

**5è Congrés**

de les DONES del Baix Llobregat

100% FEMINISTA

26 i 27 OCTUBRE 2018 CASTEL·LDEFELS

---

## CONCLUSIONS SUBSEU GAVÀ

# ECONOMIA FEMINISTA I BRETXA SALARIAL

Dimarts, 26 de juny de 2018  
Sala actes, nou Espai Sant Jordi  
Gavà

## COMISSIÓ DE TREBALL 2

**ECONOMIA FEMINISTA**

# Ajuntament de Gavà

## Benestar i Acció Social

### Descripció

La taula rodona "Economia feminista i bretxa salarial" es va emmarcar en els treballs precongressuals del 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat, amb l'objectiu d'abordar algunes de les desigualtats de gènere que existeixen en el món laboral.

Per fer-ho, es va comptar amb la presència d' **Anna Mercadé Ferrando**, Directora de l'ODEE de la Cambra de Comerç de Barcelona i **Emília Pallàs Zenke**, Directora executiva de desenvolupament socioeconòmic de proximitat de Barcelona Activa.

La taula va ser moderada per Sensi Domínguez, assessora jurídica de UGT Baix Llobregat i formadora en igualtat de UGT Catalunya. Al acabar, es va crear un espai per compartir reflexions amb les ponents.

L'acte va tenir una presentació institucional a càrrec de Raquel Sánchez, Alcaldessa de Gavà i Vicky Castellanos consellera de de les Dones, Gent Gran i LGBTI del Consell Comarcal del Baix Llobregat.

L'assistència del públic va ser divers; representació política de diferents grups municipals, d'UGT, del Centre de Suport a l'Empresa, tècniques de l'Ajuntament, dones de l'Associació de Clara Campoamor, entitats de la ciutat, professorat, i dones que participen a diferents activitats que s'organitzen des del departament d'igualtat.

### Breu currículum de les ponents

#### **Emília Pallàs Zenke**

Psicòloga i Màster en Polítiques Públiques i Socials per la Universitat Pompeu Fabra i John Hopkins University.

Actualment, Directora Executiva de Desenvolupament Socioeconòmic de Proximitat de Barcelona Activa.

Ha estat responsable del Departament de Participació Social de l'Àrea de Drets Socials de l'Ajuntament de Barcelona, d'on depenen diferents consells de participació o l'Acord Ciutadà per una Barcelona inclusiva, i també secretària del Consell Municipal de Benestar Social.

També ha estat Subdirectora General de Polítiques Laborals per a la Diversitat, de la Direcció General d'igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball Generalitat de Catalunya.

Funcionària de l'Ajuntament de Barcelona, on ha desenvolupat funcions de cap de departament en àmbits com el Servei d'Ocupació de l'Àrea d'Afers Socials i Joventut; la Unitat Operativa de Planificació i desenvolupament de Serveis Socials de la Direcció d' Afers Socials; Planificació de Programes de la Direcció de

## **Ajuntament de Gavà**

### **Benestar i Acció Social**

Planificació del Sector de Serveis Personals; i el Servei d' Atenció Primària  
Direcció de Benestar Social.

Ha estat membre fundadora del Grup De Recerques Sobre Delinqüència Juvenil (GREDJ), des d'on va desenvolupar projectes d'intervenció, seminaris i prestació de serveis a administracions locals en temes de prevenció de delinqüència i dissocialitat juvenil.

### **Anna Mercadé Ferrando**

Pedagoga, filòsofa i màster en Formació de Formadors, creadora dels primers microcrèdits per dones emprenedores i experta en dona i empresa des del 1988. Consultora i Directora de l' Observatori Dona Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona.

Feminista i impulsora de les Jornades Catalanes de la Dona i fundadora de l' Associació Catalana de la Dona.

Col·laboradora en diferents Universitats: Rovira i Virgili, U.B i és Assessora del president de la Cambra de Comerç de Barcelona i creadora de l' Observatori de la Dona, l' Empresa i l' Economia.

Ha publicat diferents llibres sobre la dona emprenedora i el lideratge femení.

## **PRINCIPALS APORTACIONS I REFLEXIONS DE LA TAULA RODONA**

### **Ponència d' Emília Pallàs Zenke, directora executiva de desenvolupament socioeconòmic de proximitat de Barcelona Activa.**

L'economia feminista ha estat clau per entendre quines són les desigualtats de gènere que hi ha al mercat de treball, com es manifesten i com es reproduïxen. Les desigualtats en el treball no desapareixen, es transformen. Quan parlem de treball des de l'economia feminista parlem de treballs.

La bretxa salarial de gènere és multicausal, ja que respon al lloc que ocupen les dones al mercat laboral i les seves responsabilitats domèstiques i de cura, als tipus de contractes als que accedeixen i al menor prestigi d'allò que és femení al món econòmic. (Sara Berbel)

Les principals causes de la bretxa salarial de gènere són; les professions feminitzades i mal pagades, la falta de mesures de conciliació familiar, un injust repartiment de tasques a casa i menys presència de les dones als llocs directius. (*Estratègia contra la feminització de la pobresa i la Precarietat 2016-2024. Ajuntament de Barcelona*).

