accés al finançament de projectes femenins per a una major visibilitat.
- Enfortir l'activitat de les dones en el sector creatiu mitjançant la seva assistència en la creació d'estructures més resilients, com empreses o cooperatives.
- Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques de recuperació post-COVID.

Enfortir l'accés de les dones als llocs de lideratge

- Tancar la bretxa digital per assegurar el ple accés de les dones al sector creatiu.
- Enfortir les xarxes de suport a dones ja existents i crear projectes de promoció de l'emprenedoria femenina.
- Enfortir les mesures de conciliació per a dones treballadores per compte aliè.

Lluitar contra els estereotips de gènere

- Promoure una representació en la premsa i la cultura més diversa, que reflecteixi la societat actual.

L'Administració Pública

Context

L'Administració Pública, sector important en el mercat laboral de Barcelona

L'Ajuntament de Barcelona és la peça fonamental de l'estructura organitzacional de la ciutat. En una realitat tan complexa com l'actual mai ha estat tan rellevant ni tan necessària la presència d'una Administració municipal representativa de la societat.

El pes de l'Administració Pública en el producte interior brut (PIB) de Barcelona va ser del 7,4% el 2020¹³¹. De fet, la seva importància és tal que, el 2021, el nombre de treballadors i treballadores municipals ascendia a 14.837 persones¹³². Els principals sectors en el si del sector públic municipal per pes d'ocupació són l'escala d'administració especial i la Guàrdia Urbana.

L'any 2021 ha estat un dels sectors econòmics amb major creixement d'ocupació, al crear 11.323 nous llocs de treball, el que representa el 8,2% de l'ocupació total de la ciutat¹³³.

La dona en l'Administració Pública de Barcelona i la seva importància

L'Administració Pública com a catalitzador de la igualtat de gènere

La Declaració Universal dels Drets Humans reconeix com a dret humà la igualtat, tot i que encara és difícil assolir una participació paritària en la presa de decisions, particularment en l'Administració Pública. La participació de les dones en el sector públic és indispensable per comptar amb una massa crítica en el seu si, que permeti aportar la perspectiva femenina en l'adopció i execució de polítiques públiques. Sense aquesta massa crítica, l'Ajuntament no pot accedir al ple potencial de talent i força laboral de Barcelona.

131 Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal (2022).

132 Ídem.

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

La Funció Pública és un dels pocs àmbits on les dones poden trobar oportunitats laborals disponibles i acceptables. A més, en l'estar subjecta als principis de mèrit i capacitat, permet que les dones puguin competir en igualtat de condicions.



“Fem molt d'esforç també en la sensibilització. S'observa també un canvi generacional. Molts agents s'han jubilat i s'ha promocionat a gent jove.”

***Àngels Vila,
directora de Serveis de Prevenció,
Guàrdia Urbana.***

D'altra banda, la igualtat de gènere hauria de ser una peça angular en el sector públic, que exerceix de model de governança per a la societat. L'Administració Pública és un reflex de la composició de la societat i garantir un desenvolupament i una governança realment inclusivament ajuda a fomentar la confiança en les institucions públiques, millora la capacitat de resposta de les polítiques públiques i és un exemple de com eliminant barreres i impediments de gènere es generen beneficis per a tota la societat, perquè lidera el camí cap a la plena igualtat de gènere.

La dona en l'Administració Pública de Barcelona

Si s'analitzen les dades de 2021 s'observa com dins de l'Administració Pública s'ha assolit la paritat, amb un 54% de dones i un 46% d'homes.

Ara bé, s'aprecia una important segregació horitzontal en la plantilla municipal en dos importants vessants. Per una banda, en el subgrup C2, que suposa un 43,39% del personal, hi ha una desigualtat notable, ja que els homes representen el 72,58% i les dones el 27,42%. Aquesta diferència es materialitza particularment en una masculinització de la Guàrdia Urbana, on hi ha 403 dones (12,4% del total) i 2.632 homes (87,78% del total), i al Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvaments (Bombers), on les dones representen l'1,1% (28 dones) i els homes el 99% del total (712 homes). I tot i que s'estan prenent mesures per atraure dones, el seu impacte és encara limitat¹³⁴.

De fet, el 2020, en l'escala d'administració general hi havia 1.109 dones enfront de 479 homes. Aquesta diferència es manté en les categories generals i, no obstant això, es produeix el fenomen contrari en el cas dels cossos específics de l'Administració, on hi ha 1.163 dones enfront de 3.841 homes¹³⁵.

S'observa, a més, una important segregació vertical en el si de l'Administració Pública, ja que els nivells alts estan dominats per homes. Aquests representen un 81,2% enfront del 18,8% de les dones en el nivell 30 de l'Administració. En contraposició, el nivell 12 està format per un 85,7% de dones i un 14,3% d'homes¹³⁶. I dins dels càrrecs directius de l'Ajuntament de Barcelona, el 2021 hi havia 147 llocs directius, dels quals 66 corresponien a dones i 87 a homes¹³⁷. No obstant això, el Comitè Executiu de l'Ajuntament de Barcelona en 2022 és paritari, demostrant una voluntat d'avançar cap a la paritat dins de la Funció Pública.

¹³⁴ Ajuntament 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 Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal (2022).

¹³⁶ Ídem.

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

Assoliments

Conscienciació de la bretxa de gènere

En els darrers anys s'ha produït un canvi en la percepció de la igualtat de gènere en el si de l'Administració Pública, gràcies a l'augment de la conscienciació de l'existència de bretxes de gènere. Aquest canvi de tendència s'ha produït particularment per una major sensibilització de la societat en general sobre l'existència de les desigualtats de gènere i de la necessitat d'eliminar-les, i per un canvi generacional. Les generacions més joves estan més sensibilitzades en matèria d'igualtat de gènere i estan més obertes a canvis en aquesta qüestió.

A més, aquesta conscienciació també s'ha vist fomentada per una sèrie de mesures i polítiques adoptades pel Consistori, amb l'objectiu de no únicament impulsar la sensibilització en la qüestió, sinó també de reduir les bretxes.

Entre les mesures establertes destaquen els plans d'igualtat elaborats per l'Ajuntament i d'obligat compliment per tots els òrgans adscrits, així com ens instrumentals locals vinculats a l'Ajuntament de Barcelona. Fins al moment s'han elaborat tres plans per aconseguir la igualtat d'oportunitats, sent el pla actual el III Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023.

Així mateix, des del Consistori s'han adoptat altres instruments per reduir la bretxa de gènere en el seu si i en la resta de l'Administració, amb la finalitat d'esdevenir també un exemple per al sector privat.

Entre les mesures municipals destaquen l'Acord regulador de les condicions de treball de les persones empleades públiques municipals (personal funcionari i laboral, Guàrdia Urbana, personal de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvaments) per als anys 2017-2020, les diverses formacions portades a terme per al personal funcional i laboral en matèria d'igualtat de gènere i les campanyes de visibilitat de la Guàrdia Urbana.



“Des de l'Ajuntament s'han fet campanyes de comunicació per establir referents de tota mena d'especialitats.”

*Javier Pascual.
gerent de
Recursos Humans,
Ajuntament
de Barcelona.*





“Tot el treball social és eminentment femení. La majoria de les dones estan en l'educació, en l'entorn mèdic. Com més dones doctores, més es pauperitza la professió.”

Sònia Ruiz, directora Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, Ajuntament de Barcelona

Major inclusió d'homes en llocs altament feminitzats i augment de visibilitat de referents

En aquesta línia es perceben dos elements. Per un costat, una major visibilitat de dones també té un impacte positiu en l'atracció d'altres dones cap a carreres en l'Administració Pública. Aquesta visibilitat mostra que sí és possible una progressió en la carrera professional cap a llocs de lideratge, motiu pel qual es promou el desig d'arribar a llocs directius en aquesta. Això implica un increment de les dones que opten a llocs més alts o que preparen les proves d'accés a grups superiors de l'Administració (A1).

Per l'altre costat, s'estan produint canvis en alguns dels llocs tradicionalment més feminitzats, com és el cas del secretariat, on comença a haver-hi homes. Tot i que encara són pocs, és una evidència que els canvis que es produeixen en la societat tenen un clar reflex en la mateixa Funció Pública, on lentament es normalitza el canvi.

També s'han adoptat mesures per aconseguir una major flexibilitat. En aquest sentit, la pandèmia de la COVID-19 ha suposat un revulsiu per a implantació del teletreball i algunes mesures de conciliació laboral a l'Ajuntament. De fet, el 41% de dones es van acollir a aquestes mesures de conciliació laboral, en comparació amb el 17% dels homes. Destaca especialment la decisió d'incrementar la possibilitat del teletreball i l'estudi de millores quant al propi horari laboral¹³⁸.

BOX 2. Bones pràctiques

La Gerència de Seguretat i Prevenció ha creat una campanya de comunicació per propiciar que més dones es presentin a les convocatòries de la Guàrdia Urbana: “Som dones. Som urbanes”.

Organitza xerrades informatives dirigides especialment a dones per explicar les opcions professionals de la Guàrdia Urbana. La idea és detallar els recorreguts i itineraris professionals sense diferència de gènere que es poden seguir, així com el sistema d'oposició lliure d'accés.

Bretxes per eliminar

El 2021, en la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona i entitats dependents o adherides hi ha 7.083 dones i 7.754 homes, representant respectivament el 47,7% i el 52,3%¹³⁹. Aquestes dades indiquen que en la Funció Pública municipal s'ha assolit la paritat. No obstant això, no significa la desaparició de la bretxa de gènere

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 Transparència, Ajuntament de Barcelona (2022). Composició de la plantilla per gènere 2021.

perquè, tot i que en números absoluts la igualtat s'ha aconseguit, quan s'analitzen les dades s'observa que existeix una important segregació tant horitzontal com vertical i això es manifesta, alhora, en la pervivència de la bretxa salarial.

La segregació horitzontal: preeminència de dones en àrees socials i d'homes en Guàrdia Urbana i Bombers

En la darrera dècada, les dades mostren que la segregació horitzontal s'ha mantingut estable en el personal de l'Ajuntament, i malgrat la presa de mesures com els plans d'igualtat, en cap de les escales de l'Ajuntament s'assoleix la paritat.

Ara bé, tot i que continuen havent-hi importants desigualtats en sectors concrets com ara la Guàrdia Urbana i Bombers, sí que s'aprecia una lleu millora en la participació de les dones. En el cas de la Guàrdia Urbana s'ha augmentat de les 196 dones l'any 2000 a les 403 actuals, i en bombers s'ha passat de cap dona en el cos l'any 2000 a les 28 actuals¹⁴⁰.

Aquesta segregació horitzontal també es manifesta en les diferents gerències, on les dones predominen majoritàriament en àrees socials, com la Gerència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència, on són el 78,4%. En canvi, els homes ocupen predominantment la Gerència de Prevenció i Seguretat, on representen el 82,2% del total. Però del total de les gerències de l'Ajuntament, en quatre s'ha assolit la paritat, com és el cas, per exemple, de la Gerència Municipal.

Quant als organismes autònoms i ens adherits s'ha aconseguit la paritat en tres d'ells, com és el cas de l'Institut Barcelona Esports, i en la resta s'està experimentant una tendència cap a la feminització o estan ja feminitzant, com en l'Institut Municipal de l'Educació, on les dones representen el 91,3%¹⁴¹.

La segregació vertical: paritat en la presència en l'Administració Pública, però els càrrecs directius continuen sent masculins

Dades de 2018 mostren com perdura una important segregació vertical, ja que el nombre de dones en alts càrrecs de l'Administració municipal és molt reduït. Així, dins de l'escala general de l'Administració, en el darrer nivell o nivell 30 hi ha un 27,3% de dones, situant-nos lluny de la paritat¹⁴².

En nivells inferiors s'aprecia un increment de la paritat, ja que el nombre de dones en els nivells 26 i 28 representaven el 2018, respectivament, el 59,7% i el 45,5%. No obstant això, aquestes dades han de ser matisades perquè, si bé és cert que en els nivells 26 i 28 s'han millorat els resultats, les dones continuen sent majoria en els llocs de treball de menor responsabilitat.



“La segregació que més es produeix és la vertical perquè les dones estan en els llocs administratius, amb poques possibilitats de pujar i, per tant, la seva carrera es frena mentre la dels homes avança.”

Sònia Ruiz, directora Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, Ajuntament de Barcelona

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

141 Ídem.

142 Ídem



“Crec que és necessari tenir més homes en el secretariat, per trencar amb els estereotips de gènere, i demostrar que tothom pot fer el mateix treball. Pensem que no només es tracta d’augmentar el nombre de dones en l’Administració, sinó també el nombre d’homes en sectors més feminitzats.”

***Cristina Garrido,
secretària,
Ajuntament
de Barcelona.***

El 2020, en analitzar les dades s’aprecia com dins de l’escala general de l’Administració la gran majoria de dones es troben en llocs administratius (354 dones) i auxiliars (538 dones). Quant a l’escala especial de l’Administració, les dones es concentren en el personal tècnic superior (512 dones) i, en contraposició, els homes a la Guàrdia Urbana (2.632 homes)¹⁴³.

