

**CRISI, GÈNERE I OCUPACIÓ:
QUÈ PODEN FER ELS PODERS PÚBLICS?**

SARA BERBEL

1. Introducció

Tradicionalment s'ha considerat que el sector privat és el que introdueix la innovació a la societat. Aquest es considera àgil, creatiu, dinàmic i competitiu, mentre que l'administració pública és aquell sector gris i burocràtic, un monstre difícil de moure, estàtic, que actua com a reacció i a la defensiva, i que només intervé en el mercat quan hi ha algun problema a resoldre. En canvi, seguint la tesi de Mariana Mazzucato (2016), considero que aquesta creença és un dels tants mites que ens fa creure el neoliberalisme i tractaré de mostrar que sovint l'administració pública és la que introdueix la innovació a la societat, així com també la que corre riscos per provar nous sistemes, programes o productes que millorin la vida de la ciutadania.

Ho faré posant l'exemple d'algunes polítiques de l'Ajuntament de Barcelona, que és l'administració que conec millor en aquests moments, però tothom podrà fer les analogies pertinents amb altres administracions.

La prova més clara del rol impulsor que tenen les administracions a la vida pública és l'enorme retrocés que han patit les polítiques d'igualtat durant la crisi (quan les diverses administracions se n'han deixat d'ocupar) i, a remolc, els indicadors econòmics que es refereixen a les dones. L'Estat espanyol és un cas d'estudi interessant, ja que abans de la crisi va mostrar senyals de desenvolupament positiu en les polítiques d'igualtat i en les qüestions de gènere, especialment durant el govern socialdemòcrata de Zapatero, del 2004 al 2010.

Segons dades de l'INE (2007), tot i que les dones espanyoles s'encarregaven majoritàriament del treball no remunerat, el percentatge de dones al mercat laboral s'havia incrementat de forma contínua, la representació parlamentària de les dones s'havia estabilitzat des del 2004 (36%) i les polítiques d'igualtat de gènere s'havien institucionalitzat i consolidat progressivament. La llei d'igualtat aprovada per l'Estat espanyol l'any 2007 va ser considerada com una de les lleis més pioneres en aquest àmbit a nivell europeu. Per primera vegada, es creava el Ministeri d'Igualtat i prenia força les institucions autonòmiques que vetllaven per la promoció de les

dones i la igualtat d'oportunitats, com l'Institut Català de les Dones a Catalunya. També a Catalunya es creava la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball de la Generalitat de Catalunya, que tenia entre els seus objectius principals assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'entorn laboral a través de la introducció de mesures i plans d'igualtat a les empreses, així com també treballant per eliminar les desigualtats de gènere en el mercat de treball.

Posteriorment les polítiques envers la crisi han estat deflacionistes, intencionadament anomenades *polítiques d'austeritat*, de la mà de governs conservadors i amb l'objectiu d'indicar que hem viscut per sobre de les nostres possibilitats i que la ciutadania n'és la responsable. No obstant això, la resistència feminista contra les polítiques d'austeritat i les polítiques regressives en termes d'igualtat, així com la resistència de les dones a tornar a l'àmbit domèstic, han bloquejat la redomesticació de les dones (Lombardo, 2017).

Al món occidental, el mercat de treball està immers en una profunda transformació, en el qual el canvi tecnològic té un impacte disruptiu i les conseqüències de la recent crisi econòmica han conduït a una paradoxa aparent: quan l'economia està a prop de recuperar el nivell d'ocupació previ a la crisi—i en altres països del nostre entorn ja ho ha fet—, es detecta un empitjorament de la qualitat de l'ocupació, especialment en certs grups de població, i hi ha una insatisfacció generalitzada a nivell internacional amb el funcionament de les institucions laborals i les polítiques macroeconòmiques.

Barcelona és un bon exemple d'aquestes tendències. D'una banda, compta amb un mercat laboral que en els darrers anys ha evolucionat amb gran dinamisme, creant ocupació neta a un ritme que li ha permès resistir millor l'impacte de la crisi que al conjunt de Catalunya i Espanya, així com reduir l'atur als nivells més baixos des del 2008. Al mateix temps, la qualitat de l'ocupació acusa l'impacte de la crisi també a la ciutat. En aquest context, el govern municipal ha situat la lluita contra l'atur com a objectiu prioritari i ha proposat un canvi en la manera de governar i noves línies de treball, en les quals es concep l'Ajuntament de Barcelona, i en conseqüència Barcelona Activa, com agent econòmic de primer ordre a la ciutat en la promoció

de l'ocupació, amb l'*Estratègia per l'ocupació de Barcelona 2016-2020* com a principal instrument d'actuació.

No obstant això, cap estratègia per l'ocupació pot reeixir si no incorpora la perspectiva de gènere, ja que, com veurem a les pàgines següents, les dones són les que tenen un índex d'atur més elevat, un menor nivell d'activitat, pitjors sous i contractes més precaris. Realitzar projectes que contemplin aquesta vessant esdevé, per tant, imprescindible.

Al llarg d'aquest article intentaré analitzar la situació de les dones a partir de dues mirades diferents però que es retroalimenten i interseccionen en la realitat conceptual (i en la quotidiana): la dimensió socioeconòmica i la dimensió simbòlica, seguint l'esquema que ens ha llegat Nancy Fraser (2008). Paral·lelament aniré posant exemples de polítiques concretes que s'estan desenvolupant en l'àmbit municipal impulsades per l'Ajuntament de Barcelona, com a mostra del que les administracions poden fer per abordar aquests problemes. La idea és que, sense ser exclusius, ni molt menys exhaustius, els exemples puguin servir per inspirar altres polítiques i sumar-se a les actuacions d'altres administracions i de la mateixa societat civil, sempre tan dinàmica.

2. Dimensió socioeconòmica

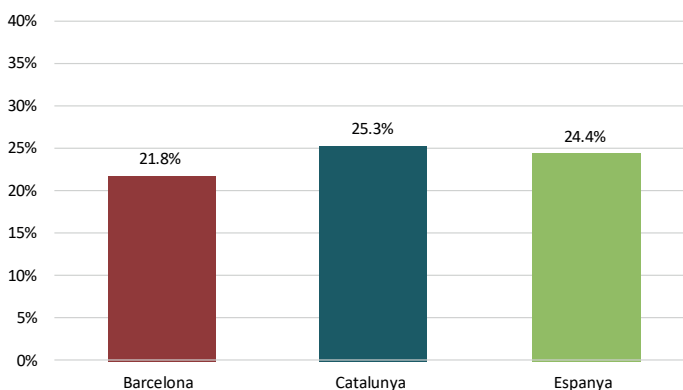
2.1 La bretxa salarial de gènere

La feminista espanyola Margarita Pérez de Celis ja destacava en un article de l'any 1857 que la discriminació salarial era «la más irritante de las injusticias» (Berbel *et al.*, 2013). A principis del segle xx, les dones treballadores la van ubicar entre les principals reivindicacions i denunciaven que els homes cobraven el doble per realitzar la mateixa feina. Avui dia no és el doble, però encara arrosseguem prop d'un 25% de diferència salarial. Aquesta distribució desigual del treball entre homes i dones en base a estereotips i rols de gènere és el que es coneix com *divisió sexual del treball* i és la principal causa en la qual s'assenten les desigualtats de gènere a l'entorn laboral.