És important analitzar no tant quantes dones hi ha el mercat laboral sinó en quines condicions i oportunitats.

Barcelona Activa, està duent a terme accions adreçades a eliminar les desigualtats de gènere en el mercat de treball i a l'entorn laboral, que tenen com a objectiu final l'eradicació de la bretxa salarial i que engloben actuacions per lluitar contra la segregació vertical com el sostre de vidre i el terra enganxós, la

# Ajuntament de Gavà

## Benestar i Acció Social

segregació horitzontal en algunes ocupacions i la pobresa femenina, per una ocupació de qualitat.

### Propostes i actuacions que es fan des de Barcelona Activa per eliminar la bretxa salarial de gènere:

- S'han fixat nous criteris per a una **ocupació de qualitat** a través d'un protocol que serveix com a mecanisme per impulsar oportunitats laborals no discriminatòries d'una durada mínima de 6 mesos i amb una retribució salarial d'almenys 13.000 euros anuals, en tots els processos d'intermediació que es fan des de l'agència municipal per cobrir vacants a empreses de la ciutat i l'Àrea Metropolitana.
- Barcelona Activa incorpora els criteris socials i laborals de la **Guia de contractació pública sostenible** a les licitacions que publica. Amb l'objectiu de garantir que, a través de la contractació pública, les empreses adjudicatàries paguin salaris superiors als 1.000 euros mensuals i les persones treballadores comptin amb estabilitat laboral i disposin de facilitats per conciliar.
- A continuació, s' exposen diferent actuacions i projectes per eliminar la **segregació horitzontal** (*no tots els projectes s'expliquen*).
  - Projecte de vocacions científic – tecnològiques. És un programa de formació adreçat a estudiants per impulsar les vocacions científic-tecnològiques, sobretot en les noies, que s'està duent a terme al Parc Tecnològic de Barcelona Activa amb les escoles de Nous Barris. L'objectiu és estendre'l a tots els districtes de la ciutat.
  - Formació en capacitació tecnològica i digital. Antenes formatives a les biblioteques per reduir l'esclatxa digital de classe i de gènere.
  - Programes d'inserció laboral.
    - o Bomberes, i perquè no? Programa adreçat a eliminar la masculinització de determinades professions, com la del cos de bombers.
    - o Recondueix el teu perfil professional. Projecte per potenciar l'accés de les dones a les ocupacions de conducció d'autobusos i camions adreçat a dones del barri de la Marina (feminització de les ocupacions industrials).
  - Jornada Femtalent 2018. Barcelona Activa organitza aquest fòrum adreçat a fomentar l'emprenedoria femenina i la presència de dones al món de la ciència, la tecnologia i la innovació.

# Ajuntament de Gavà

## Benestar i Acció Social

- Projectes Dones i Tech.
  - o Estudi sobre l'escletxa digital a la ciutat de Barcelona, que porta per títol: L'ecosistema de les tecnologies de la informació i la comunicació des de la perspectiva de gènere a Barcelona .
  - o Projecte amb Cisco (Girls for Tech) dins la declaració de Barcelona per la Inclusió Social Digital.
  - o Participació a l'esdeveniment Ex – WomenLiderTic, on es va signar el Decàleg de les Jornades Internacionals de Dones Liderant les TIC 2017.
- A continuació s' exposen diferent actuacions i projectes per eliminar la **segregació vertical** *(no tots els projectes s'expliquen)*.
  - Escola de dones professionals, directives i emprenedores. Creació d'una oferta formativa nova per a dones professionals i directives amb l'objectiu de reduir les desigualtats en els càrrecs de decisió, trencar el sostre de vidre i lluitar contra la segregació vertical.
  - Foment de dones al món tecnològic i digital. Adreçada a empreses d'alt impacte tecnològic i on es prioritzen projectes desenvolupats per dones.
  - Incubadores empresarials. Barcelona Activa dóna prioritat als projectes acompanyats i liderats per dones emprenedores per formar part i desenvolupar-se en les incubadores d'emprenedoria. Acció positiva adreçada a fomentar l'emprenedoria femenina.
  - Innovació socioeconòmica i economia social.
    - o Programa "Construïm en femení". Programa d'Emprenedoria col·lectiva per a dones que vol impulsar fins a 20 projectes socioempresarials de l'àmbit de la innovació socioeconòmica i l'economia social i solidària a través de formació especialitzada i acompanyament personalitzat.
    - o Programa "Camí de la solidesa". Programa de formació i acompanyament per a empreses i organitzacions d'economia cooperativa, social i solidària gestionada per dones.

Finalment, es reflexiona breument sobre la importància de transformar horaris i fer-los més compatibles amb la vida de les persones. S'informa de l'existència del Pacte del Temps de Barcelona, que és un acord de ciutat que promou la realització de diverses actuacions perquè les persones visquin i s'organitzin els temps de la vida quotidiana d'acord amb les seves necessitats i en un marc col·lectiu de convivència.