Aquesta segregació també s’observa en els grups per titulació acadèmica. El 2018, les dones eren majoria en tots els grups professionals. En el grup A1, destaca la paritat en la seva composició amb un 56,6% de dones. Aquesta dada també ha de ser matisada, ja que del total de la plantilla només el 31,2% de les dones és del grup A1. A més, representaven el 43,9% dels càrrecs directius, on també s’ha assolit la paritat. No obstant això, la situació dels grups A1 i A2 s’inverteix en els altres. En el grup C1, les dones suposen el 71,5% del total de la plantilla, però representen només el 20,2% de la plantilla femenina¹⁴⁴.

Hi ha diferents motivacions per les quals es produeix aquesta segregació, tant horitzontal com vertical.

Les parets de vidre dificulten assolir la igualtat de gènere

Tradicionalment, les dones i els homes han estat objecte d’una sèrie d’estereotips i expectatives socials que afecten el sector privat, però que també es manifesten en el sector públic.

Al llarg dels anys s’ha associat la participació de la dona en el sector públic a llocs administratius i de secretariat. Això ha mostrat a generacions de dones que els treballs als quals poden aspirar en l’Administració estan limitats a l’àmbit administratiu o tècnic.

En l’actualitat, es produeix una sobrerrepresentació de les dones en dues àrees tradicionalment associades a les dones, com són els propis assumptes de dones i la sanitat, particularment les cures. També tenen una alta ocupació en altres àrees també molt feminitzades, com l’educació i els assumptes socials, així com les tasques administratives.

D’altra banda, les dones estan infrarepresentades en àrees considerades com masculines, com són la prevenció i la seguretat, les obres públiques i el transport o les telecomunicacions. Això demostra que l’Administració Pública no és aliena a l’atribució tradicional de rols de gènere, que perdura en la societat.

Segons els estudis, aquestes ‘parets de vidre’ limiten la participació de les dones en l’Administració Pública i el seu progrés professional, ja que les competències i

¹⁴³ Ajuntament de Barcelona, Estadística i Difusió de dades (2022), Personal de l’Ajuntament segons categories y sexe.

¹⁴⁴ Ajuntament 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.”

la formació necessàries en aquestes àrees es consideren menys transferibles a altres sectors¹⁴⁵.

Per tant, l'eliminació de la segregació horitzontal o 'parets de vidre' és indispensable per aconseguir una plena participació de les dones en l'Administració Pública i per incorporar la seva perspectiva en l'elaboració de polítiques públiques.

Ara bé, l'evolució de la societat també es materialitza en el sector públic, on ja s'observa com, encara amb dificultats i lentament, alguns d'aquests estereotips estan sent modificats. Des de la participació de les dones en sectors masculinitzats, com Guàrdia Urbana, o la incorporació d'homes en sectors més feminitzats, com el secretariat o l'administració.

La contínua invisibilitat de la dona impacta el canvi en cossos masculinitzats

L'elecció de la primera alcaldessa en la història de Barcelona, Ada Colau el 2015 i la seva reelecció el 2020, ha implicat una més gran visibilitat de les dones en el Consistori, un major esforç en la inclusió de dones en la Comissió de Govern municipal, així com un augment de la perspectiva de gènere i la implementació de polítiques feministes com la continuació dels Plans d'Igualtat de l'Ajuntament (I Pla 2011-2013, II Pla 2015-2019 i el III Pla 2020-2023) i la creació de la Regidoria de Feminismes i LGTBI.

Ara bé, malgrat aquest progrés, la falta de referents i de visibilitat de dones és un tema transversal a diferents sectors, però en el cas de l'Administració Pública té un particular interès degut, fonamentalment, al fet que hauria de ser una mostra de la realitat social i la manca de dones dona peu a la pervivència d'estereotips i biaixos de gènere.

La visibilitat de models de conducta és necessària especialment en dos sectors clau.

Per una banda, en l'àmbit de la prevenció i la seguretat, és a dir, a la Guàrdia Urbana i en el Servei d'Extinció d'Incendis i Salvaments. En aquest cas, la presència de dones s'ha demostrat indispensable en assumptes relacionats amb la violència de gènere o els i les menors, entre d'altres.

Per aquest motiu, és necessària una presència més gran de dones en els àmbits més masculinitzats i la visibilitat de dones pertanyents als cossos de seguretat, essencial per atraure el talent femení. Normalment, i a causa dels estereotips de gènere, les nenes tenen un menor interès a ser policies, ja que ho consideren una professió d'homes¹⁴⁶.



“En el sector de la seguretat, les dones estan infrarepresentades. És un tema històric. Aquest sector ha estat entès com una cosa d'homes, i les dones l'han vist com molt masculí al no tenir referents.”

***Àngels Vila,
directora de Serveis de Prevenció,
Guàrdia Urbana***

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

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

D'altra banda, és indispensable també una major participació femenina en els llocs directius i executius. En aquest cas, la promoció i visibilitat de les dones referents ha de fer-se *ad intra*, per a la mateixa plantilla de l'Administració. L'objectiu és donar a conèixer dins l'Ajuntament la labor que porten a terme les dones que han arribat als càrrecs directius i executius per fomentar que la resta de dones també aspirin a una progressió en la seva carrera professional dins la Funció Pública municipal.

La falta de conciliació i corresponsabilitat limita la progressió professional de les dones

Des de l'Ajuntament s'ha fet un esforç per facilitar mesures de conciliació gràcies a una més gran conscienciació al voltant de la importància que aquesta mena de mesures tenen per reduir les desigualtats de gènere. Per això, s'ofereixen mesures de conciliació laboral per a empleats i empleades, com la possibilitat d'acollir-se a 60 hores trimestrals per a progenitors/ores de menors de 12 anys i 20 hores trimestrals per a assumptes propis.

Aquestes mesures de conciliació van ser adoptades el 2018 majoritàriament per dones (71,6%), enfront del 54,4% dels homes, malgrat ser oferides a ambdós gèneres sense distinció¹⁴⁷. La pandèmia de la COVID-19 ha provocat un increment del teletreball i l'aparició de nous models de treball. Ara bé, la persistència dels estereotips de gènere en l'àmbit laboral i domèstic continuen perpetuant-se, sent la dona en qui recauen més obligacions de tipus familiar i, per tant, són elles les que solen acollir-se majoritàriament a les mesures de conciliació.

A més, l'Ajuntament també ofereix la possibilitat de reducció de la jornada laboral per a progenitors/ores de nens menors de 12 anys. Tal com succeeix amb la flexibilitat, són les dones les que s'acullen de forma majoritària a aquesta mesura de conciliació.

Si s'analitzen les dades, s'observa com el 7% de la plantilla femenina en l'escala general de l'Administració s'ha acollit a aquesta mesura. Els homes, amb comparació, han suposat únicament l'1,1% de la plantilla. Paradoxalment, aquests percentatges augmenten en Guàrdia Urbana, on suposen un 10,8% i un 6,3% respectivament.

En una carrera professional tan presentista com encara és l'Administració Pública i on el teletreball s'imposa lentament, el fet que les dones siguin les que majoritàriament s'acullin a aquestes mesures i, per tant, no siguin visibles, té un impacte negatiu en la seva carrera professional. Aquesta feminització de l'ús de les mesures de flexibilitat i conciliació laboral no només no ajuda a la reducció de la bretxa, sinó que l'empitjora, ja que es pot arribar a considerar les dones com a poc fiables.

¹⁴⁷ Ajuntament 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 sostre de vidre o com la segregació vertical també afecta l'Administració Pública

En el cas de l'Administració Pública, la segregació horitzontal té un clar efecte en la possibilitat d'ascens professional i d'assolir llocs directius. El fet que una part important dels llocs ocupen les dones siguin de la categoria A2 en subsectors amb poc recorregut professional, com el treball en llars d'infants o en el sector social, limita el seu propi ascens.

La menor presència de dones en els llocs a A1 també és una causa per poder ascendir a llocs directius i executius, tradicionalment ocupats per homes. Si a això hi afegim les conseqüències del 'terra enganxós' als nivells inferiors, es veuen les dificultats de les dones per ascendir en la seva carrera professional.

La pervivència de la bretxa salarial

L'existència d'una segregació horitzontal i vertical té un clar impacte en la bretxa salarial.

El 2020, el salari mitjà en l'Administració Pública va ser de 37.692 €. No obstant això, al desglossar aquesta dada s'observa que el salari mitjà dels homes es va situar en 41.268 € enfront dels 35.412 € de les dones, mostrant la pervivència de la bretxa salarial de gènere en l'Administració municipal¹⁴⁸. El 2017, la bretxa salarial global de gènere estructural se situava en el 13,23%¹⁴⁹.

Segons dades de 2020, el salari mitjà anual en l'Administració Pública es trobava en 37.692 euros, però en desagregar-lo per sexe, s'observa la desigualtat existent, ja que els homes, de mitjana, reben un salari anual de 41.268 euros i les dones de 35.412 euros¹⁵⁰.

Aquesta bretxa salarial en l'Administració Pública està clarament lligada al fet que les dones ocupen de manera predominant llocs més baixos en escalafó. Ara bé, tot i que el percentatge més gran de la plantilla, tant masculina com femenina, es troba en el nivell 22, cal destacar que les dones ocupen en major percentatge els nivells 12 a 26 de l'Administració, amb un salari menor, mentre que els homes predominen en els nivells 28 i 30, amb un salari més elevat¹⁵¹.

A això s'afegeix el fet que, dins d'un mateix grup professional, les dones, de manera general, ocupen els llocs menys remunerats. En l'Administració Pública, el salari sol estar vinculat a la missió del departament. En molts casos, els sectors menys

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

149 Ajuntament 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 Ajuntament de Barcelona (2022). "Els salaris a Barcelona, 2020".

151 Ídem.

valorats o remunerats són aquells més masculinitzats, com la Guàrdia Urbana, enfront d'àrees més feminitzades, com ara les llars d'infants.

Un altre element essencial en l'existència de la desigualtat salarial en l'Administració Pública es deu també a les mesures de conciliació, ja que les dones s'hi acullen de manera predominant, tant a les mesures de conciliació laboral com a la jornada parcial, fet que té un impacte directe en la seva retribució¹⁵².

Recomanacions

Accés a la carrera

- Revisar les proves d'accés aplicant la perspectiva de gènere.
- Establir quotes per a les àrees o professions en les quals un dels sexes està infrarepresentat.
- Portar el talent jove i fomentar l'ambició a través de campanyes de comunicació sobre les professions de la Funció Pública basades no només en la seguretat de la feina, sinó també en les oportunitats de desenvolupament professional i impacte en la ciutat.

Promoció interna

- Proposar formacions o finançament d'educació a les persones encallades en carreres amb probabilitats de creixement limitat per oferir-les una evolució dins de l'Administració Pública.
- Crear un programa de detecció del talent femení dins de l'Administració.
- Regular els criteris vinculats a l'edat i a l'antiguitat de servei, que posen en desavantatge a les dones. A més, incloure en l'avaluació anual esdeveniments personals, com ara la maternitat o paternitat.

¹⁵² Ajuntament 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."

El marc legal

- Assegurar que les obligacions legals no només seguin complertes, sinó que corresponguin al 100% de les exigències. La finalitat és que l'Ajuntament de Barcelona esdevingui un exemple a seguir en matèria d'igualtat per a altres organismes de la ciutat, la comunitat autònoma i Espanya.
- Garantir que els programes i polítiques en matèria d'igualtat de gènere tinguin recursos financers suficients per a la seva plena realització.
- Visibilitzar aquests esforços per millorar la cultura organitzativa i per fomentar el canvi positiu i la reducció dels estereotips de gènere d'empleats i empleades.

Mesures de conciliació i de corresponsabilitat

- Fomentar una organització del treball per objectius vinculat a la racionalització d'horaris.
- Establir mecanismes per facilitar el treball híbrid.
- Crear la infraestructura necessària, com llars d'infants, per facilitar la conciliació i la corresponsabilitat.



El sector salut i vida

Context

La importància del sector salut i vida en l'economia barcelonina

El sector salut y vida té una importància primordial per a la ciutat, ja que influeix fortament en la qualitat de vida dels seus i les seves habitants. Aquest sector, compost per 3.090 empreses i que generava 90.000 llocs de treball a finals de 2017, és a la vegada divers i està molt marcat pel pes de l'assistència sanitària, que concentra el 75% de llocs de treball i el 87,2% d'empreses amb personal assalariat¹⁵³.

Una altra branca molt important d'aquest sector, la indústria farmacèutica i biotecnològica, ha trobat a la ciutat un entorn afavoridor per fomentar la seva capacitat d'investigar i innovar.

Catalunya és el líder espanyol d'inversió en R+D biotecnològica a Espanya, i Barcelona compta amb 15 hospitals, 9.000 instituts d'investigació i més de 6.000 investigadors/ores¹⁵⁴.