Hem de reiterar una vegada i una altra que les trajectòries laborals de

dones i homes no són innates, sinó que són el resultat d'una construcció sociocultural que associa rols, responsabilitats i estereotips en funció del sexe, i que converteix la diferència en desigualtat. Les responsabilitats que es prenen en el mercat de treball tenen a veure amb allò que es pren en l'àmbit domèstic i de cura. Si analitzem la història, podem constatar que les desigualtats de gènere en el mercat de treball no desapareixen, sinó que es transformen (Torns, 2001).

Gràfic 1. Bretxa salarial entre homes i dones. (2016)



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del GTP

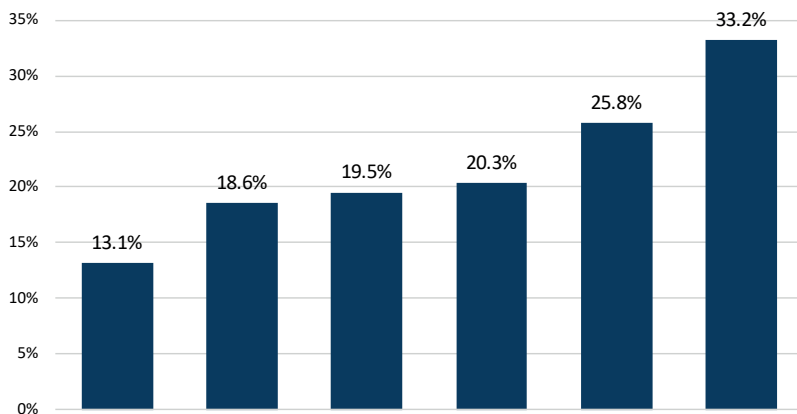
La bretxa salarial de gènere és multicausal, ja que respon al lloc que ocupen les dones al mercat laboral, a les seves responsabilitats domèstiques i de cura, als tipus de contractes als que tenen accés i al menor prestigi d'allò que és femení al món econòmic.

Segons el Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local, a partir de dades del Gabinet Tècnic de Programació de l'Ajuntament de Barcelona, l'any 2016 les dones assalariades residents a Barcelona van percebre un salari anual mitjà —25.669 euros— un 21,8% inferior al dels homes. Tot i que les bretxes

salarials¹ de Catalunya i Espanya van ser superiors a les de la ciutat (25,3% i 24,4%, respectivament), la magnitud d'aquest indicador reflecteix la persistència de desigualtats de gènere significatives al mercat de treball. La bretxa salarial entre homes i dones residents a la ciutat té lloc en totes les franges d'edat, nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada.

Pel que fa als grups professionals, la bretxa salarial més marcada —que supera la mitjana de la ciutat— es troba en l'àmbit de professions industrials d'oficials i especialitzades (33,2%) i en el grup d'alta direcció, enginyers i llicenciats (25,8%), un segment en el qual es detecta clarament la dificultat d'ascens professional de les dones als llocs de direcció més ben remunerats.

Gràfic 2. Bretxa salarial per gènere per grups professionals a Barcelona (2016).

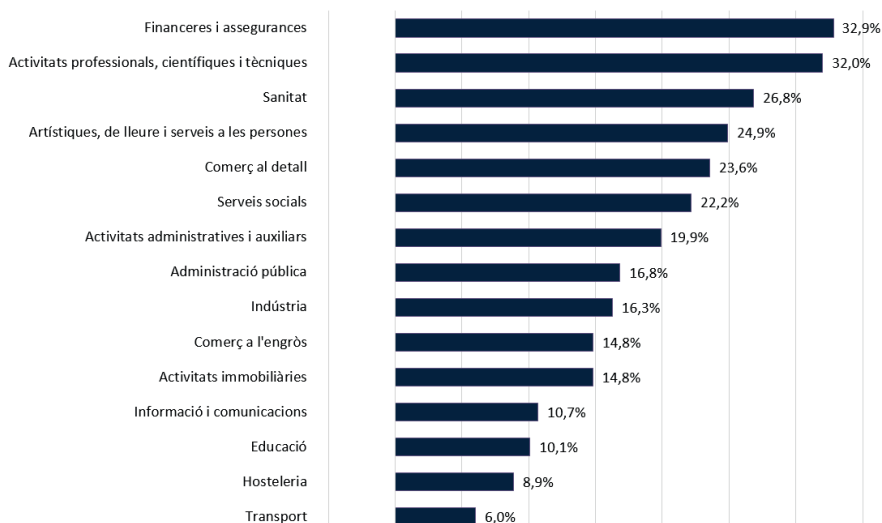


Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

¹ Les dades de bretxa salarial responen al càlcul del guany anual, no per hora. El càlcul de la bretxa salarial per hora, si bé és útil per fer una comparativa més homògena entre persones ocupades amb diferent nombre d'hores treballades i tipus de jornada, deixa fora del càlcul el factor temps, concretament la jornada parcial, que té un efecte molt important en la determinació de la bretxa salarial de gènere, atès que es tracta d'una figura molt més comuna entre les dones que entre els homes. De fet, el pes del treball a temps parcial entre les dones assalariades a Barcelona (19,2% del total) més que duplica el que registra el col·lectiu masculí (8%). Tot i així, tots dos càlculs són necessaris per aprofundir en l'anàlisi del mercat de treball i per trobar pistes que ens ajudin a solucionar el problema.

Per sector d'activitat, tots—excepte la construcció— mostren una bretxa salarial de gènere desfavorable a les dones. Superen la mitjana de la ciutat les activitats financeres i les assegurances, les professionals, científiques i tècniques, la sanitat, les artístiques, les de lleure i els serveis a les persones, el comerç al detall i els serveis socials.

Gràfic 3. Bretxa salarial de gènere per sector d'activitat a Barcelona (2016).



*No hi ha dades disponibles de dones en la categoria “Venda i reparació de vehicles”

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

2.2 La segregació horitzontal

Blau per als nens i rosa per a les nenes: aquest és l'origen primari de la segregació horitzontal al treball. Juguines, activitats o extraescolars, tot s'orienta en funció del gènere que se suposa a cadascú i deriva, posteriorment, en diferents estudis i treballs (que comporten diferents salaris i diferent prestigi, ací radica el problema).

La segregació horitzontal o ocupacional consisteix en la sobrerepresentació d'un grup determinat en un sector del mercat laboral en base a criteris no justificables (Bettio i Verashchagina, 2009). Anker (1998) parla de la segregació horitzontal com una de les característiques universals de les societats contemporànies i no només sustenta l'estat del benestar, sinó també el mercat laboral en si mateix. S'arrela en estereotips i creences associades als rols i a les expectatives de gènere que tenen un fort impacte en la composició del mercat laboral. Les ocupacions considerades femenines cada cop ho són en major mesura, subvertint així l'assumpció que la incorporació al mercat laboral es fa de manera igualitària i equiparable. S'afegeix, a més, un component de classe social que no pot ser menystingut.

Un dels sectors en els quals les dones estem menys representades és l'àmbit de les ciències i les tecnologies, un sector en continu creixement que pot oferir moltes oportunitats noves d'ocupació i de promoció professional, atès que és un dels àmbits més demandats en l'actualitat. La bretxa de gènere en tecnologia comença ben aviat. En la formació tecnològica, les noies i les dones encara estan molt infrarepresentades, tant en l'àmbit de la formació professional —en el qual només representen un 6% de matrícules en informàtica i comunicació— com en les carreres universitàries d'àmbit més tecnològic —en el qual representen el 13% de les matrícules.