### Ponència d' Anna Mercadé Ferrando, directora de l'ODEE de la Cambra de Comerç de Barcelona

- Segons un estudi de l'ODEE de la Cambra de Comerç de Barcelona en els darrers deu anys (2005 – 2015):
  - S'ha avançat poc en la reducció de les desigualtats en el mercat de treball, s'ha retrocedit en les condicions de vida —fet que ens alerta de la nova pobresa femenina—, i s'han reduït una mica la desigualtat en l'empoderament, tot i que encara és l'àmbit on la dona està més infrarepresentada. Aquesta millora es deu bàsicament a l'àmbit polític i en els consells d'administració.
  - En els darrers 10 anys, la dona ha continuat amb un nivell de formació superior als homes, però això no ha significat millorar les seves condicions de treball (precarietat del seu lloc de treball, temps parcial i sous més baixos).
  - S'ha perdut una dècada en l'aprofitament del talent femení en el mercat laboral repercutint en la qualitat de vida de les dones que treballen, ja que tenen una major probabilitat de caure en la pobresa malgrat tenir una feina, sobretot després de la maternitat (més temps a la cura i a la família). Pobresa que s'allargarà en el temps amb menors pensions i, si cau en l'atur, amb menors prestacions per desocupació.
  - La situació de la dona en els llocs de representació institucional ha millorat una mica en els darrers deu anys, però sobretot en l'àmbit de la política i als consells d'administració, per l'impuls de les lleis.
  - Al món de l'empresa, la universitat i les institucions el gran canvi que representarà la participació de les dones en els seus òrgans de direcció i representació encara està per venir.
- Algunes apunts sobre el **talent femení**
  - Les empreses amb més talent femení són més rendibles.
  - Un estudi<sup>1</sup> de la consultora McKinsey conclou que la reducció de la desigualtat de gènere, no només és un tema de justícia, sinó que podria doblar la contribució que aporten les dones al creixement mundial del PIB entre el 2014-2025. "Les empreses amb més dones tenen millors resultats econòmics. Les empreses que tenen entre un 19% i un 44% de dones reben un 26% més de retorn del capital que aquelles que no tenen cap dona".

---

<sup>1</sup> *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 trillion to Global Growth. McKinsey Global Institute. September 2015*

# Ajuntament de Gavà

## Benestar i Acció Social

- El progrés de la igualtat de gènere en quatre àmbits (educació, inclusió financera i digital, protecció legal i igualtat en la remuneració) farien avançar, tant els països en vies de desenvolupament, com els avançats. Aquest progrés suposaria augmentar el PIB en més d'un 10 % a l'any 2025 en 46 dels 95 països analitzats per l'estudi<sup>1</sup> de Mckinsey.
- L'estudi<sup>2</sup> de Catalyst a les companyies de la llista Fortune 500, afirma que les empreses amb més dones en el llocs directius presenten millors resultats econòmics.
- Existeix una gran connexió entre l'èxit econòmic i la diversitat de gènere.
- Les empreses que opten per la diversitat de gènere aprofiten molt més que les demés la realitat educativa, ja que les dones obtenen més de la meitat de les llicenciatures universitàries, un gran nombre de màsters i gairebé la meitat de doctorats.
- Estudis de la Universitat de Harvard han demostrat que les dones tenen unes capacitats adquirides en el procés de socialització que avui són imprescindibles per l'empresa, com són l'habilitat comunicativa, les habilitats de relacions i d'empatia, d'organització i direcció d'equips, així com d'adaptabilitat i flexibilitat.
- Una presència més equitativa d'homes i dones en equips directius és bona per l'empresa i per les organitzacions perquè aporta:
  - o Estabilitat.
  - o Diferents perspectives davant la presa de decisions
  - o Més creativitat en la recerca de solucions.
  - o Promoció de valors com la prudència, cooperació i ampliació de mides.
  - o Direcció més transversal i menys jeràrquica i piramidal.
  - o Les empreses més diverses són també les més innovadores

### Conclusions i propostes

- Cal apostar per la innovació i l'economia social.
- Cal impulsar un gran acord entre les institucions, la societat i el món empresarial per reconèixer i aprofitar el talent femení, que és més del 50% de la nostra societat. El cost de no fer-ho seria massa elevat per a les generacions actuals i futures.
- Complir amb la Llei d'Igualtat aprovada al Parlament (7/2015) sobretot presència equilibrada dins les institucions, governs i partits polítics. Tenim lleis, exigim que es compleixin.

<sup>2</sup> The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. CATALYST, 2004

# Ajuntament de Gavà

## Benestar i Acció Social

- Fer polítiques preventives i no només pal·liatives. Cal treballar en programes que empoderin les dones i que evitin l'abandonament de la carrera professional en el moment de la maternitat (formació, guarderies públiques, horari europeu, baixa paternal obligatòria, etc.).
- Apostar per un nou pacte del temps, reforma horària, teletreball, posar en valor el treball de cura, etc.
- Si invertim en educació, s'inverteix futur. Modifiquem l'escala de valors, perquè es valora més a un futbolista que a una infermera?
- No canviem el món si no hi ha dones. Canviar les coses aportarà beneficis a tothom.