La importància del sector de salut i vida en el foment de la igualtat de gènere

Fomentar la igualtat de gènere en el sector de la salut i vida és clau per a la millora i la protecció de la vida de les dones. La inclusió de la perspectiva de gènere en medicina és necessària per respondre a les necessitats específiques de les dones en aquesta matèria, quelcom tradicionalment ignorat.

Universalment, l'esforç diagnòstic o terapèutic més gran s'ha fet amb els homes. Això té conseqüències nefastes en la salut de les dones, ja que s'han invisibilitzat diferències de malalties i símptomes entre dones i homes¹⁵⁵.

153 Ajuntament de Barcelona (2018) Els sectors estratègics a Barcelona. Dades 2018. <https://ajuntament.barcelona.cat/economiatreball/sites/default/files/documents/WEB-Sectors-Estrategics-2018-CAST.PDF>

155 Ajuntament de Barcelona (2018) Els sectors estratègics a Barcelona. Dades 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.

Segons un estudi de l'equip de l'Hospital Clínic liderat per Gemma Martínez-Nadal, existeix una bretxa de gènere en el diagnòstic del dolor de pit. En conseqüència, el risc de subestimar un atac cardíac és més gran en dones que en homes¹⁵⁶.

De la mateixa manera, la infrarepresentació de dones en els assajos clínics té com a conseqüència la generalització dels resultats d'estudis fets majoritàriament en els homes. Aquest fet pot tenir seqüeles en la salut de les dones, com ho demostra un estudi nord-americà, segons els quals les dones tenen un 34% més de possibilitats d'experimentar seqüeles després de la immunoteràpia¹⁵⁷.

Per una banda, el sector sanitari té una importància capital en la detecció i resposta enfront de la violència de gènere¹⁵⁸. A Barcelona, només entre gener i setembre de 2021, es van registrar 2.522 denúncies per violència de parella o intrafamiliar¹⁵⁹, la forma de violència de gènere més estesa, tot i que aquestes xifres representen únicament una part del problema. ONU Dones estima que el 2020, a nivell mundial, el 18% de dones han estat víctimes de diferents formes de violència intrafamiliar¹⁶⁰.

Els esforços en formar el personal mèdic i l'alumnat de medicina en igualtat de gènere i lluita contra la violència de gènere són essencials per millorar la lluita contra la violència de gènere¹⁶¹.

La dona en el sector salut i vida de Barcelona

El sector de salut i vida sempre ha comptat amb presència femenina, fortament reforçada en les darreres dècades. S'observa una important feminització del sector, tant en nombre de dones que exerceixen aquesta professió com en el nombre de dones que l'estudien.

En el mercat de treball, les dones representen el 70% del sector sanitari i farmacèutic a Barcelona i el 84% de la plantilla de les residències¹⁶². L'anàlisi de les dades dels darrers set anys mostra un creixent interès de les dones per les carreres

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*.

relacionades amb aquest sector. Mentre que la participació de dones en aquest marc temporal ha pujat, la d'homes s'ha mantingut estable. En total, la participació de dones en el sector salut i vida a Barcelona ha pujat del 71% al 74%¹⁶³.

Aquesta tendència creixent es mantindrà probablement en els pròxims anys, donat que les carreres de ciències de la salut van ser la tercera categoria d'estudis universitaris que va atraure més dones, sent el 22,9% de totes les dones matriculades a les universitats a Barcelona en el curs 2018-2019. A més, en les formacions professionals en salut, les dones representen a Catalunya el 77,1% de totes les persones matriculades¹⁶⁴.

Cal destacar el paper històric de la Universitat de Barcelona i del seu departament de Medicina en la inclusió de dones en les carreres mèdiques. Aquest departament va acollir Maria Elena Maseras, la primera dona a Espanya a matricular-se a la Facultat de Medicina; Dolors Aleu i Riera, la primera dona llicenciada d'Espanya; i Martina Castells i Ballespi, la primera dona a aconseguir el doctorat a Espanya.

Cal assenyalar que aquesta forta presència de dones en el sector de salut i vida es reflecteix també en el nombre de dones inventores. Tot i que, en general, les dones solen dipositar menys peticions de patens que els homes, elles els superen proporcionalment en el nombre de patents relacionades amb productes farmacèutics i productes orgànics elaborats¹⁶⁵.



“A Mutual Mèdica hem pogut veure un progrés molt important. La meva companya, amb 50 anys d'experiència a l'empresa, em va explicar que quan ella va començar a treballar les dones havien d'anar amb bata i mitjons. Avui en dia, aquestes mesures discriminatòries ja no existeixen, però hem fet un pas més. Hi ha paritat absoluta, no només en l'equip directiu, sinó també en els de gestió.”

Marta Portabella, tècnica de Recursos Humans, Mutual Mèdica.

Assoliments

Passes cap a la igualtat de gènere

L'arribada massiva de dones al sector salut i vida ha generat un debat sobre el paper de les dones i ha visibilitzat la necessitat d'empènyer el canvi cap a més igualtat, sobretot en els llocs de presa de decisions.

Tot i que en termes qualitius el canvi és més lent, s'observa una millora gradual de la situació laboral de les dones en el sector.

Les entrevistes amb representants del sector han posat en evidència que el canvi ocorregut és originat en canvis culturals en les institucions i empreses que el formen, però també en els esforços de les institucions públiques per promoure una legislació i mesures de promoció d'igualtat de gènere en l'entorn laboral.

Malgrat la lentitud del procés, les dones comencen a ocupar un percentatge creixent de llocs de lideratge en el sector. Un exemple significatiu és el canvi que

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.”

es pot observar en les direccions d'infermeria dels hospitals barcelonins. Malgrat estar constituïts en la seva gran majoria per dones, aquests departaments han estat tradicionalment dirigits per homes.

De totes maneres, avui en dia, els cinc hospitals millor valorats de Barcelona¹⁶⁶ compten tots amb dones com a directors d'infermeria i en dos d'ells són dones les que ocupen els llocs de gerent.

Conciliació com a mesura per fomentar la presència de dones en llocs de presa de decisió

La dificultat de conciliar és avui en dia un dels principals reptes en el ple desenvolupament professional de les dones en tots els sectors. Ara bé, en el de salut i vida, l'assistència sanitària, la branca més nombrosa en aquest sector, és particularment vulnerable a l'hora de conciliar. La necessitat d'oferir un servei sanitari obert a tota la població i uns horaris de treball molt intensius, sobretot en el cas de les guàrdies, tenen un impacte molt fort en les dones a l'hora de prendre decisions quant al seu futur professional i reforça el desequilibri en les promocions internes.

En aquest aspecte existeix una diferenciació important entre l'atenció sanitària en primària i l'atenció hospitalària. En general, l'atenció primària està profundament feminitzada en gairebé tots els seus àmbits i gràcies al límit en la promoció professional, l'impacte de la conciliació és limitat. Ara bé, el sistema de torns, alguns acabant a les 21 h, sí que suposen un fre a la conciliació. En el referent a l'atenció hospitalària, les dificultats en la conciliació sí que impliquen frens en la promoció professional.

Per pal·liar aquest problema, el 2021 l'Hospital Clínic va implementar el Sistema de Promoció Professional del personal mèdic, que inclou en la seva valoració aspectes personals per minimitzar el seu impacte en el desenvolupament professional, com la maternitat, paternitat i adopció, incapacitat temporal per causa de l'embaràs, atenció a les persones en situació de dependència o malalties greus entre 3 mesos i 1 any. L'anàlisi de promocions a l'hospital va permetre posar en evidència que existeixen factors que alenteixen o bloquegen la progressió en igualtat de condicions i això s'aplica sobretot a les dones.

Visibilitat del caràcter acensi-la del treball sanitari

Les dones han estat en la primera línia de la COVID-19, representant la majoria d'empleats/es de neteja (86%), de residència (84%), serveis socials (80%),



“L'educació i els estereotips encaminen les nenes cap a carreres sanitàries, en lloc de cap a les carreres STEM, i els nens ja no volen ser metges perquè ara està considerada com una carrera de dones.”

*Marie Laurent,
directora de
Desenvolupament
i Accés a Mercats,
GENinCode
Predictive Genetics*

¹⁶⁶ Segons el Monitor de Reputació Sanitària de 2020 (<https://www.merco.info/es/monitor-reputacion-sanitaria-hospitales>), els hospitals públics barcelonins millor valorats a Espanya són l'Hospital Clínic (posició 2 al rànquing nacional), Hospital Universitari Vall d'Hebron (posició 5), Hospital Universitari de Bellvitge (posició 13), Hospital de Santa Creu i Sant Pau (posició 17) i Hospital del Mar (posició 36)

personal sanitari i farmacèutic (70%), professorat (65%), de venda de productes alimentaris (64%) o de serveis postals obligatoris (56%). En el sector sanitari i farmacèutic, la seva incorporació ha crescut de manera exponencial, incloent-hi 18.200 dones en el tercer trimestre de 2020.



“El sistema sanitari no cobreix el que les dones necessiten; falta perspectiva de gènere tant en l'estudi i l'ensenyament com en els assajos mèdics. La violència obstètrica és també una trista realitat.”

Laura Solé, sòcia administradora, Owings.

Durant la pandèmia, es va visibilitzar, alhora, tant el caràcter essencial del treball sanitari, com la precarietat de les seves posicions. En conseqüència, això va permetre posar de manifest les diferències de posició i condicions de treball basades en gènere.

La falta de referents en alguns àmbits del sector salut i vida implica una reducció de la participació, també en el món acadèmic. En el cas del sector infermer, fins a la implementació del sistema universitari de Bolònia, la possibilitat de fer doctorats era molt reduïda. En canvi, l'augment de l'accessibilitat a la formació de doctorat ha suposat un increment de la producció acadèmica en l'àmbit de les ciències infermeres¹⁶⁷.

Bretxes per eliminar

Estereotips de gènere que mantenen el sostre de vidre

El sector de salut i vida s'ha feminitzat, però aquest fet no ha vingut acompanyat de la feminització en els llocs directius. Les dones arriben als llocs directius a un ritme més lent, com ho demostra l'estudi de l'Hospital Clínic que assenyalava que l'accés de dones als llocs de lideratge durant una dècada fou menys estable.

Segons un estudi del Col·legi de Metges de Barcelona (COMB), només el 4% de les dones metges en actiu ocupen càrrecs de responsabilitat enfront del 14,5% dels facultatius homes, que assumeixen llocs de comandament. Dos factors principals generen aquesta situació. En primer lloc, l'edat és un element que té una evident vinculació, ja que les dones són més joves i la seva trajectòria professional és encara curta. En segon lloc, pesa encara la cultura organitzacional dominada per homes.

L'origen d'això prové dels estereotips de gènere que es perpetuen des de l'educació. Tot i que el sector salut i vida pot atraure 'tradicionalment' perquè està relacionat amb cures, s'observa una falta de referents en el sector mèdic per fomentar l'ambició de les dones. Històricament, la dona sempre ha estat invisible en ubicar-se en l'esfera privada. En canvi, els homes sempre han estat en l'esfera pública. El fet que la dona sigui la que tingui la funció reproductora ha suposat que hagi assumit en exclusiva la cura de nens i nenes i de la família. Malgrat els avenços en matèria d'igualtat de gènere, la cura continua recaient en les dones.

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

La vida professional no és aliena a aquesta situació. De fet, i com indica Concha Germán Bés, el rol de la infermera “és una continuació professionalitzada de la cura domèstica”.

Aquesta feminització del sector s’acompanya també d’una percepció de pèrdua del prestigi de carreres mèdiques. La infravaloració de la professió és universal, tant a nivell geogràfic com sectorial. Com demostra un estudi nord-americà, les professions associades amb dones són devaluades més fàcilment i s’aprecia una major pèrdua d’interès en elles¹⁶⁸.

Aquesta situació dinamita el procés de les dones, ja que existeix una percepció generalitzada que elles s’“autocastiguen”. La síndrome de l’impostor de les dones en el sector de salut i vida és considerada per molts i moltes professionals com una de les principals barreres perquè les dones accedeixin als llocs de lideratge¹⁶⁹.

L’estudi de COMB demostra que dones i homes valoren diferentment la responsabilitat. Així, el 57% dels homes considera que és important assolir un lloc directiu; en les dones aquesta xifra baixa fins al 45%.

Un gran problema és la persistència de la dificultat de conciliar. Tot i que la conciliació sembla una causa principal, tant per a dones com per a homes en el sector sanitari, per no aspirar a una promoció, les dones continuen sent les principals responsables de portar a terme el treball no remunerat i això impacta en la seva capacitat d’arribar als llocs de presa de decisions.

Aquesta dificultat de les dones d’arribar als llocs de lideratge es tradueix en diferències en els sous mitjans. Mentre que el sou mitjà de les dones se situava el 2020 en els 36.829 euros anuals, el dels homes s’elevava a 45.518 euros, representant una diferència del 19,09%¹⁷⁰.