Per abordar aquesta situació, les administracions públiques estan impulsant programes STEM amb perspectiva de gènere, per tal que les noies s'interessin per aquestes disciplines. Un exemple és el paquet de mesures impulsat per l'Ajuntament de Barcelona des de Barcelona Activa per tal de trencar les barreres davant de la ciència i la tecnologia, així com també les que representa la segregació horitzontal.

Taula 1. Accions de Barcelona Activa quant a la segregació horitzontal.

Projecte de vocacions científicotecnològiques

Programa de formació adreçat a estudiants per impulsar les vocacions científicotecnològiques, sobretot en les noies, que s'està duent a terme al Parc Tecnològic de Barcelona Activa amb les escoles de Nou 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'escletxa digital de classe i de gènere.

- Cibernàrium. Formacions especialitzades per reduir l'escletxa digital.
- IT Academy. Programa formatiu d'alta especialització en l'àmbit de les tecnologies i l'esfera del Mobile, que incorpora la perspectiva de gènere.

Foment de la presència de dones al món tecnològic i digital

- Incubadora MEDIATIC. Adreçada a empreses d'alt impacte tecnològic, en la qual es prioritzen projectes desenvolupats per dones.
- Incubadores empresarials. Es prioritza l'accés a les dones.

Programes d'inserció laboral

- Bombrera, perquè no? Programa adreçat a eliminar la masculinització de determinades professions, com és el cas del cos de bombers.
- Reconduïx 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).

Anàlisi i coneixement

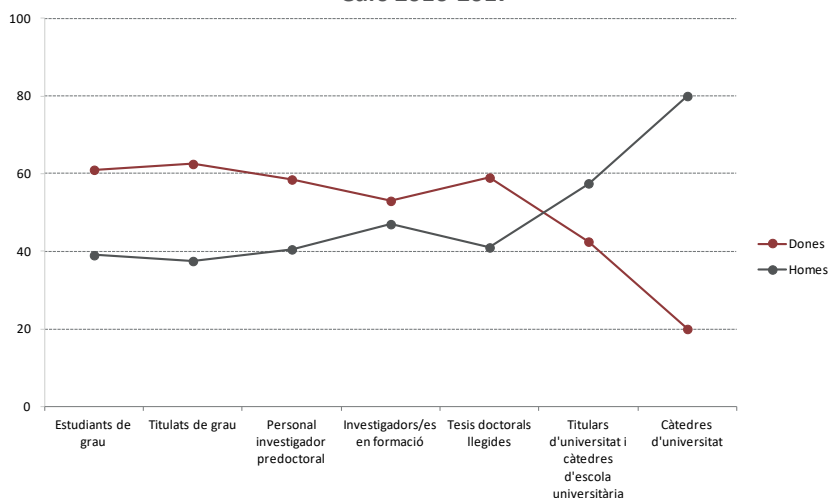
-El terra enganxós de les dones al mercat de treball de Barcelona. Estudi que proposa abordar quina és la realitat del terra enganxós a la ciutat de Barcelona i fer propostes de millora en l'ocupació, focalitzant-se en sectors econòmics que es caracteritzen per la seva feminització i precarització, com les activitats de neteja, l'hostaleria, la restauració i els serveis d'atenció domiciliària. Hi col·laboren la Universitat Autònoma de Barcelona a través del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) i la Secretaria de la Dona de Comissions Obreres (CCOO).

Font: Elaboració de la Direcció de Desenvolupament Organitzatiu de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.

2.3 La segregació vertical

A mesura que s'ascendeix en la jerarquia, la presència de dones disminueix i, quan s'arriba a posicions de responsabilitat i poder, aquesta esdevé en molts casos merament testimonial. És conseqüència de la segregació vertical al mercat de treball, que anomenem *sostre de vidre*. La qüestió fonamental rau en la concepció del poder, històricament adscrit als barons i sovint rebutjat o acceptat amb cautela per les pròpies dones, considerant l'educació diferencial i les diferents experiències de culpa, soledat i, fins i tot, hostilitat d'aquelles que arriben a ostentar-lo (Berbel, 2013; Ridgeway i Correll, 2004, 518).

Gràfic 4. Alumnat i Professorat de la Universitat de Barcelona per sexe. (%)
Curs 2016-2017



Font: Universitat de Barcelona

El gràfic de tisora presentat per la Universitat de Barcelona en relació al curs 2016-17 és ben il·lustratiu del fet que el predomini femení en l'accés a la universitat és capgira de manera clara quan s'analitza l'avenç en la carrera acadèmica. D'aquesta manera, les dones representen el 62% dels estudiants

de grau i de màster universitari, però, quan comença l'etapa de doctorat i s'inicia la carrera d'investigació, amb les primeres beques de recerca, la mitjana de dones entre els investigadors en formació baixa fins al 58%. A partir del doctorat, i a mesura que s'analitzen les diferents categories de personal docent i investigador, es constata que els percentatges d'homes i de dones canvien de tendència: els primers esdevenen majoria. No obstant això, des de l'any 2012, la proporció de dones entre el personal docent i investigador ha augmentat un 1,6% i ha arribat fins al 45,1% el 2017. Pel que fa a la categoria de catedràtic, es constata que les dones ocupen actualment un 19,6% d'aquests llocs a la Universitat de Barcelona i, si es compara aquesta dada amb la de l'any 2012 —quan hi havia un 21,6% de dones catedràtiques—, s'observa una disminució de dos punts percentuals —en termes absoluts, les dones catedràtiques passen de 128 a 94. Cal, però, tenir en compte que el nombre total de catedràtics al llarg del mateix període s'ha reduït en un 19,2%.

En conjunt, el *sostre de vidre* frena l'accés de les dones al món del coneixement, com acabem de veure, i també a l'econòmic, ja que els llocs de direcció a les empreses es mantenen força inalterats en els últims deu anys i la pèrdua de talent es fa cada vegada més evident en un context d'augment del nombre de dones amb estudis superiors.

2.3.1 Sostre de vidre al món empresarial

El quart trimestre del 2017, només tres de cada deu persones directives a Catalunya eren dones, una proporció (al voltant del 30%) que es manté estancada des de l'any 2013. En el mateix període, el percentatge de dones que treballen amb rang de personal directiu no supera el 3%, mentre que en el cas dels homes l'indicador es duplica (6,1%²). Així doncs, la societat perd gran part del talent que podria enriquir-la: en concret, el talent de la meitat de la població, el talent de les dones. L'Observatori de Gènere de la Cambra de Comerç de Barcelona (2008) va publicar un estudi anomenat *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*, que constata que

² Dades elaborades pel Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona a partir de l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística.

l'any 2006 un total de 32.595 dones amb formació superior van abandonar prematurament la seva professió i que la dificultat de conciliació de la vida personal i laboral va ser una de les causes fonamentals d'aquest abandonament. Aquest mateix estudi va quantificar també la pèrdua de capital humà qualificat que comporta la sortida de totes aquestes dones del mercat laboral i els resultats demostraven que equival a un cost de 12.152 milions d'euros, és a dir, un 6,2% del PIB de Catalunya.

Quan hi ha poques dones a la plantilla d'una empresa, hi ha altres evidències que indiquen que s'està perdent talent. Estudis d'importants *think tanks* internacionals, com Catalyst (2007) i McKinsey (2017), han demostrat que les empreses amb dones en llocs de direcció obtenen més beneficis que aquelles que només compten amb homes. Es tracta d'una prova més del fet que, si no s'aprofita el talent femení i les dones estan per sota del nivell que els correspon, l'empresa perd la seva capacitat, els seus coneixements i les seves aportacions.