Un altre efecte de l’escassetat de dones als llocs de lideratge és la falta de resposta a les necessitats de les dones i la persistència de violència obstètrica. S’observa una manca de formació en la sistematologia femenina, fet que impacta negativament la qualitat del seu accés a les cures sanitàries.



“Les dones arrossegueu cert complex d’inferioritat. Les fa una mica de proposicionar-se cap a dalt. L’origen està en l’educació.”

***Núria Borrell,
fundadora i
directora, Owings***

Falta de reconeixement professional

Les dones estan en la primera línia de cures sanitàries a la ciutat de Barcelona. El 2018, els serveis d’assistència primària comptaven amb 3.386 dones, enfront 1.000 homes. Dins d’aquest col·lectiu, les dones representaven el 87% d’auxiliars


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 Ajuntament de Barcelona (2022). “Salariis a Barcelona 2020.”

d'infermeria¹⁷¹. Malgrat la seva importància, existeixen estereotips que treuen valor al treball de les dones.

Tot i que elles suposen ja el 55% dels i les metges de menys de 65 anys i el 65% dels i les residents¹⁷², -tendència que continuarà creixent donat que les dones dominen en les carreres mèdiques, persisteix la jerarquia natural que atorga el títol universitari (metge-infermera), fet que empitjora la desigualtat i invisibilitza les dones en aquest sector.



“L'embaràs i la maternitat continuen sent impediments en la carrera professional, particularment a partir dels 35-40 anys, que és un moment clau. Per això, és fonamental que les empreses ofereixin mesures de conciliació de forma igualitària.”

*Marta Portabella,
tècnica de Recursos
Humans, Mutual
Mèdica*

A més, aquesta manca de reconeixement s'uneix a altres elements que afecten de manera més negativa a les dones que als homes. D'aquesta forma, estudis sobre l'impacte de la COVID-19 entre el personal sanitari en primera línia mostren que les dones han patit més estrès, encara que d'intensitat variable. També han patit més ansietat, depressió, alteració del son i esgotament que els homes^{173,174}.

Però aquest malestar psíquic no ha estat només durant la pandèmia, sinó que es produeix cada dia entre el personal sanitari. Un estudi publicat a la *Revista de Calidad Asistencial* indica que el perfil de persona majoritàriament susceptible a aquest malestar psíquic és el d'una dona d'entre 26-50 anys, auxiliar d'infermeria en un hospital, amb contracte fix i torn rotatori, i que porta treballant entre 11 i 15 anys¹⁷⁵.

D'aquesta forma, s'observa una altra bretxa, en aquest cas, pel que fa a la salut mental, ja que afecta de manera desproporcionada a més dones que a homes. Per això, és necessària una revalorització de les professions sanitàries, incrementant el pes de la idea de “cuidar al/a la cuidador/ora”.

Emprenedoria femenina infradesenvolupada

Barcelona ha esdevingut el tercer *hub* europeu i sisè mundial en nombre d'*start-ups* Femtech¹⁷⁶. La BioRegió, el clúster de les ciències de la vida de Catalunya, compta actualment amb 11 FemTech. De totes maneres, es percep que les empreses dirigides i fundades per dones pateixen dificultats per créixer. Malgrat rebre finançament públic, des de 2020 no s'ha superat el nombre d'empreses dirigides per dones.

Com diu Eva Rosell, directora general del Barcelona Health Hub, a les *start-ups* establertes a Barcelona en el sector de la salut s'observa que, tot i que

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>

s'aprecia una participació igualitària en estrangers i estrangeres, en el grup de persones locals hi ha una diferència en la participació entre dones i homes. Aquesta diferència, de moment, no ha estat analitzada. De la mateixa manera, en el Barcelona Health Hub només hi ha dues *start-ups* dirigides per dones i cap empresa unicorn amb dones CEO.

Recomanacions

Visibilitzar el lideratge i la perícia de les dones en el sector de salut i vida

- Fer un treball de visibilitat de dones referents, programes d'empoderament, beques i subvencions, i avaluació d'accions formatives desagregades per gènere.

Fomentar l'ascens professional de les dones

- Incorporar assignatures digitals transversals en totes les carreres del sector salut i vida, i sobretot en les carreres de medicina i infermeria.
- Donar suport als centres sanitaris per aplicar la perspectiva de gènere en els seus processos d'avaluació interna.
- Promoure horaris de treball més regulars.

Cuidar la salut de les dones

- Crear els protocols de salut laboral amb perspectiva de gènere.
- Incloure qüestionaris psicosocials per prendre les mesures necessàries en matèria de salut mental.
- Donar suport a projectes d'innovació farmacèutica i biotecnològica que incloguin la perspectiva de gènere i analitzin l'impacte de gènere en les proves mèdiques.



“Els estereotips dins dels hospitals estan molt marcats. Hi ha una important falta de reconeixement del treball de les infermeres, que han d'estar contínuament demostrant el seu valor.”

*Núria Borrell,
fundadora i directora
Owings*

El sector comerç

Context

El comerç és un pilar fonamental de l'economia de Barcelona, perquè representa al voltant d'un 11,6% del PIB en l'última dècada¹⁷⁷, situant-se per damunt de l'hostaleria i les TIC. Aquest percentatge s'ha reduït lleugerament durant la pandèmia, però el 2021 ha iniciat la senda de la recuperació¹⁷⁸.

La importància del comerç també es veu reflectida en l'ocupació, ja que el 2021 donava feina a 158.300 persones¹⁷⁹, al voltant d'un 14% dels llocs de treball de Barcelona¹⁸⁰. De fet, el comerç és el sector amb un nombre més gran d'empreses amb assalariats i assalariades, el 20,7% del total d'empreses.

La caiguda de l'ocupació en el sector comerç durant la pandèmia ha estat menor del que s'esperava gràcies als expedients de regulació temporal de l'ocupació (ERTO). Però el petit comerç, com indiquen les dades de PIMEComerç, ha patit particularment, ja que el 35% dels establiments de Catalunya van quedar inactius i buits el 2020.

Les mesures de confinament van portar les empreses a adoptar el teletreball de manera generalitzada, però en el sector del comerç el teletreball no s'ha pogut adoptar en molts casos per la necessitat de la presencialitat en el comerç al detall. Les dones, que componen la part més gran de treballadors i treballadores d'aquest sector, s'han vist més afectades que els homes.

La pandèmia també ha impulsat el comerç electrònic, ja que ha accelerat els canvis de tendència en els hàbits de consum de barcelonins i barcelonines. En aquest cas, destaca que un 63,8% d'aquests i aquestes prefereixen comprar *online* productes d'oci i cultura, i el 41,1% ho prefereix per comprar productes electrònics i informàtics. De totes maneres, encara es manté la preferència de comprar en botigues físiques en la resta d'àmbits, particularment en el de productes frescos¹⁸¹.

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

178 Ajuntament de Barcelona, Estadística i Difusió de dades (2022). Producte Interior Brut.

179 Ajuntament de Barcelona, Estadística i Difusió de dades (2022). Població ocupada per branques d'activitat.

180 Ídem.

181 Ajuntament 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 importància del comerç per a la igualtat de gènere

McKinsey va calcular el 2015 que assolir la igualtat de gènere suposaria un augment del PIB global del voltant d'uns 28 bilions de dòlars en 10 anys¹⁸². El comerç és un sector clau de l'economia i la presència de la dona en aquest genera beneficis per a tota l'economia.

En general, una més gran participació de la dona en l'economia suposa maximitzar tot el seu potencial, el que alhora afecta de manera positiva a la competitivitat. Segons l'OCDE, globalment, els llocs de treball al comerç estan millor pagats i són més productius. En conseqüència, donar suport a les dones en el sector comerç té com a resultat la reducció de la desigualtat¹⁸³.

En aquest sentit, la dona desenvolupa un paper indispensable en el comerç, ja que aporta una perspectiva de gènere creant un sector més divers i obert, més adaptable a mercats més diversos i globals, el que alhora genera que les empreses siguin més productives, més competitives i augmenta la seva responsabilitat social. Tot plegat té com a resultat la reducció de la desigualtat, el creixement econòmic i un millor ús de la força de treball¹⁸⁴.



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

184 Ídem.

Les dones en el sector comerç de Barcelona

Si s'analitza el perfil de les persones treballadores en aquest sector el 2021 destaca el fet que la gran majoria són dones (59% del total). A més, les principals franges d'edat són persones d'entre els 45 i els 54 anys (25,9%), i entre els 35 i els 44 anys (25,69%)¹⁸⁵.

Aquest percentatge s'inverteix en el cas de la propietat d'establiments, perquè tot i que s'ha assolit la paritat, encara hi ha més homes (52,4%) que dones (47,4%). En referència a encarregats i encarregades d'establiments comercials, hi ha més presència de dones (56,7%) que d'homes. En el cas d'empleats i empleades passa el mateix, també hi ha més dones (64,9%) que homes¹⁸⁶.

En el cas de les persones contractades en el sector, el perfil és el d'una dona (55,1% del total), menor de 30 anys (53,4%), amb contracte temporal (73,9%) en el subsector de comerç al detall (71,3%)¹⁸⁷.

A més, les dones ostenten només una de cada cinc presidències dels eixos comercials de la ciutat i de les associacions del sector¹⁸⁸. Finalment, també ocupen llocs de responsabilitat en la Direcció de Comerç i Restauració de l'Ajuntament, on el 62% de la plantilla són dones¹⁸⁹.

L'activitat emprenedora també és un pilar fonamental del teixit econòmic de Barcelona. Si s'analitzen les dades s'observa que el 2020 un 15,6% del total de les persones emprenedores ho feien en el sector comerç. D'aquest percentatge, el 42% eren dones, enfront del 58% dels homes. Això indica que el comerç és un sector o s'ha assolit la paritat en el nombre de persones emprenedores, tot i que aquesta tendència ha de ser enfortida¹⁹⁰.

Quant a la restauració, en aquest subsector ho treballen més homes (58,4%) que dones (40,6%) i dos de cada tres propietaris/àries són homes¹⁹¹.

Així mateix, cal assenyalar la importància del sector informal en el comerç i el seu impacte de gènere. Al no disposar de dades suficients, és difícil fer una radiografia de la situació, però malgrat això, en ser un fenomen global, es pressuposa la seva existència.

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

186 Ídem.

187 Ídem.

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

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

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

Assoliments

Major esperit emprenedor per a un canvi social de mentalitat

El 72% de les noves empreses a Barcelona sorgeixen en els sectors de serveis a empreses, comerç i serveis al/a la consumidor/a, i té un perfil internacional que, malgrat la caiguda durant la pandèmia, està lentament recuperant el nivell dels anys previs¹⁹².

A la ciutat de Barcelona s'aprecia en els darrers anys un canvi positiu en la consideració tradicional de l'emprenedoria com activitat poc atractiva i amb poques possibilitats de creixement. Ara bé, aquesta valoració de l'emprenedoria encara no assoleix la perspectiva positiva europea. Així, segons dades de 2020, el 61% de la ciutadania de Barcelona associa l'emprenedoria a un alt nivell d'estatus econòmic i social, enfront del 74% de la mitjana europea¹⁹³.

Aquesta percepció més positiva de l'emprenedoria es produeix tant en dones com en homes i, com a resultat, té un impacte positiu en la reducció de la bretxa en emprenedoria. De fet, s'ha obtingut la paritat entre les persones emprenedores consolidades i les noves¹⁹⁴.

BOX 3. Exemples de l'esforç per donar visibilitat a projectes de dones El projecte "Dones i comerç" impulsat per l'Eix Comercial de Poblenou.

Aquesta iniciativa, creada el 2019, té com a objectiu donar a conèixer i reconèixer els projectes creats per dones al barri a través d'entrevistes, col·loquis, exposicions amb fotografies..., ja que el 60% de les botigues associades a l'Eix Comercial de Poblenou estan dirigides per dones.



“Les dones estableixen relacions més properes amb la seva clientela, sobretot en botigues de barri, i això fa que s'adaptin a les seves necessitats.”

*Mireia Trinquell,
dependent,
Al agua patos.*

Reducció d'estereotips de gènere

En els darrers anys, des de l'Administració Pública s'ha fet un important esforç per augmentar la visibilitat de dones referents en el sector comerç, amb la celebració d'esdeveniments com la Barcelona Woman Acceleration Week o el Saló Internacional de la Logística i la Manutenció (SIL). Aquesta major visibilitat permet reduir alguns dels estereotips que marquen les dones en el sector, com el fet que les dones només puguin estar darrere un taulell, però no portar un negoci¹⁹⁵.

192 Ajuntament de Barcelona (2022). "Emprenedoria a Barcelona 2020."

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

194 Ídem.

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

Projectes emprenedors són més resistents i resilients

Segons l'informe Global Entrepreneurship Monitor Catalunya (GEM) 2020-2021, la taxa d'abandonament dels projectes de les dones emprenedores és del 36%, el que indica que els projectes dirigits per dones són molt més persistents que els liderats per homes, que tenen una taxa d'abandonament del 64%.