No podem oblidar un altre resultat d'aquesta segregació vertical. Dins del col·lectiu de persones treballadores pobres, predominen les dones: a Barcelona, l'any 2015, el percentatge de dones assalariades que cobraven salaris mensuals de 1.000 euros o menys era del 36,6%, mentre que el d'homes era del 28,1%, de manera que el diferencial se situa en 8,5 punts percentuals. Cal relacionar aquests indicadors amb el concepte de *terra enganxós*, que expressa el fenomen de la dificultat de les dones a l'hora de sortir de feines menys valorades socialment i econòmicament per ascendir professionalment a altres tipus d'activitats més ben remunerades.

Aquest terra enganxós està relacionat amb la major ocupació de les dones en determinades professions en les quals les condicions de treball són d'una qualitat pitjor i menys remunerades. Les dones tenen una forta presència laboral en els sectors econòmics vinculats a les cures. A Barcelona, són més de set de cada deu les que treballen en sanitat i serveis socials, i més de sis que ho fan en l'educació i en altres serveis personals, mentre que en el conjunt de sectors econòmics les dones representen poc més de la meitat de la població assalariada. Cal tenir present que als sectors de la sanitat i dels serveis socials les condicions laborals solen ser més precàries que al conjunt de l'economia de Barcelona—major incidència de la tem-

poralitat, contractes parcials, sous baixos, etc.—, un fet que reverteix en pitjors condicions laborals de mitjana per a la dona.

Taula 2. Distribució de la població assalariada per sexes i activitat econòmica a Barcelona: 2015.

	Dones	Homes	Diferencial
Sanitat	76,3%	23,7%	52,6 p.p
Serveis Socials	75,5%	24,5%	51,0 p.p
Educació	64,1%	35,9%	28,2 p.p
Altres serveis personals	62,4%	37,6%	24,8 p.p
Conjunt dels sectors	51,4%	48,6%	2,8 p.p

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

2.4 La lluita contra la pobresa

Set de cada deu pobres al món són dones. A la nostra ciutat, lamentablement, la xifra és molt similar i més del 60% de les persones que cobren la renda mínima d'inserció (aquell ingrés que es cobra quan no n'hi ha cap altre) són dones. És per això que sovint hem de destacar que la pobresa té rostre de dona.

Una de les principals conseqüències de la crisi iniciada el 2008 i dels canvis en la regulació laboral durant el seu transcurs han estat la contenció i la pèrdua de capacitat adquisitiva dels salaris. Aquesta evolució ha comportat que, el 2015, el 32,4% dels treballadors i de les treballadores de Barcelona sigui com a màxim mileurista (és a dir, que cobri un salari brut de 1.000 euros o menys al mes), un percentatge que entre les persones menors de 30 anys s'eleva fins al 64,7%.

Aquestes tendències han dut a l'eclosió d'un fenomen ben conegut als Estats Units, el de les persones treballadores pobres (*working poor*, en

la literatura anglosaxona), que, tot i treballar, no guanyen prou per tenir una vida digna ni mantenir una família, en cas que la tinguin. Es troben, per tant, en una situació de gran vulnerabilitat laboral. D'acord amb la recent *Enquesta de condicions de vida*, una de cada deu persones ocupades residents a Barcelona (el 9,8%) es trobava en aquesta situació el 2016, un percentatge que a la resta de l'àrea metropolitana arribava al 11,7%. I, un cop més, les dones són majoria en aquest col·lectiu.

Es trenca així un dels eixos centrals que sustentaven el pacte social de la postguerra europea, que vinculava la participació en el mercat de treball a l'accés a un salari i a un nivell de vida dignes.

A finals del 2017, el perfil de l'atur registrat a Barcelona és el d'una dona més gran de 45 anys amb educació general i procedent dels serveis a les empreses o del comerç.

Tal com s'explica a l'*Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat 2016-2024* de l'Ajuntament de Barcelona, les dones s'enfronten a múltiples limitacions respecte a la seva capacitat de sortir de la pobresa, i aquestes limitacions tenen molt a veure amb la situació de precarietat en què es troben:

Tot i que la precarietat està estretament lligada a les condicions laborals i a la seva degradació, avui dia engloba també altres aspectes de la vida de les persones que no estan només vinculats amb el mercat de treball formal. Així, inclou la situació de les persones en tots els treballs, siguin o no remunerats, la carència de temps o la falta d'harmonització, la impossibilitat de portar a terme una vida plena per manca d'oportunitats o per obstacles generats per desigualtats —de gènere, d'origen, de classe, de diversitat funcional, etc.—, tot i ser, sovint, persones més formades que generacions anteriors. A més, en moltes ocasions la precarietat en la vida de les dones s'expressa en situacions d'estrès, de submissió, en la detecció d'un minvament de la capacitat de participació i fins i tot en un procés de desempoderament.

2.4.1 Salari mínim de ciutat

Una de les propostes sorgides en l'àmbit internacional com a resposta al fenomen de les persones treballadores pobres és la implantació territorialitzada de salaris de referència, habitualment en l'àmbit local. El salari de referència o salari de vida seria aquell que té per objectiu principal establir una remuneració suficient perquè un/a treballador/a i la seva família puguin viure dignament, vinculada sempre a un espai geogràfic determinat.

En el cas de Barcelona, l'estudi *Càlcul del salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona* (D'Aleph, 2016) estima per primera vegada aquest salari mínim de ciutat basant-se en la definició d'un pressupost de necessitats bàsiques per poder tenir una vida digna dins de l'àrea metropolitana. L'informe estima el salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona en un valor final de 1.048,87 euros, que seria la quantitat mínima que una persona adulta tipus que resideixi en aquest entorn necessitaria mensualment per satisfer les seves necessitats bàsiques i viure-hi dignament. Aquest salari de referència o salari mínim de ciutat s'ha calculat també per territoris, en base a les diferències de preu dels principals ítems analitzats (transport, habitatge, educació, oci, alimentació, etc.), i, per exemple, a Barcelona ciutat es fixa —per una persona que viu sola— en 1.251,15 euros.

Tenint en compte aquests elements, l'Ajuntament de Barcelona i l'Àrea Metropolitana de Barcelona s'han compromès a impulsar l'establiment d'un salari mínim de referència de 1.000 euros, una actuació que consideren prioritària i necessària per millorar la qualitat de l'ocupació i la qualitat de vida de la ciutadania. No obstant això, cal tenir en compte que al nostre país no és una potestat de les ciutats (com sí que passa als Estats Units) i, per tant, les formes d'impulsar-lo són obligatòriament indirectes, ja sigui donant exemple des de les pròpies administracions com treballant conjuntament amb els agents socials i econòmics per tal que, a través de la negociació col·lectiva, s'avanci en aquest sentit.

Actualment, en el marc del Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB), un grup de treball amb participació dels agents socials de la ciutat i l'Ajuntament de Barcelona està avançant en l'elaboració d'una proposta concertada sobre aquest tema.

Taula 3. Actuacions de Barcelona Activa per la igualtat d'oportunitats i l'ocupació de qualitat.

Criteris de gestió per crear ocupació de qualitat

Modificació dels criteris d'intermediació: només es gestionaran i es publicaran peticions d'ocupació d'empreses que ofereixin un salari superior a 1.000 euros, contractes d'almenys sis mesos i condicions laborals que facilitin la conciliació.

Criteris socials i sostenibles en la contractació pública

S'han incorporat nous criteris d'eficiència social per a les licitacions d'obres i serveis: inclouen requisits per potenciar els drets socials i laborals (com les clàusules socials de gènere), l'accés al mercat públic a les petites i mitjanes empreses i les oportunitats a entitats de l'Economia Social i Solidària, així com criteris de sostenibilitat.

Atenció als grups/col·lectius en situació de vulnerabilitat

L'estratègia per l'ocupació prioritza l'atenció i el foment de l'ocupació en les dones, les persones joves, les majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada, les persones migrades, amb discapacitat i/o diversitat funcional, baixa ocupabilitat i qualificació o aquelles que operen de forma cronicada en l'economia submergida, on també hi ha una gran majoria de dones.

Atenció a l'atur als barris

S'ha territorialitzat l'atenció i l'assessorament a les persones en aturper tot Barcelona mitjançant la descentralització dels dispositius locals d'ocupació de Barcelona Activa i la col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya.

Plans de desenvolupament de districte

S'han implementat Plans de Desenvolupament Econòmic als sis districtes amb menor renda per capita i més atur. Accions com ara el projecte «Dones trencant amb la precarietat» de l'Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat (2016-2024) de l'Ajuntament de Barcelona.

Punt de defensa de drets laborals

Assessorament gratuït i informació a persones treballadores com també ocupadores que tinguin dubtes sobre condicions contractuals, remuneració salarial o durada de les jornades laborals, entre d'altres. Barcelona Activa i els districtes de Ciutat Vella, Nou Barris i Sants treballen en xarxa amb les entitats del barri i els agents sindicals allà on es concentren algunes de les professions més castigades per la precarietat i la baixa qualitat en l'ocupació, com l'hostaleria, la restauració i la neteja, on la majoria de les persones que hi treballen són dones.

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

2.4.1 Aposta per la renda bàsica universal

Considero que la renda bàsica universal o de ciutadania pot ser una bona fórmula per combatre la discriminació laboral, salarial i social de la població amb precarietat laboral i pobresa —que afecta especialment les dones—en concedir un ingrés propi a qualsevol persona, independentment de la seva classe social, l'edat, l'ètnia i l'origen. El principal benefici que tindria seria atorgar una seguretat material a les persones que, tradicionalment, se n'han vist mancades, a qui es facilitaria un requisit bàsic per ser independents. Tot i que també reduiria la precarietat en el lloc de treball, perquè augmentaria el poder de negociació amb l'empresariat, permetria l'opció d'innovar en projectes sense la por a perdre-ho tot (un temor que fa que menys dones que homes es dediquin a l'emprenedoria) i podria contribuir a la valoració social del treball domèstic.

No obstant això, algunes veus feministes consideren que una renda bàsica podria contribuir al fet que les dones quedessin confinades a la llar i a les tasques de cura, impeding-ne la seva emancipació. En aquest punt cal remarcar que una renda bàsica requeriria anar acompanyada d'altres mesures feministes i d'igualtat, per evitar possibles efectes negatius, de la mateixa manera que qualsevol altra mesura universal, però, així i tot, l'efecte sobre la reducció de la pobresa, que és el seu objectiu primer i definitiu, seria fonamental per a les dones.

La renda bàsica no és una solució a tots els problemes socials, com a vegades se li demana, però suma positivament amb la majoria de mesures per erradicar la pobresa i altres factors negatius que afecten les persones més vulnerables de la nostra societat. A més, pot tenir un impacte positiu en el dèficit de reconeixement simbòlic i el prestigi social de les dones.

2.5 Noves organitzacions del temps

Es calcula que aproximadament un 30% d'empreses a Catalunya contemplin alguna mesura de conciliació de la vida personal i laboral per a la seva plantilla. En els darrers anys de polítiques del temps a Catalunya, aquest repte s'ha dut a terme principalment a través de mesures com l'accés a permisos i excedències, així com la flexibilització de

l'hora d'entrada i sortida de la feina. En segon terme, i a força distància, trobem la compactació de la jornada i la reducció horària els mesos d'estiu (Berbel, 2015a). Aquestes mesures, tot i que suposen un avenç, queden lluny de la necessitat d'emprendre una reforma global que suposi un canvi de dinàmica profund i que tinguin en compte la revalorització del temps dedicat a un mateix, a les tasques reproductives, domèstiques i de cura (Moreno, 2015). Això demana una implicació activa de totes les institucions públiques, cosa que milloraria, entre d'altres, la salut dels ciutadans i les ciutadanes, la productivitat i la igualtat de gènere.

Quant a igualtat i impacte en la vida de les dones, la reforma horària també hi pot jugar un paper clau. Els horaris que seguim actualment —en contrast amb els que se segueixen a la resta d'Europa—, amb jornades llargues que presenten un retard a totes les activitats i que situen el temps d'oci fins a les onze o les dotze de la nit, impliquen menys hores de són i més nivell d'estrès pels llargs i rígids horaris laborals que dificulten la convivència amb els infants o la cura de persones dependents (Berbel, 2015b). Es tracta d'elements que, analitzats en clau de gènere, permeten establir la reforma horària com una eina que ens permetria avançar cap a una major coresponsabilitat i l'al·leujament de la sobrecàrrega de rol per part de les dones, que erosiona la seva salut i autonomia política (Berbel, 2015c).

Taula 4. Accions de Barcelona Activa quant a la conciliació.

Pacte del temps

Barcelona Activa, des de la Direcció de Desenvolupament Socioeconòmic de Proximitat, n'és impulsora com a mesura per fomentar la conciliació mitjançant una nova organització del temps. El pacte incorpora actuacions del mateix Ajuntament, d'entitats socials, d'empreses de la ciutat i de persones individuals que s'hi vulguin adherir.

Premis Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps

Objectiu: fer visibles i reconèixer les accions més innovadores vers la conciliació de la vida laboral, atorgats per l'Ajuntament de Barcelona.

Categories:

Empreses amb menys de 10 persones treballadores

Empreses d'entre 10 i 50 persones treballadores

Empreses d'entre 51 i 250 persones treballadores

Empreses amb més de 250 persones en plantilla

Font: Elaboració de la Direcció de Desenvolupament Organitzatiu de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.

3. Dimensió simbòlica

3.1 Les tres R

Va ser la pensadora Nancy Fraser (2008) qui va elaborar la teoria de les tres R per analitzar les causes de la injustícia al món occidental. D'aquesta manera, va assenyalar la manca de Redistribució econòmica, la manca de Reconeixement que acompanya determinats col·lectius (sovint els mateixos que pateixen manca de redistribució econòmica però no necessàriament) i la manca de Representació. Aquests tres paràmetres configuren la situació d'exclusió de l'àmbit públic i de poder, i les dones pateixen un dèficit en les tres R.

A les pàgines anteriors hem analitzat els factors que contribueixen a una manca de justícia econòmica vers les dones, que anomenem *economia objectiva*, com són els salaris més baixos, una taxa d'atur més alta o nivells de pobresa també més alts. En aquest apartat de l'article, però, ens centrarem en el que anomenem *economia simbòlica*, que és la injustícia social relacionada amb el menor reconeixement i la menor representació de les dones. Hem de tenir en compte que, tot i aquesta distinció, el prestigi i la valoració social inferior de les dones sovint es trasllueix en una valoració econòmica objectiva menor (sous més baixos, menys feina, menys accés a llocs de decisió), de manera que resulta útil fer la diferència a efectes d'anàlisi i explicació, però a la pràctica diària ambdós tipus d'injustícies estan íntimament relacionats.