“La dona es troba al peu del negoci, amb tota la càrrega que això comporta, però tampoc es veu capaç de sortir d'aquí perquè no creu en les seves capacitats.”

*Mireia Triquell,
dependent,
Al agua patos.*

En general, els comerços liderats per dones semblen tenir més arrelat el valor de l'empatia i de la comunicació, que són clau per fidelitzar la clientela. De fet, són precisament aquests valors els que permeten a les dones, la gran majoria del personal en l'atenció al públic i darrere d'un taulell, conèixer i desenvolupar una relació personal amb la seva clientela, el que, a la vegada, facilita la seva fidelització¹⁹⁶.

En conèixer els hàbits de la clientela i consumidores, aquest coneixement i relació personal facilita una millor adaptació als nous hàbits de les persones consumidores, fet que es produeix particularment en els sectors amb més dones treballadores o empresàries, com són la venda al detall de productes alimentaris, equipament per a les persones o per a la llar.

La digitalització com a factor de canvi de la situació de la dona en el sector comerç

El desenvolupament de l'e-commerce implica la necessitat d'incorporar més personal en sectors tradicionalment masculinitzats com ara la logística i el transport. Gràcies als avenços tecnològics, moltes de les barreres que frenaven l'accés de les dones a aquestes professions estan desapareixent de manera progressiva, i per això cada cop més dones s'incorporen a aquestes àrees¹⁹⁷.

La digitalització és indispensable a l'hora de reduir la bretxa de gènere en el comerç, ja que els nous llocs de treball i els nous rols que es generen a les empreses afavoreixen la incorporació de la dona en tots els àmbits de l'empresa, des de la part comercial, operativa, seguretat i, inclòs, logística i transport.

L'e-commerce també permet un increment de l'emprenedoria, ja que els costos disminueixen de forma exponencial i es facilita l'accés a nous mercats. A més, permet una flexibilitat laboral que el comerç tradicional no permet, motiu pel qual atrau a més dones¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Ajuntament 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 Ajuntament de Barcelona (2022). “Emprenedoria a Barcelona 2020.”

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

Bretxes per eliminar

El sector comercial no es aliè a les tendències d'altres sectors i que, de fet, es reproduïen tant en el món laboral com en l'emprenedor. Així, les desigualtats que afecten les dones en el món corporatiu són similars a les que es produeixen en el món emprenedor. Ara bé, donada la pròpia naturalesa d'ambdós àmbits existeixen bretxes específiques en cadascun d'ells.

Les parets de vidre perviuen en sectors altament masculinitzats

En l'analitzar les dades, s'aprecia una segregació horitzontal en les àrees d'especialització de les dones, tant a nivell de sector d'activitat com a nivell del tipus de treball.

La segregació horitzontal destaca en el que fa referència als llocs de treball. Hi ha una important feminització de feines de baixa qualificació en el sector comerç, que se centren, fonamentalment, en les dedicades a l'atenció al públic i les dependents en botigues i caixeres¹⁹⁹, especialment en el petit comerç o el sector moda i perfumeria. Aquesta feminització influeix directament en les condicions laborals, especialment pel que fa al salari i els horaris laborals, en els quals la conciliació és complicada.

Quant als sectors d'activitat, les dones es concentren en els àmbits d'equipament de la persona i moda, sent aquest darrer el més feminitzat. També hi ha més presència de dones en sectors de gran intensitat comercial, com els serveis financers i empresarials. En contraposició, els sectors més masculinitzats són l'automoció i la reparació, les ferreteries i els serveis de restauració²⁰⁰.

Ara bé, es veuen lleugers canvis en sectors altament masculinitzats com el de la logística i el transport. Segons dades de 2019, els homes ocupen al voltant del 75% dels llocs de treball en aquest àmbit. En comparació, les dones representen menys d'un 25% del total²⁰¹. El motiu principal de la falta de dones en aquesta àrea és que, tradicionalment, s'ha considerat un treball físic i, si s'estudia la mena de lloc de treball, es percep que en llocs com el de conductor/ora de màquines o tècnic/a de magatzem, la presència d'homes és la majoria. Les dones, per la seva banda, ocupen els llocs administratius o d'operacions²⁰². Però els avenços tecnològics han reduït la necessitat de treball físic per l'automatització i la robotització, augmentant lentament la presència de la dona en aquests sectors, donada l'alta previsió de creixement en els pròxims anys.



“Encara que hi ha de tot, hi ha sectors amb més dones i sectors amb més homes. Hi ha moltes dones en projectes petits, en el sector de la moda o de l'artesanía, i hi ha més homes en el sector de solucions tecnològiques i que són també més grans.”

*Eva Martínez,
fundadora i CEO
Bellirium.*

199 Ajuntament 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 Ajuntament 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?”](#)



“Crec que, com a dones, tots els problemes que existeixen en el món laboral es traslladen al món empresarial.”

*Juliana Montaña,
cofundadora,
Minima Organics.*

En l'àmbit de l'emprenedoria, les dones, en general, tendeixen a emprendre en el sector serveis i, dins d'aquest, al comerç al detall. Els projectes de les dones solen tenir poc valor afegit en haver un menor percentatge d'innovació i requerir un cost humà més gran. En conseqüència, la seva capacitat de creixement és menor i els projectes femenins tenen una mida més petita i nivells de capitalització més reduïts²⁰³.

Frens interns per a un ple desplegament de l'ambició

Els estereotips i biaixos inconscients de gènere afecten profundament a les dones que treballen en el sector comercial, tant a les empleades com a les emprenedores.

En l'àmbit laboral, la falta de confiança en les seves capacitats porta a les dones en el sector comercial a no assumir posicions de lideratge i també a no adquirir les habilitats necessàries per canviar de sector o per ascendir en l'empresa, des d'un lloc d'atenció al públic a un de gestió o de direcció. La falta de referents també suposa la perpetuació de valors masculins en el sector, el que fa que els estereotips i biaixos encara siguin vigents en l'actualitat. Aquests valors masculins tenen com a resultat que algunes competències que posseeixen les dones en major mesura, com ara l'empatia o tenir una disposició més gran per a la comunicació, no són considerades com a habilitats reconegudes en les treballadores.

A més, existeix una creença bastant arrelada en l'imaginari sociocultural col·lectiu que considera que les dones no estan prou capacitades per a l'emprenedoria, ja que la dona és menys capaç de dirigir equips, d'assumir riscos o d'adquirir els coneixements necessaris per als reptes que comporta l'emprenedoria.

Segons dades de l'Observatori de la Dona²⁰⁴, es percep que les dones disposen de menys habilitats digitals que els homes, especialment en aquelles que no tenen estudis o només tenen estudis primaris i, a això, s'afegeix una menor presència en l'àmbit tecnològic. D'aquesta forma, si tenim en compte que els negocis en plataformes digitals són un fenomen creixent, aquesta manca de capacitats resta oportunitats i redueix el potencial de les dones per generar beneficis a partir d'aquestes noves oportunitats respecte dels homes²⁰⁵.

D'altra banda, aquesta falta de confiança en elles mateixes o la manca d'ambició també tenen com a resultat que les empreses liderades per dones tenen, en general, una mida menor que les empreses dels homes, ja que elles solen ser més prudentes en l'assumir riscos econòmics i personals²⁰⁶.

203 Ajuntament 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 Banc Mundial i Organització Mundial del Comerç (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.”

Aquests estereotips tenen un efecte negatiu en la credibilitat de les empreses propietat o dirigides per dones i, com a conseqüència, veuen reduïda la seva capacitat d'atraure finançament o possible clientela²⁰⁷.

La dificultat de conciliar com a clau en el limitat creixement professional de les dones

La dificultat de conciliar, com succeeix en altres sectors, és un factor fonamental en el creixement de les dones, tant en l'àmbit laboral com en l'emprenedoria. La liberalització del sector del comerç, particularment els horaris, dificulta la possibilitat de conciliar la vida laboral amb la vida personal. A més, és un sector en el qual es treballa majoritàriament sis dies a la setmana (69,7%) i, una minoria, cada dia (20%). A aquest fet, cal afegir que l'horari laboral més estès és el partit de 6 a 14 h. (99,7%) i de 16 a 20 h (98,1%)²⁰⁸.

Segons dades de 2019, el 70,5% dels i de les participants es van mostrar contraris a l'obertura dels negocis els diumenges i aquest percentatge es manté estable des de 2016. D'entre els diferents establiments comercials, els que més van obrir els diumenges van ser els establiments d'alimentació (no mercats). En qualsevol cas, malgrat que els beneficis d'obrir un diumenge poden superar els costos, hi ha raons de pes per les quals els negocis no volen obrir, entre els quals destaquen particularment la necessitat de descansar (49,8%) i el nombre insuficient de personal (7,8%)²⁰⁹.

Aquest darrer és un factor a tenir en compte perquè en els petits negocis són les dones les que carreguen amb la majoria de les feines, fet que, alhora, genera un cansament del personal que afecta també la conciliació.

La segregació vertical empeny les dones a l'emprenedoria

Tot i que en el sector comercial sempre hi ha treballat més dones (59%) que homes (40,7%), hi ha una important segregació vertical a tots els nivells.

En primer lloc, destaca que en el comerç al detall la gran majoria de persones en l'atenció al públic són dones, especialment en botigues petites i mitjanes, dedicades a l'equipament personal. Així, hi ha un nombre més gran de dones encarregades (56,7%) i d'empleades (64,9%) que d'homes. La presència d'homes s'observa sobretot en grans superfícies.

En aquest àmbit, i malgrat la majoria de presència femenina, hi ha barreres que no permeten que les dones assoleixin més posicions de responsabilitat en el si d'aquests establiments, malgrat que la responsabilitat l'exerceixen igualment, però no se les hi reconeix.



“La majoria dels negocis estan liderats per dones i els homes estan en establiments grans o són encarregats.”

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

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

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

209 Ídem.

En segon lloc, aquesta limitació en el creixement professional també es dona en l'àmbit corporatiu, on les dones, després de veure limitades les seves possibilitats de promocionar, opten per l'emprenedoria per poder satisfer les seves ambicions professionals, tant a nivell d'ascensos com de desenvolupament.



“Moltes dones cauen en l'emprenedoria no perquè vulguin, sinó perquè són rebutjades en el món laboral i això no ajuda.”

*Juliana Montaña,
Minima Organics*

La bretxa salarial perviu a conseqüència de les parets i el sostre de vidre

Segons dades de l'Ajuntament de Barcelona, en analitzar els salaris mitjans en el sector del comerç s'observen importants diferències entre els subsectors. Així, el salari mitjà en el comerç al detall va ser el 2020 de 19.778 euros anuals, més de 10.000 euros per sota de la mitjana de la ciutat (30.593 euros anuals). En comparació, el salari mitjà en el comerç a l'engròs és de 38.570 euros anuals.

La bretxa salarial de gènere s'aprecia especialment en el comerç al detall (23,2%), on supera la mitjana de la ciutat (17,2%), i això contrasta amb el comerç a l'engròs (7,6%), on se situa per sota de la mitjana de la ciutat²¹⁰.

La dificultat en l'accés al finançament impossibilita l'emprenedoria de les dones

Amb línia amb el que succeeix en altres sectors, l'accés al finançament és un obstacle per a les dones emprenedores en el sector comercial.

Els estereotips i biaixos de gènere marquen la dificultat d'accés al finançament de manera indirecta a través de pràctiques socioculturals arrelades. Aquestes tenen un impacte negatiu en les possibilitats de finançament en aquells casos on la capacitat d'autofinançar-se no és suficient. Exemples d'aquests biaixos de gènere són les diferències en les preguntes que es fan a homes i dones per atorgar préstecs. Aquests biaixos afecten també en les quantitats atorgades que, d'un inici, ja són més baixes que les dels homes perquè les dones sol·liciten menys capital²¹¹.

Hi ha altres factors que limiten el finançament de les emprenedores barcelonines. Segons un estudi de 2019, entre les causes es troba, d'una banda, la menor ambició que tenen les dones relativa al creixement del seu negoci i la creença que l'aportació de les dones a l'economia familiar és secundària a la dels homes. Això implica que necessiten una menor quantitat i, d'aquesta forma, sol·liciten menys recursos²¹².

D'altra banda, en gestionar les barcelonines els seus projectes des de l'estalvi i no des de la inversió, subcontracten menys serveis i ho fan amb preus més assequibles, el que exigeix menys finançament²¹³.

210 Ajuntament de Barcelona (2022), "Els salaris a Barcelona, 2020."

211 Banc Mundial i Organització Mundial del Comerç (2020), "Las mujeres y el comercio: el papel del comercio en la promoción de la igualdad de género."

212 Ajuntament de Barcelona (2019), "Retrat de les dones emprenedores a Barcelona."

213 Ídem.

La falta de xarxes professionals potents com a fre al creixement

Les dones tenen més dificultats que els homes en l'accés a les xarxes professionals que poden servir de catalitzador del seu creixement. Aquesta manca d'accés suposa que les dones solen quedar fora de les xarxes de distribució més tradicionals, que estan dominades pels homes. Com assenyala un recent estudi, les dones han de buscar la clientela per altres mitjans a causa d'aquesta falta de xarxes, on els homes sí troben a la seva clientela o nous llocs de treball²¹⁴.

Per una altra banda, l'ús de les xarxes professionals també és diferent a l'ús tradicional que en fan els homes. Generalment, les xarxes professionals en les quals participen les dones solen estar formades únicament per dones i solen ser també d'una mida més reduïda. En conseqüència, els contactes que es fan són molt menys útils per crear noves oportunitats de negoci.

A més, la participació i assistència a aquesta mena de xarxes i als esdeveniments que organitzen per fomentar la creació de contactes requereixen un temps que les dones, a causa de les càrregues familiars, no en tenen prou per poder-hi participar.



“Les emprenedores solen finançar-se més amb els seus propis recursos econòmics o recorren a l’entorn proper per rebre el suport financer necessari, abans de recórrer als préstecs bancaris. En aquest cas, limiten el que sol·liciten al màxim.”

*Juliana Montaña,
cofundadora,
Minima Organics.*



214 Ajuntament de Barcelona (2019), “Retrat de les dones emprenedores a Barcelona.”

Recomanacions

Protegir les dones en situacions més vulnerables

- Reforçar el marc legal per garantir condicions de treball decent a totes les persones treballadores en el comerç, sobretot les que estan situades en llocs baixos, on les dones són particularment nombroses.
- Enfortir mesures de control del compliment d'obligacions legals, sobretot relatives als plans d'igualtat, amb un enfocament particular en l'aplicació de la perspectiva de gènere en la salut laboral, gestió de temps de treball i valoració de llocs de treball.

Trencar els estereotips de gènere per donar suport a l'empoderament femení dins les empreses

- Oferir programes de suport a les empreses del sector del comerç, sobretot a les de menys de 50 empleats/ades, per canviar la cultura organitzativa de l'empresa. Un enfocament particular s'hauria de posar en la sensibilització en matèria d'assetjament laboral.
- Crear aliances publicoprivades per oferir un programa de *mentoring* mixt destinat a dones prospectives.

Enfortir l'emprenedoria femenina

- Incloure les empreses privades en els programes de suport als projectes d'emprenedoria liderats per dones en el sector comercial.
- Donar suport al creixement i a la internacionalització d'empreses liderades o propietat de dones a través d'assessorament sobre ajudes financeres disponibles a nivell local, nacional i europeu.
- Crear eines digitals a disposició d'empreses liderades o propietat de dones per ajudar-les a créixer i a enfrontar-se als nous reptes del món digital.

El sector turístic

Context

El turisme, un dels més grans ocupadors a la ciutat, amb condicions financeres més precàries que altres sectors

Barcelona és una de les destinacions turístiques més atractives arreu del món²¹⁵. Malgrat estar fortament afectada per la crisi de la COVID-19 i per l'emergència de noves destinacions, el sector genera una part important de la seva riquesa i és un dels més grans ocupadors de la ciutat.

Segons assenyala l'Observatori de Turisme, “El 2019, abans de la crisi, el turisme en hotels se situava en 8,5 milions de visitants i les pernoctacions en 21,3 milions. En el que fa referència als habitatges d'ús turístic, el nombre de turistes allotjats és de 3,5 milions i 11,4 milions de pernoctacions.”²¹⁶ Quant als congressos, durant els tres anys consecutius previs a la pandèmia, Barcelona va ser la quarta ciutat que més congressos va acollir al món²¹⁷.

Abans de la crisi, el turisme assegurava el 12,2% dels llocs de treball a Barcelona²¹⁸. Malgrat la importància de la seva massa salarial, els seus sous sempre han estat per sota de la mitjana de ciutat. La crisi provocada per la COVID-19 el 2020 ha provocat una caiguda encara més important. El percentatge de persones en el sector turístic amb un sou que no arriba als 1.000 euros és significativament més alt que en altres sectors i en la regió de Barcelona representa al 54,5% de les persones, gairebé 25 punts més que en la resta d'activitats²¹⁹.

El sector del turisme està marcat per fortes variacions salarials entre les diferents activitats que el conformen. Per un costat, la mitjana salarial dels serveis de menjar i beguda, que representen gairebé la meitat de les feines en aquest sector, se situa en 16.137 euros anuals. Això implica que són els sous més baixos, tant de l'activitat turística com del conjunt de l'economia de la ciutat. En canvi, el transport del turisme registra un sou mitjà de 34.213 euros, doblant el dels serveis i menjar²²⁰.

215 Segons The European Cities Marketing Benchmarking Report 2018/2019, Barcelona se situa en quarta posició europea.

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

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 resultats.

219 Ídem.

220 Ídem.

Cal subratllar el caràcter jove dels treballadors i les treballadores d'aquest sector, compost en un 68,9% per persones de menys de 45 anys. També és un sector amb un nivell educatiu menor que la resta de les activitats. El 53,5% de persones treballadores en el sector del turisme tenen un nivell formatiu de batxillerat o superior, per sota de la mitjana del 68,8% per a tots els sectors. A més, és un sector que compta amb una proporció particularment elevada de persones estrangeres. Aquestes componen un 30% del col·lectiu treballador del sector del turisme, contra el 12,3% per a la resta de les activitats econòmiques²²¹.

“Estem en una generació que no es veu, perquè és de transició.”

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

Finalment, el sector turístic destaca per la mida relativament petita de les seves empreses. Més de la meitat d'aquestes (54,3%) té menys de 50 empleats i empleades. Això, a la vegada, impacta en les possibilitats de promoció professional. L'activitat turística concentra el 3% de llocs amb càrrecs alts, cinc cops més que en altres sectors. De la mateixa manera, gairebé el 70% de treballadors i treballadores turístiques són auxiliars d'administració, un percentatge molt més elevat que en la resta.



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 importància del turisme per a la igualtat de gènere

És necessari fomentar la igualtat de gènere en el sector turístic, ja que és un dels més grans ocupadors, no només a Barcelona i a Espanya, sinó a tot el món²²².

És un sector que ofereix també diverses oportunitats de desenvolupament, tant per a homes com per a dones. Segons ONU Dones, “*El turisme obre espais per a la participació en la presa de decisions, amb dones al davant d’un de cada cinc ministeris de turisme del món, més que en qualsevol altre àmbit governamental.*”²²³

A més, els treballs en el turisme es caracteritzen per la seva flexibilitat, tant horària com geogràfica, el que pot representar un avantatge a l’hora de la inclusió professional de les dones²²⁴.



“Em xoca la diferència de percepció entre homes i dones sobre la desigualtat.”

***Xavier Martín,
fundador i director
gerent Turijobs***

La dona en el sector turístic de Barcelona

Les dones són un col·lectiu molt important en el sector turístic. Malgrat les seves dificultats, el turisme és considerat com una carrera interessant per a elles, com ho demostren, per exemple, el nombre de dones matriculades en les formacions professionals dedicades a aquesta àrea. A Catalunya, el 42,8% d’estudiants d’aquestes formacions són dones²²⁵.

Malgrat aquest equilibri numèric, les dones solen trobar-se en llocs de menor rellevància, representant dos terços dels càrrecs de menor importància, amb condicions de treball més precàries i sous més baixos²²⁶.

A aquest fet s’afegeix bretxa per origen, ja que els sous de persones d’origen estranger solen situar-se en les franges baixes i reben uns 4.000 euros anuals menys que les persones espanyoles²²⁷.

A més, s’observa l’existència de segregació horitzontal, perquè les dones representen el 52% de treballadores de l’allotjament i el 49% de la restauració²²⁸. Són llocs fortament connectats amb els estereotips de gènere i que solen estar

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). Mercat de treball i salaris de l’activitat turística en la destinació Barcelona 2019. Informe de resultats.

227 Ídem.

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

menys professionalitzats. També són feines més exposades a l'assetjament sexual, un problema invisible, en qualsevol cas, en aquest sector²²⁹.

Mentre que no s'aprecien bretxes significatives en els contractes indefinits, sí que s'observen diferències en les tipologies de jornades de treball. Així, les dones solen comptar més sovint amb treballs a temps parcial (33,2% contra el 20% per als homes).

Les característiques pròpies del sector i el lloc ocupat per les dones generen una bretxa salarial, però més baixa que en altres sectors. Abans de la crisi de la COVID-19, la bretxa salarial se situava en el 6,63%, amb un sou mitjà anual de 16.935 euros per a dones i 18.139 euros per a homes²³⁰.

L'efecte de la COVID-19 ha estat una reducció d'aquesta bretxa, pel sol fet que el sector del turisme ha notat unes pèrdues molt fortes a causa del confinament i de les restriccions sanitàries, situant-se com l'únic sector amb un sou mitjà per sota dels 10.000 euros anuals (9.920 euros). Així, el 2020 el sou mitjà de les dones va baixar fins als 9.739 euros i el dels homes fins als 10.050 euros²³¹.

S'observa que, amb l'antiguitat i la promoció professional, l'augment salarial està acompanyat per un increment de la bretxa salarial²³², un fenomen universalment compartit per tots els sectors econòmics. D'aquesta manera, mentre que les auxiliars cobren un 12% menys que els seus homòlegs homes i les caps d'administració un 20,6%, aquesta bretxa augmenta fins al 34,4% en el cas de dones amb càrrecs alts.

A aquest fet s'hi afegeix una altra desigualtat, tot i que menys important, relacionada amb el nivell educatiu. Mentre que la bretxa salarial se situa en el 10,2% per a treballadores i treballadors amb formació bàsica, en el cas de persones amb graduat escolar o equivalent puja al 21,9% i al 15,4% per a persones amb formació superior²³³.

Un tema de moment desconegut, però no de menor importància, és l'existència de l'economia informal en el turisme i el seu impacte de gènere. Tot i que encara falten dades sobre aquesta part de l'activitat a Barcelona, es pressuposa la seva existència perquè és un fenomen global²³⁴. El sector turístic, en comptar amb empreses de mida reduïda, està més exposat a l'existència del treball informal o desregulat, com és el cas de les "kellys". Aquests treballs, fora o al marge del marc legal, són més vulnerables, sense cobertura i protecció social. Des de la perspectiva de gènere, existeix una correlació entre ser una dona en el sector informal (sobretot com a treballadores familiars no remunerades) i el risc de pobresa²³⁵.



“La presència de dones en llocs directius és una qüestió de talent, però l'evolució en recursos humans encara és minsa, perquè hi ha una mentalitat antiga.”

Anna Verdú, gerent d'operacions, Barter

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

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

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

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

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

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.”

Per una banda, l'emprenedoria turística té un perfil masculinitzat. A Barcelona, el sector del transport i l'hostaleria és el tercer generador de persones emprenedores, amb un total de 7.175 persones, tot i que aquesta xifra només el 33% són dones²³⁶.

Elles, a més, solen tenir un perfil professional més madur. Mentre que els homes que emprenen solen ser més joves i sense experiència, les dones ja compten amb una carrera professional prèvia i en molts casos opten per l'emprenedoria perquè el món laboral les va semblar massa limitant.

Assoliments

Una consciència de la necessitat de fomentar la igualtat de gènere

En el sector turístic, com en altres sectors, es pot observar un despertar de la consciència de la necessitat d'incrementar la igualtat de gènere.

Això es percep, sobretot, amb l'aparició d'associacions de dones en turisme a Catalunya, que actuen com a actors de canvi per a la igualtat de gènere en aquest sector²³⁷. Cal destacar que aquestes associacions reuneixen sobretot dones en llocs més precaris, com l'Associació de les Kellys²³⁸.

Des de les mateixes empreses sorgeixen iniciatives impulsades pel marc legal o per iniciatives pròpies de les empreses per igualar la presència de dones i homes, sobretot en les categories més baixes.



“Les dones tenen més por. Si les proposen una promoció, dubten. Només he tingut un cas d'un home que demani consultar-ho amb la seva parella i, al final, va rebutjar la promoció perquè la seva dona guanya més que ell.”

*Anna Albuixech,
directora general,
Ohla Hotels*



236 Ajuntament de Barcelona (2020). “Emprenedoria 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/>

Bretxes per eliminar

Visibilitzar les desigualtats encara és complicat

Malgrat les veus que s'estan alçant, donar visibilitat a les bretxes de gènere existents en el sector turístic és una tasca encara inacabada.

Segons les dades de l'enquesta de Turijobs (2021), el 70% de dones enfront de només la meitat dels homes creuen que les dones no tenen les mateixes oportunitats, i el 80% d'elles creu que hi ha desigualtat.

També, més de la meitat de les participants (55%) opina que les dones estan discriminades.

Aquestes dades mostren clarament el problema de la visibilitat i credibilitat del treball femení en el sector del turisme.