És per això que, des de la gestió pública, considerem oportú realitzar actuacions per als dos tipus d'injustícia per tal d'aconseguir l'objectiu de reconeixement i valoració de les dones més plenament.

3.2 Representació i visibilització

A Catalunya ha aparegut una plataforma amb el *hashtag* #onsónlesdones, que exemplifica molt bé aquesta manca de representació femenina als mitjans de comunicació. «On són les dones?», ens preguntem un cop i un altre quan veiem fotos de jornades, consells de direcció o programes de persones expertes. Trobem la sobrerepresentació masculina en tots els àmbits, de de l'empresarial i l'acadèmic fins als debats polítics o socials. La pluralitat de vivències de gènere, per tant, pateix una invisibilització que minva la riquesa de la nostra visió del món i redueix les oportunitats de les dones de fer sentir la seva veu.

L'origen d'aquesta manca de visibilitat podria ser la poca o molt poca presència de dones als llibres de text a l'educació obligatòria. L'estudi *Análisis de la ausencia de las mujeres en los manuales de la ESO. Una genealogía del conocimiento oculto*, realitzat per Ana López-Navajas i la Universitat de València l'any 2014, revela que tan sols un 12,8% dels llibres de text de l'ESO esmenta el nom d'alguna dona, en algun cas sense cap rellevància. La xifra és encara menor, un 7,5%, si parlem de dones referents en els camps culturals i científics.

Aquesta manca de visibilitat continua al llarg de l'edat adulta, especialment a partir dels 50 anys, i és clamorosa als mitjans de comunicació. L'Associació de Dones Periodistes de Catalunya va fer un estudi sobre la presència de dones en mitjans o programes, amb resultats molt evidents. Algunes de les principals conclusions són les següents:

- La presència femenina als mitjans de comunicació s'ha incrementat molt lentament: del 17% del 1995 al 24% el 2010. Aquests set punts de diferència no reflecteixen l'augment de la participació de les dones a la societat en aquests tres lustres.
- Una prova fefaent de la lentitud amb la qual els mitjans de comunicació integren els canvis socials que les dones estan protagonitzant és el 76% de presència masculina a les notícies, una dada que s'expressa gràficament si considerem que tres de cada quatre persones que ens mostren les notícies al món són homes.
- Centralitat femenina a les notícies: quantifica el protagonisme

femení en la informació. En l'últim monitoratge s'assoleix el 13%, un percentatge lleugerament superior al dels darrers anys, que havia estat del 10%.

- Pel que fa a les relacions de parentiu, la darrera edició del GMMP conclou que les identificacions per motius familiars van ser del 18% per a les dones i del 5% per als homes. El fet que les dones siguin explicades en funció de les seves relacions de parentiu amb els homes, marits, fills o pares amb una freqüència quatre vegades superior als homes comporta mantenir un clíxe tradicional, segons el qual el nucli de significació per a les dones es troba en els seus vincles afectius. Aquest estereotip oculta les diverses situacions personals i professionals de les dones mentre que, en el cas dels homes, amaga els vincles sentimentals i de parentiu que mantenen més enllà de les relacions professionals, cosa que afavoreix una imatge de masculinitat tradicional que juga en detriment de la igualtat.

I no menys important és la publicitat, principalment sexista, que reforça tots els estereotips, els rols de gènere i situa les dones en condicions d'inferioritat de coneixements i d'autoritat. S'ubiquen en professions relacionades amb l'atenció a les persones, les cures i el manteniment de la llar (cuidadores, netejadores, venedores), no pas en relació a la seva intel·ligència, les seves capacitats, competències i habilitats. Els homes també pateixen aquest biaix, tot i que no es pot tractar de la mateixa manera, atès que la seva representació és valoritzada i apareixen com a models de professions d'èxit i de poder: esportistes d'elit, bancaris, enginyers, economistes, científics, etc.

3.3 Posar en valor els treballs femenins

En conseqüència, un dels reptes que tenim com a societat és recuperar i reivindicar la dimensió pública de la vida quotidiana, així com també donar valor, prestigi i reconeixement a les ocupacions relacionades amb l'atenció a les persones dependents, la cura de les persones i la neteja d'edificis, equipaments i llars. Es tracta d'ocupacions que quan surten de

l'àmbit privat són remunerades, però en pitjors condicions que d'altres, amb salaris més baix o si, en alguns casos, amb menors garanties i drets laborals. La coneguda situació de les *kellys*, les cambreres de pisos que reclamen un reconeixement més gran i sobretot millores en les seves condicions laborals (relacionades amb la rigidesa de les seves tasques, els pocs moments de descans, les exigents jornades laborals, la baixa remuneració, les càrregues físiques i les conseqüències en la seva salut, entre d'altres), ha posat de manifest la manca de valorització d'aquestes feines, que majoritàriament realitzen dones i que són conceptualitzades com a part de la seva condició de gènere.

3.4 Reconeixement a través de premis o guardons

Els premis i guardons poden ser una manera (no l'única ni la prioritària) de sensibilitzar, prestigiar i donar a conèixer dones o la feina que realitzen, sovint invisibles totes dues. S'ha d'anar en compte, però, que no siguin una pantalla per ocultar veritables canvis estructurals, que són els que podran erradicar definitivament les desigualtats en el reconeixement d'ambdós sexes.

A Barcelona Activa es treballa en el reconeixement de les dones des de l'Escola de Dones Professionals, Directives i Emprenedores, i es pretén posar en valor els projectes empresarials impulsats per dones així com fer-les visibles com a models de referència per a altres dones. En aquesta línia, Barcelona Activa, juntament amb la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya, va lliurar en el marc del 8 de març, Dia Internacional de les Dones, els premis FemTalent 2018, relacionats amb el món de la ciència, la tecnologia i la innovació. Els premis mostren la presència de dones en aquests àmbits i la seva importància com a motor econòmic de la ciutat de Barcelona. Hi ha altres institucions catalanes que també desenvolupen el lliurament de premis com a sistema de reconeixement públic. En el següent quadre, posem alguns exemples:

Taula 5. Reconeixement públic: premis i guardons a dones professionals.

Barcelona Activa	Premis de l'Escola de Dones Professionals, Directives i Emprendedores	Pretenen posar en valor els projectes empresarials impulsats per dones, així com fer-les visibles coma models de referència per a altres dones. En procés per a l'any 2018
Barcelona Activa i Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya	Premis FemTalent 2018	Premis relacionats amb el món de la ciència, la tecnologia i la innovació, que mostren la presència de les dones en aquests àmbits i la seva importància com a motor econòmic de la ciutat de Barcelona.
Generalitat de Catalunya i Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona	Premis 12x12 DonaTIC	Volen reconèixer el paper fonamental de les dones en el món professional, empresarial i acadèmic en l'àmbit de les TIC i, sobretot, animar les joves que es decantin pels anomenats estudis STEM, és a dir, ciències, tecnologia, enginyeries i matemàtiques.
Institut d'Estudis Catalans	Premi Creu Casas. Dones per canviar el món	Es concedeix en reconeixement de la trajectòria en tasques de divulgació i aproximació de la tecnologia a l'alumnat femení o a un grup de treball liderat per una dona que hagi desenvolupat metodologies d'apoderament de les dones o d'ensenyament per captar el talent femení.
Fundació Internacional de la Dona Emprendedora	Premis FIDEM	Reconeixen i visibilitzen el treball dut a terme per empresàries, i mostren públicament els èxits assolits.
CaixaBank	Premi Dona Empresària	El guardó premia les dones empresàries líders, amb una reconeguda trajectòria professional a Espanya.