Segons els testimonis de dones que treballen en aquest sector, existeixen dos problemes principals. Per una banda, i malgrat l'existència d'un marc legal que obliga les empreses a introduir mesures d'igualtat de gènere, aquestes no són sempre respectades pel conjunt d'empreses del sector. I per l'altra, persisteixen estereotips de gènere que infravaloren la participació i el rol de les dones en el turisme. Aquests estereotips tenen un paper important en la promoció de les dones, ja que els models de lideratge tradicionalment associats als homes continuen imposant-se.

La falta de corresponsabilitat com a un dels majors obstacles per a l'ascens femení

Malgrat oferir unes condicions relativament favorables per a la conciliació, el sector turístic peca de no desenvolupar una adhesió important a la corresponsabilitat. Això representa, alhora, una barrera per a la promoció de dones, ja que molts cops un ascens està acompanyat d'un augment de responsabilitats, una càrrega que moltes dones no volen o no poden assumir, segons els i les professionals del sector.

Una manca de progrés, fins i tot retrocés, per a alguns col·lectius de dones

Tot i que s'observen canvis lents per a les dones en el sector turístic, hi ha grups que senten que no avancen. Aquest és el cas de les dones de més de 40 anys, que no aconsegueixen assolir la igualtat de gènere, sobretot en termes salarials i de promoció professional.



“Hi ha un canvi, però en les dones de més de 40-50 anys no es veu. Hi ha directores d'hotels que cobren menys que el mateix personal.”

*Anna Albuixech,
directora general,
Ohla Hotels.*

239 Ajuntament de Barcelona (2021). Barcelona Green Deal. Una nova agenda econòmica per a la Barcelona del 2030.

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

Un altre grup que ha vist empitjorar les seves condicions de treball és el col·lectiu de cambreres de pisos, autodenominades en alguns casos com “kellys”.

Persones indispensables en el manteniment del sector hostaler, les cambreres de pisos han viscut tradicionalment en condicions laborals precàries causades per la important càrrega laboral. Això repercuteix en problemes de salut, condicions financeres difícils i escasses possibilitats de pujar en la seva carrera professional. Aquestes condicions de treball, ja inicialment difícils, s’han deteriorat en els darrers anys per l’impacte de la crisi de la COVID-19 i per la liberalització del mercat turístic.

El 2020, per una banda, la crisi de la COVID-19 ha afectat molt durament a tota l’economia, però el sector del turisme ha estat el que s’ha endut el cop més dur. El registre de l’atur en aquest sector ha disparat en més de 50% en comparació amb l’any anterior, i la caiguda en l’ocupació ha estat la més forta de tots els sectors estratègics²³⁹.

Les dones en aquest sector, concentrades en els treballs menys qualificats i amb condicions més precàries, van tenir menys capacitat per aguantar la topada financera i van veure empitjorar les seves condicions de vida. Sovint sense capacitat per trobar una feina que les permetés teletreballar, aquestes dones han patit una tornada més lenta al mercat laboral i en condicions més precàries²⁴⁰.

D’altra banda, l’arribada d’empreses de neteja externes, molt menys regulades ha estat un altre factor de l’empitjorament de les condicions d’aquest col·lectiu. Segons Patricia Vela, de l’Hotel Housekeeping: “Abans de la pandèmia les empleades d’hotels cobraven 9 euros l’hora i havien de netejar dues habitacions. Ara, les dones cobren a les empreses externes 2 euros per habitació, tot i que l’hotel pagui a l’empresa 15 euros l’hora. És a dir, les empreses d’externalització s’enriqueixen a costa de les dones.”



“A les cambreres de pisos no se les donen oportunitats, ni se les promociona, però elles són el cor dels hotels. És un col·lectiu fortament feminitzat, tot i que sí que hi ha alguns homes. En aquest cas, sí que he vist promoció professional, ja que ells han arribat fins i tot a ser directors d’hotel.”

*Patricia Vela,
fundadora, Hotel
Housekeeping*

Recomanacions

Assegurar el treball digne

- Enfortir els mecanismes de protecció social dels treballs vulnerables a través d’un control més regular i coordinat del compliment de les empreses turístiques amb la regulació del treball i les obligacions en matèria d’igualtat de gènere.
- Establir aliances entre les administracions públiques, empreses i sindicats per millorar les condicions de treball.
- Assegurar-se que la perspectiva de gènere s’aplica a la salut laboral.

Professionalitzar el treball

- Crear certificacions públiques un cop creada una nova categoria professional per a les cambreres de pis, que les permeti treballar de forma qualificada, amb un salari decent i acord amb la legalitat vigent i amb mesures de conciliació.
- Oferir formacions professionals a persones en llocs amb poques possibilitats d'ascens.

Analitzar els problemes existents

- Fomentar el diàleg amb les associacions de dones en turisme per obtenir testimonis i informació sobre la seva situació en el sector turístic, especialment tot el relacionat amb problemes poc estudiats de moment a nivell municipal, com l'assetjament sexual o el treball informal en el turisme.

Incentivar que les empreses desenvolupin polítiques d'igualtat de gènere

- Reforçar el discurs que el turisme sostenible es basa en les condicions de treball dignes i en la igualtat de gènere.
- Incloure la igualtat de gènere en el marc d'alt *standing* dels establiments turístics de Barcelona.

Donar suport al desenvolupament i creixement de les empreses liderades i propietat de dones

- Donar suport al procés de digitalització d'aquestes empreses per ajudar-les a atraure més clientela de fora de Barcelona i Espanya i a enfrontar-se als nous reptes del món digital.

Eixos d'acció estratègics: una col·laboració *multi-stakeholders* per a un impacte global

Per avançar cap a la igualtat de gènere, és necessari que intervinguin tant el sector privat com el públic i altres institucions professionals i del tercer sector. Per això, des de Barcelona Activa fem una crida a totes les persones involucrades per tancar les bretxes que impedeixen un ple empoderament i participació de les dones en el mercat laboral.

No hi ha una única solució per eliminar les bretxes amb els sectors estratègics. Per tant, s'ha d'adoptar un enfocament holístic basat en un esforç comú de tots els actors, però, sobretot, és necessari fomentar el canvi de mentalitat des de la infància, i això requereix un esforç generalitzat de la societat en el seu conjunt.

Per això, es proposen una sèrie d'eixos d'acció estratègics amb la finalitat de respondre als desafiaments més grans que hi ha actualment.



Mesurar per a una major eficàcia

Avui més que mai s'entén que per poder avançar cap a la igualtat efectiva és necessari tenir més dades de gènere i desagregades per gènere, de qualitat, recollides de manera regular i respectant els estàndards nacionals i internacionals. Per tant, es recomana:

- Crear i/o reforçar metodologies per a l'establiment d'indicadors, la recollida i ús estratègic de dades relacionades amb la igualtat de gènere en els sectors econòmics analitzats.
- Treballar amb les institucions responsables de la recollida de dades per assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els processos de recopilació de dades i l'ús de definicions segons estàndards nacionals i internacionals.
- Posar el focus en els aspectes ocults de les desigualtats de gènere, com el treball informal o l'assetjament laboral. Per enfortir el coneixement d'aquests temes, es recomana reforçar les aliances amb universitats i altres centres d'investigació, així com amb associacions professionals.
- Establir "aliances" publicoprivades per incrementar la recollida de dades sobre gènere i per ajudar a les organitzacions a crear mecanismes de recollida d'aquestes dades al seu si.

Les dades són una eina necessària per aconseguir un major efecte en l'elaboració i implementació de polítiques públiques. En aquesta línia, és vital:

- Assignar pressupostos suficients per a la captació, gestió i administració de les dades.
- Capacitar o integrar a persones expertes en igualtat de gènere per a assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i accions.
- Planificar el paper de les dades en el disseny de polítiques públiques, incloent-hi la seva aplicació, monitoratge i avaluació.
- Utilitzar les dades obtingudes per potenciar el compromís ciutadà a través d'una millora en la publicació, la comunicació i l'accés a les dades. En aquest sentit, crear un portal virtual amb accés a totes les dades recollides per l'Ajuntament de Barcelona sobre la igualtat de gènere en els sectors estratègics.

Fomentar la integració de les dones en el mercat laboral

Les empreses exerceixen un paper fonamental en l'empoderament de la dona i han de mostrar un suport clar a la causa:

- Els avenços en matèria d'igualtat de gènere a les empreses han de consolidar-se a través del reconeixement de biaixos i discriminacions encara existents, i d'una acció sistematitzada, professionalitzada i inscrita com a prioritària per a l'organització.
- La flexibilitat, centrada realment en les necessitats de cada persona en matèria de conciliació i corresponsabilitat, permet retenir més dones en el mercat laboral. És necessari aleshores que les empreses avaluin i implementin mesures en aquest àmbit.
- Reconeixent que la visibilitat de dones en els llocs de lideratge té un impacte positiu en l'atracció del talent femení, es recomana a les empreses posar el focus en dones que podrien ser una inspiració per a altres dones.

És crucial que les institucions públiques s'impliquin plenament en el compromís per la igualtat de gènere:

- Crear mecanismes amb enfocament de gènere per incentivar les empreses i institucions líders en matèria d'igualtat. Així, establir una més gran exigència en el compliment de les clàusules en matèria d'igualtat de gènere en la contractació pública o crear fòrums de *networking* que compleixin amb aquestes condicions.
- Per enfortir l'esperit de canvi i dotar les empreses d'eines per generar-lo, es recomana crear un programa de formacions, guies de bones pràctiques i caixes d'eines destinat a persones en càrrecs de responsabilitat, sobretot en les pimes, on l'accés a les formacions està més limitat, sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere.
- Les dones solen ocupar càrrecs més baixos, amb condicions de treball molt més precàries. Assegurar el treball decent i els drets de treballadors i treballadores és fomentar la igualtat de gènere. A més, l'actual marc legal ofereix una regulació exhaustiva de la qüestió, però la plena implementació no s'ha aconseguit encara. És per això que és necessari crear un sistema de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat i altres obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere.

Impulsar la col·laboració amb altres actors (sindicats, associacions de dones, associacions professionals, acadèmiques, etc.) per fomentar el diàleg.

La digitalització de tots els aspectes de la vida és ja un procés que no es pot aturar i la dona no pot quedar-se enrere. Fa falta reduir la bretxa digital, que té un impacte en el mercat laboral a través de programes de desenvolupament de competències digitals, que permetin a les dones millorar la seva posició professional i adaptar-se a noves maneres de treballar i emprendre.

L'avenç de les dones en la seva carrera professional no es pot fer realitat si no es limiten les desigualtats en el repartiment de tasques en l'àmbit privat. La corresponsabilitat ha de ser un esforç compartit per tothom. Perquè el canvi succeeixi és necessari promoure'l a través de campanyes de foment de la masculinitat i la paternitat positives, i establir mesures que promoguin la corresponsabilitat el marc legal. Aquestes accions haurien de reflectir-se en les empreses a través de l'amplificació de mesures de conciliació i corresponsabilitat.

Donar suport al lideratge femení

El lideratge femení no és només una qüestió de xifres, sinó que també és un signe i un generador d'un canvi profund. És també una de les millors maneres de contrarestar els estereotips de gènere.

- És fonamental donar veu i visibilitzar el talent femení. Crear una base de dades que reculli noms de dones líders en els sectors estratègics de Barcelona i, segons les necessitats, compartir-les amb altres actors estratègics que així hi requereixin.
- Fomentar la credibilitat de les dones garantint la meitat dels llocs en les taules de debat i discussió, assegurant-se que la seva presència no es limiti als temes relatius a la igualtat de gènere, sinó també a temes professionals.

Enfortir l'emprenedoria femenina

Els estereotips de gènere constitueixen una barrera important a l'hora de decidir emprendre. Existeix una tendència entre les dones a escollir l'emprenedoria per falta d'alternatives en el mercat de treball tradicional. És indispensable invertir aquesta tendència i fomentar la motivació i l'ambició femenines cap a l'emprenedoria a través de programes escolars i formacions, visibilitat i promoció de dones emprenedores d'èxit i de les seves empreses.

El tancament de la bretxa en educació financera és una tasca pendent, però la seva importància és particularment gran per empoderar l'emprenedoria femenina. Per una banda, és vital impulsar el canvi introduint formacions en

perspectiva de gènere en les escoles de negoci i altres formacions destinades a fomentar l'emprenedoria.

Les xarxes de contactes tenen un impacte especialment positiu, perquè permeten accedir a la informació i el coneixement, i possibiliten visibilitzar els projectes de dones. En aquest àmbit, és necessari, d'una banda, donar suport a les xarxes de contacte de dones i, per l'altra, incentivar la introducció i la implementació de la perspectiva de gènere en associacions professionals dels sectors estratègics.

Així mateix, és essencial facilitar l'accés a fons per a les empreses liderades o propietat de dones. Per això, és necessari trencar els estereotips de gènere en l'àmbit de les inversions a través de programes formatius per a inversors i inversores o el seguiment d'indicadors que mesuren el progrés en aquest àmbit.