Font: Elaboració de la Direcció de Desenvolupament Organitzatiu de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.

4. Dimensió de l'apoderament

4.1 Facilitar processos socials i cívics

La participació política i social de les dones no es pot incentivar sense considerar abans que les normes i les pràctiques informals no són neutrals en matèria de gènere (Chappel i Waylen, 2013). Afegir la dimensió de poder basada en el gènere no només mostra qui té el poder de dissenyar les institucions, sinó que també ens ajuda a identificar els obstacles que podrien passar per alt i veure els motius pels quals algunes reformes i propostes no aconsegueixen el seu objectiu.

L'apoderament de les dones en l'espai públic passa per l'apoderament individual i col·lectiu i, en aquest aspecte, la visibilització de referents, l'organització de les dones i les xarxes de suport juguen un paper molt important. D'altra banda, també passa per un profund canvi institucional i social que tingui en compte la naturalesa estructural de les barreres que tenen les dones pel que fa a la participació cívica. La distinció entre la participació institucional i la participació en altres espais és necessària per tractar-les correctament (Lowndes, 2014) i abordar una problemàtica que és complexa i que abasta molts àmbits. No obstant això, cal tenir en compte que, per tal que els processos participatius no pateixin de sobrerrepresentació masculina, el primer requisit és la presència de dones en els espais de decisió: dones que juguin el paper d'actors crítics en els processos polítics i socials, estructures crítiques que enforteixin la influència de les dones o l'aprofitament de conjuntures crítiques en les quals es pugui aprofitar per potenciar aquesta reconfiguració de les dinàmiques de poder (Rai, 2005).

Més enllà dels espais formals de decisió, sense els quals no és possible endegar processos participatius polítics i socials que no exclouin les dones de forma explícita o implícita, és clau tenir en compte les normes i les institucions no formals (Waylen, 2014), és a dir, el conjunt de normes, regles i pràctiques, no sempre visibles i sovint donades per fet per actors que es troben dins o fora d'aquestes institucions. Potser la pregunta que ens hem de fer és com les institucions informals poden subvertir o facilitar els canvis i, encara més enllà, si ens hi hauríem de centrar més per tal d'aconseguir un canvi profund i real.

4.2 Enfortiment d'associacions de dones

Entenem les xarxes i les associacions de dones com un espai per al canvi, que faciliten la socialització, la seva relació amb el desenvolupament del poder i permeten que l'associacionisme contribueixia aquestes noves socialitzacions de dones que alhora contribueixen al canvi col·lectiu (Del Valle, 2001).

Si ens referim al mercat de treball, les xarxes de dones també són un factor clau que ajuda al coneixement, al reconeixement i a l'establiment de sinergies amb altres dones. No en va, moltes de les trobades que es realitzen amb dones empresàries incorporen gairebé sempre una acció de *networking*. La xarxa dona força, elimina el sentiment de solitud i apodera col·lectivament.

Aquest és el motiu pel qual ens preocupa especialment el dèficit d'associacionisme femení que encara arrosseguem, ja que només el 4% del total d'associacions a Barcelona són de dones (sense especificar les que són feministes, de la qual cosa cal deduir que el nombre d'associacions que treballen per la igualtat de gènere encara serà més petit).

De fet, per fixar-nos en un exemple concret, les associacions de dones que es dediquen a fomentar l'ús de la tecnologia o que són senzillament tecnològiques corresponen a l'1%. Aquesta dada és la que s'extrau del recent estudi *Ecosistema de les tecnologies de la informació i comunicació des de la perspectiva de gènere a Barcelona*, realitzat per l'empresa Eticas Foundation per a l'Ajuntament de Barcelona, que ha comptat amb la col·laboració directa de Barcelona Activa (Eticas Foundation, 2017).

Taula 6. Accions de Barcelona Activa quant a l'associacionisme.

Objectiu: potenciar l'Economia Social i Solidària, que posa a les persones al centre, de manera socialment justa i feminista.		
Projecte La Comunicadora		
Ús i desenvolupament d'eines, serveis i continguts per a tecnologies lliures en tots els àmbits.	Aprofita les tecnologies i les xarxes per organitzar els models de producció o les polítiques de compartir coneixement.	Com a mesura d'acció positiva des del 2017, es prioritzen els projectes presentats per dones, enfortint així xarxes d'associació i networking.
Projecte Impulsem el que fas		
Programa de subvencions per a l'impuls socioeconòmic del territori. Pretén reconèixer i donar suport ala labor de les entitats (associacions, per exemple) que fa anys que es dediquen al desenvolupament socioeconòmic dels districtes o barris de la ciutat.	El programa va acompanyat d'accions prèvies d'informació i assessorament personalitzat als interessats per ajudar a realitzar la sol·licitud.	A l'edició 2017, un total de 24 projectes (dels 99 finançats) s'adreçaven a associacions/entitats de dones. Alguns són de l'àmbit de les cures, del tèxtil i de col·lectius en risc, però també hi ha programes de foment de les tecnologies en femení.
Projecte Networking, de l'Escola de Dones Directives, Professionals i Emprendedores		
Accions de <i>networking</i> que tenen per objectiu: -Fer visible el teixit associatiu de dones que hi ha al territori. -Donar a conèixer els programes i dispositius d'aquestes associacions. -Promoure la participació de les dones en les associacions.	Al voltant d'una temàtica concreta, s'expliquen els recursos que les dones poden trobar a la ciutat per fer xarxa amb altres dones en cada temàtica exposada. Alguns temes tractats: <i>mentoring</i> , lideratge, desenvolupament de carreres professionals.	Al llarg de l'any 2017, es van fer tres jornades de <i>networking</i> , amb una mitjana de participació de més de vuitanta dones cadascuna. Van comptar, també, amb la col·laboració de més deu empreses, entitats i/o associacions empresarials de dones i adreçades a la igualtat de gènere.

Font: Elaboració del Departament de Desenvolupament Organitzatiu de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona.

4.3 Repartiment del poder

Com hem anat veient al llarg de l'article, resulta imprescindible l'accés de dones a llocs de presa de decisions per canviar estructuralment la nostra societat. No és suficient tenir alguna dona visible en equips predominantment masculins (el que Hannah Arendt va definir com *dona alibí* o *dona coartada*), que justifica l'*statu quo*, sinó que és necessària una veritable aposta per incorporar dones a tots els esglaons que formen les estructures socials.

Per aconseguir-ho, un dels instruments imprescindibles són els Plans d'Igualtat.

Ens referim al conjunt de mesures per a diversos nivells organitzatius, com la política salarial, la formació, la selecció de personal o el llenguatge corporatiu, i que tenen per objectiu un nou model igualitari i just de les organitzacions. La clau del seu èxit rau en els següents factors:

- Estar acordats entre la direcció de l'organització i la representació sindical
- Ser dinàmics (avaluables cada any i amb noves mesures)
- Incorporar tota la plantilla en el seu desenvolupament

Un altre dels millors sistemes per aconseguir dones a llocs de decisió és l'establiment de quotes. Existeix un debat entre les directives pel que fa al seu posicionament sobre l'establiment de quotes (Berbel, 2014), ja que sovint temen ser *dones quota* en lloc de ser considerades per la seva vàlua. No obstant això, la qüestió objectiva és que l'accés a llocs de decisió és molt lent, molt més del que s'esperava. Ja he comentat abans el fracàs de la comissària europea Viviane Reding en establir quotes voluntàries per arribar a la paritat en els consells d'administració de les empreses europees. Les dades mostren que les quotes obligatòries funcionen i així va ser a Noruega, on s'ha arribat a un 44% de presència femenina gràcies a una quota imposada l'any 2005, partint d'un escàs 7% el 2002. El mateix està passant a França i, a partir de la inclusió de quotes obligatòries, es va aconseguir doblar el nombre de dones l'any 2012 i situar-lo en un 22%. A Espanya encara estem molt lluny d'aquestes xifres, amb un 16% de dones en càrrecs de decisió.

Un cop les dones han accedit a llocs de decisió, sigui amb quota o sense ella, les seves aportacions són molt beneficioses per a les empreses. El sistema de quotes significa que, a igualtat de perfil, qualitats i competències entre candidats, s'escull a una dona fins que hi hagi equilibri entre sexes. Alguns estudis realitzats per Catalyst (2007) o McKinsey (2017) mostren els beneficis que té la incorporació de dones en la millora dels resultats econòmics de les seves corporacions.

5. A mode de conclusió

Les crisis són èpoques molt dures per a tota la població, però poden servir per sacsejar l'*statu quo* i contribuir al sorgiment de noves propostes d'actuació. En el cas de les polítiques d'igualtat, però, no ha estat així. La crisi ha suposat un retrocés important en el pressupost destinat al gènere i en les actuacions desenvolupades, fonamentalment a causa de les perspectives conservadores dels governs, tant a Espanya com a Catalunya.

Els ajuntaments han estat les administracions que han continuat lluitant per la igualtat de les dones, sovint en solitud i en condicions molt adverses. No obstant això, han aconseguit sostenir les polítiques i l'ecosistema feminista de manera que ara, en fase de superació de la crisi, el feminisme hagi pogut fer el salt qualitatiu actual. Les xarxes socials desenvolupades per les TIC han estat el vehicle per facilitar l'arribada del missatge de les dones a tot el món i les reivindicacions no s'han fet esperar: al carrer, a les universitats, a les places públiques...

Això no significa que la igualtat de gènere (entesa com l'equivalència o l'equipotència entre els sexes) ja estigui aconseguida. Ben al contrari, encara queden molts reptes pendents.

Com passa amb totes les injustícies estructurals (i la discriminació de gènere ho és), només actuacions multifactorials i conjuntes poden aconseguir el canvi anhelat. Cal abordar tant la injustícia econòmica com la simbòlica, trencar la invisibilitat i el menysteniment del que és femení per treballar des de múltiples òptiques per l'apoderament de les dones. Això sí, ente-

nent l'apoderament com la necessitat col·lectiva d'accés a drets. Aquest és el missatge feminista que trobarem darrere de cada una de les petites o grans actuacions que desenvolupem des dels poders públics. I aquest és l'esperit que ha sobrevolat cada paraula d'aquestes pàgines.

Bibliografia

ACKER, Joan (1990): «Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations», *Gender & Society*, 4(2), 139-158.

ANKER, Richard (1998): *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: International Labour Organization.

ANTOLÍN, Ángel, L.; RODRÍGUEZ CABALLERO, Juan, C. & MATÉ GARCÍA, Jorge, J. (2002): «La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.

BARCELONA ACTIVA (2015): *Estratègia per l'ocupació de Barcelona 2016-2020*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

BARCELONA ACTIVA (2018): *La política d'igualtat de gènere*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

BERBEL, Sara (2013): *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.

BERBEL, Sara; CÁRDENAS, Maribel i PALEO, Natalia (2013): *Ideas que cambian el mundo*. Madrid: Cátedra.

BERBEL, Sara (2015a): *Una dècada de polítiques de temps a Catalunya*. Barcelona: Reforma Horària – Ara és l'hora.

BERBEL, Sara (2015b): *Catalunya versus Europa. Quins horaris tenim?* Barcelona: Reforma Horària – Ara és l'hora.

BERBEL, Sara (2015c): «La falta de tiempo, ¿un déficit democrático?» a BERBEL, Sara (coord.), *Nuevos horarios para nuevos tiempos sociales*, 5.

BETTIO, Francesca; VERASHCHAGINA, Alina; MAIRHUBER, Ingridi KANJUO-MRČELA, Aleksandra (2009): *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

CAMBRA DE COMERÇ (2008): *L'impacte de la pèrdua del talent femení*. Barcelona: Cambra de Comerç.

CATALYST(2007): *The BottomLine: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*. Nova York: Catalyst.

CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (2009):*Informe sectorial trimestral: la presència de les dones en la informació, octubre-desembre 2008*. Barcelona: Consell Audiovisual de Catalunya.

CORRELL, Shelley J.; BENARD, Stepheni PAIK, In (2007):«Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?», *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.

CHAPPELL, Louisei WAYLEN, Georgina(2013): «Gender and the Hidden Life of Institutions», *Public Administration*, 91(3), 599-615.

DALEPH (2016): *Càlcul del salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona*. Barcelona: Àrea Metropolitana de Barcelona.

DEL VALLE, Teresa (2001): «Asociacionismo y redes de mujeres. ¿Espacios puente para el cambio?», *Anuario de hojas de Warmi*,12, 131-151.

ETICAS FOUNDATION (2017): *Ecosistema de les tecnologies de la informació i comunicació des de la perspectiva de gènere a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

FRASER, Nancy (2008): *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder Editorial.

KENNY, Meryl & VERGE, Tània (2016): «Opening Up the Black Box: Gender and Candidate Selection in a New Era», *Government and Opposition*, 51(3), 351-369.

LOMBARDO, Emanuela (2017): «The Spanish Gender Regime in the EU Context: Changes and Struggles in Times of Austerity», *Work & Organization*, 24(1), 20-33.

LOWNDES, Vivien (2014): «How Are Things Done Around Here? Uncovering Institutional Rules and Their Gendered Effects», *Politics & Gender*, 10(4), 685-691.

MAZZUCATO, Mariana (2014): *El estado emprendedor: Mitos del sector público frente al sector privado*. Barcelona: RBA.

MCKINSEY (2017): «Women Matter, Time to Accelerate: Ten Years of Insights Into Gender Diversity», *McKinsey & Company*.

MORENO, Sara (2015): «¿Sirve el cambio horario para la igualdad de género?» a BERBEL, Sara (coord.), *Nuevos horarios para nuevos tiempos sociales*, 5.

MIRALLES, Carme i SINTES, Elena (2006): *L'ús social del temps a Barcelona*. Barcelona: Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona i Ajuntament de Barcelona.

MURRAY, Rainbow (2014): «Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All», *American Political Science Review*, 108(3), 520-532.

NORRIS, Pippa (2006): «The Impact of Electoral Reform on Women's Representation», *Acta politica*, 41(2), 197-213.

PATEMAN, Carole (1987): *The Patriarchal Welfare State: Women and Democracy*. Cambridge: Minda de Gunzburg Center for European Studies,

RAI, Shirin M. (2005): *Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership*. Nova York: Department of Economic and Social Affairs.

RIDGEWAY, Cecilia. L. i CORRELL, Shelley J. (2004): «Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations», *Gender & Society*, 18(4), 510-531.

SUSO, Alicia (2008): «Las mujeres en los procesos participativos: Refle-

xiones iniciales para un debate necesario» a *Poder político y participación=Demokrazia: ogi gogorrari hagin zorrotza*. Àlaba: Servicio Central de Publicaciones.

WAYLEN, Georgina (2014): «Informal Institutions, Institutional Change and Gender Equality. Political Research Quarterly», *SAGE Publications*, 67(1), 212-223.