Educació

L'educació és el primer element a tenir en compte per lluitar per la igualtat de gènere, ja que no es podrà aconseguir un canvi real en aquesta qüestió si la mateixa societat no evoluciona. L'única forma d'aconseguir-ho és a través de l'educació, en tots els nivells, des de l'educació infantil a l'educació terciària i formació intraempresarial, i en l'àmbit emprenedor, que permeti superar els estereotips de gènere i els biaixos inconscients que afecten totes les nostres decisions.

La feina urgent avui en dia és continuar amb els esforços per fomentar el nombre de nenes i dones en les carreres STEM. Després d'un primer diagnòstic, es recomana desenvolupar programes que incloguin tots els actors per promoure l'interès de les nenes en carreres científiques i les facilitin l'accés a través de programes de beques.

És necessari prosseguir amb la transformació cultural i organitzativa del mateix sistema educatiu a través de la inclusió de la perspectiva de gènere en l'educació i formacions relatives als sectors estudiats i al foment de sinergies entre les institucions educatives amb els i les representants dels sectors estratègics.

Aliances

La creació d'una societat més igualitària no pot fer-se únicament des dels poders públics. És indispensable la participació de totes les parts interessades, inclosos el sector privat, els organismes públics, els sindicats, les organitzacions empresarials i la societat civil, a través de la cooperació per assolir els objectius establerts en les estratègies i plans d'acció. És essencial crear un fòrum que, a nivell de Barcelona, permeti reunir a aquests actors i ser un motor de canvi per a la ciutat.

El rol de Barcelona Activa

Barcelona Activa és l'agència de desenvolupament municipal de la ciutat de Barcelona. La seva missió és contribuir a la millora de la qualitat de vida de les persones, promovent la competitivitat econòmica de la ciutat i el reequilibri dels territoris, a través del foment de l'ocupació de qualitat, l'impuls a l'emprenedoria i el suport a un teixit empresarial plural, divers i sostenible, des d'una perspectiva econòmica, social i ambiental.

Treballar per eliminar les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral és un element clau de l'estratègia d'actuació de Barcelona Activa. En aquest àmbit, l'organització posa en marxa diferents programes per impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt del mercat de treball i a tots els sectors econòmics, i treballa per integrar la transversalitat de gènere en totes les seves polítiques. Es detallen a continuació les principals actuacions al respecte.



1. Des de fa tres dècades, Barcelona Activa **impulsa la incorporació de les dones en el món de l'empresa** a través de l'Escola de Dones Emprendedores. El seu objectiu ha estat posar en marxa diverses iniciatives per donar suport a l'emprenedoria de les dones i reforçar el seu paper en el mercat laboral com a dones emprenedores i empresàries, i poder accedir a càrrecs directius i de poder que tradicionalment ocupen els homes.

L'any 2018, Barcelona Activa va donar un nou impuls a l'Escola i crea **LIDERA, el nou entorn de suport i networking per a dones professionals, directives i emprenedores**, creant una nova oferta formativa. L'objectiu general és donar suport a la creació i creixement d'empreses promogudes per dones, potenciar la presència de dones en llocs directius i donar suport a la promoció professional de les dones al mercat laboral. Els seus objectius específics són:

- Promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a mesura que avancen en la seva carrera professional dins les empreses i en la creació d'empreses.
- Fomentar l'emprenedoria de les dones amb programes com *Inicia* i proporcionar les eines necessàries per iniciar i fer créixer empreses, amb programes com el *Women Mentoring Program* i el *Finanwomen Program*, de mentoria i capacitació per a l'accés a finançament respectivament.
- Esdevenir un punt de trobada entre agents econòmics, dones emprenedores i *start-ups* promogudes per dones. L'any 2022 s'ha inaugurat el nou *Espai Lidera*, amb l'objectiu de facilitar a les entitats que posen en valor el talent de les dones i/o promocionen l'emprenedoria i la intraprenedoria femenina a la ciutat un espai de trobada, treball i reunió on poder cocrear plegades.
- Trencar amb el sostre de vidre i fomentar la presència de dones a càrrecs directius o de major responsabilitat en les organitzacions, amb programes específics com el *PD3- Fes el canvi*.

En el conjunt de 2021, LIDERA va atendre a 1.044 dones i 33 homes.

LIDERA també ha integrat l'àmbit de l'Economia Social i Solidària, diversificant el perfil d'usuàries per arribar a un nou públic i poder continuar promovent la competitivitat del teixit local en clau femenina. D'aquesta manera també s'han posat en marxa *Construïm en femení les Altres Economies* i *Camí de la Solidesa*, dos programes adreçats a iniciatives socioeconòmiques liderades per dones per donar suport en el procés d'arrencada i d'enfortiment, respectivament, i la generació d'empreses del sector amb dones líders.

En el període 2019-2022 Barcelona Activa ha participat, a través de LIDERA, en el programa europeu *Genderedlandscape* finançat amb fons URBACT. En aquest programa han participat diferents ciutats europees amb l'objectiu genèric d'introduir la transversalitat de gènere en les polítiques públiques. El repte polític al qual s'ha enfrontat Barcelona Activa en el marc d'aquest programa ha estat abordar la transversalitat de gènere, concretament en aquelles polítiques locals

dissenyades i implementades per fer front a la desigualtat existent entre dones i homes en el teixit emprenedor i empresarial de la ciutat de Barcelona. El resultat ha estat la realització d'un Pla d'Acció integral que desenvolupa una estratègia política per superar les desigualtats de gènere existents en el sector empresarial i que té com a objectiu principal situar Barcelona en una ciutat referent a Europa per emprendre com a dona.

2. Treballar contra la precarietat laboral, la detecció de situacions de vulneració dels drets de les persones treballadores, **i la promoció de la qualitat de l'ocupació i el treball digne, amb especial atenció a les dones**, és també un dels objectius de Barcelona Activa a través dels *Punts de Defensa de Drets Laborals (PDDL)*, servei municipal gratuït que ofereix assessorament individualitzat en aspectes relacionats amb drets, deures i normativa laboral. S'adreça tant a persones treballadores i en situació d'atur com a persones autònomes i empresàries, independentment de la seva situació administrativa. L'any 2021 s'han posat en marxa dues línies d'especialització: consultes relacionades amb la discriminació per raó de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina i en l'àmbit de cures. El 2021 s'han atès 2.128 persones (62% dones).

3. Treballar per a l'eliminació de la segregació horitzontal i impulsar l'ocupació de dones i homes en tots els sectors, trencant amb la masculinització i feminització de determinades ocupacions, és un altre dels objectius que es desenvolupen des de Barcelona Activa. Com a exemple, programes com *Bombera, per què no?* o *Som dones. Som Urbanes* impulsats des de l'Ajuntament de Barcelona, amb la col·laboració de Barcelona Activa, han donat com a resultat la inserció de dones en els dos cossos municipals, Bombers i Guàrdia Urbana, on la xifra de dones total continua sent inferior que la d'homes. Un altre exemple és el programa de formació engegat l'any 2022 adreçat a dones: Instal·ladora de cobertes i baixants fotovoltaïques, que té per objectiu la inserció de dones en aquest sector, on també estan infrarepresentades. En l'àmbit de la formació i sensibilització també es realitza anualment una taula rodona amb el títol *Les ocupacions no tenen gènere*.

Pel que fa als **sectors més feminitzats al mercat de treball**, des de Barcelona Activa també s'impulsen dos programes adreçats a l'enfortiment i creixement empresarial de les organitzacions d'Economia Social i Solidària en el sector del tèxtil i de l'àmbit de les cures, amb programes com *Revestim el tèxtil* i *Activem les cures*.

També s'han desenvolupat actuacions adreçades **al foment de les vocacions STEAM**. Programes com *Impuls de les vocacions científic-tecnològiques* o actuacions en el marc del *Pla STEAM Barcelona*, s'adrecen a la comunitat educativa i, sobretot, a les noies i nenes amb l'objectiu de promoure les vocacions STEAM entre les nenes i joves, i eliminar la bretxa de gènere que es manifesta en l'accés limitat de les joves a aquestes disciplines.

Pel que fa a projectes adreçats a **eliminar la bretxa digital de gènere** i promoure les vocacions tecnològic-digital, en les formacions en capacitació tecnològica

i digital i d'alfabetització digital que es realitzen des de Barcelona Activa, s'han adoptat mesures d'acció positiva adreçades a aconseguir la participació de dones en totes aquestes formacions, en especial interès en les de Capacitació Tecnològica i Digital avançada, tenint en compte aspectes com la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els continguts, així com visibilitzar dones tecnòlogues. Aquestes accions formatives es duen a terme a través de les *Antenes Cibernarium* i la *IT Academy*.

4. **Apoderar a les dones al mercat de treball** és una altra de les actuacions que s'impulsen des de Barcelona Activa amb programes específics com *Millora competencial per a dones professionals* o el *Coaching per a dones*.

5. En l'àmbit de la **inserció laboral i la millora de l'ocupació**, programes d'ajuts a la contractació com el *Crea Feina Plus* han permès fomentar la contractació de persones en situació d'atur, amb una acció positiva adreçada a les dones donada la major taxa d'atur enfront dels homes. Durant el 2021 s'han atorgat 642 ajuts (56% dones).

Tenir cura i especial atenció a les persones que es troben en situacions de major vulnerabilitat és un altre dels eixos d'actuació fonamental. Programes com *Pròxim, Passarel·les per a l'Ocupació i la inclusió*, *Dispositius als barris* o els *Plans Integrals amb Contractació (PIC)* compten amb una participació majoritària de dones. Aquest darrer incorpora una línia específica adreçada a la inserció laboral de dones en situació de violència masclista, entre d'altres. També es realitzen programes per a la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral amb col·lectius específics com el *Transocupació* (adreçat a les persones trans, amb major incidència en les dones) i el programa laboral *Àbits*, adreçat a persones que exerceixen o han exercit el treball sexual a la ciutat, la gran majoria dones.

6. El *Servei d'Assessorament per la Igualtat i l'organització del temps* de Barcelona Activa té per objectiu l'assessorament i acompanyament personalitzat **per a la millora de la gestió i funcionament amb relació a la igualtat entre dones i homes a les empreses**, i adreçat a evitar qualsevol mena de discriminació laboral, així com la inclusió en la gestió interna de mesures que **promoguin una organització del temps més saludable, igualitària i eficient**. Aquest servei dona suport a totes les empreses, independentment de la mida, de la fórmula jurídica (SL, SA, cooperativa, etc.) o del sector d'activitat.

De forma complementària Barcelona Activa també ofereix a les empreses **accions formatives** presencials, en línia o asíncrones *especialitzades en la matèria* (plans d'igualtat, protocols per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, noves organitzacions del temps, etc.)

7. Barcelona Activa vol ser també una **font de coneixement**, d'anàlisi i de recursos per eliminar les bretxes de gènere al mercat de treball. Ha

realitzat diferents estudis específics per estudiar i eliminar el sostre de vidre, per aprofundir en el coneixement de les dones emprenedores a la ciutat de Barcelona i per analitzar el fenomen del terra enganxós i per a la millora de la promoció professional de les dones en les ocupacions menys reconegudes i menys remunerades. També ha col·laborat en altres estudis amb l'Ajuntament de la ciutat per analitzar el sector de les TIC i millorar la inserció laboral i la promoció professional de dones tecnòlogues, un dels sectors més masculinitzats. Per últim, també genera informes estadístics anuals sobre la situació de les dones al mercat de treball a Barcelona i l'anàlisi de les desigualtats de gènere.

Així mateix, ha participat en la realització de guies per a la millora de l'ocupabilitat i manteniment de les persones trans en les empreses i una guia per a la gestió de la diversitat sexual i de gènere en les organitzacions.

8. Per finalitzar, Barcelona Activa forma part de la xarxa d'**Unitats de Transversalitat de Gènere** de l'Ajuntament de Barcelona a través de la figura de l'*Agent per la igualtat d'oportunitats* com a experta en la matèria, amb les funcions de la integració de la transversalitat de gènere en l'organització i la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de totes les polítiques i actuacions adreçades a la ciutadania i a l'ecosistema empresarial.



Participants en les taules rodones i entrevistes

Indústries creatives

Anna Ramos, Fundació Mies Barcelona
Laura González, Centre d'art i creació contemporània
Judith Colell, Acadèmia Cinema Català
Simon Lee, GameBCN
Silvia Viudas, LCI Barcelona
Mireia Escobar, Directora Disseny Hub Barcelona i Promoció del disseny
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

Administració Pública

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

Salut i vida

Eva Rosell, Bcn Health Hub
Marie Laurent, GenInCode
Marta Portella, Mutual Mèdica
Míriam Bayes, Consultora / Mentora àmbit científic medic
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

Comerç

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

Turisme

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



**Ajuntament
de Barcelona**



**Barcelona
Activa**