
Fractura entre dones i homes

**Col·lecció
Fractures socials**

Jordi Sevilla
Belén Santa Cruz
Diana Ortega
Economistes

Setembre 2021

observatorisociallacaixa.org

l'ObservatoriSocial

Crèdits

**L'Observatori Social de
la Fundació "la Caixa"**

**Fundació "la Caixa", 2018
Plaça de Weyler, 3
07001 Palma**

Traducció:
Jordi Palou
Disseny gràfic i maquetació:
César Jara

La Fundació "la Caixa"
no s'identifica necessàriament
amb l'opinió dels autors
d'aquesta publicació.

Sumari

03	La fractura de gènere es redueix significativament, però queda un llarg camí per fer
06	Fractura de gènere: desigualtat i vulnerabilitat econòmica
11	Una fractura en la vida personal i familiar. L'economia de la cura
14	Dona: protagonisme i poder
17	Amb vista al futur: desigualtat tecnològica. El paper de l'educació i el canvi climàtic
20	La fractura de gènere a debat: una mirada al feminisme
22	Propostes de futur. Conclusions

Aquest número forma part de la col·lecció «Fractures socials», integrada per les publicacions següents:

- **Una introducció**
- **Fractura entre rics i pobres**
- **Fractura entre dones i homes**
- **Fractura entre joves i grans**
- **Fractura entre el món rural i el món urbà**
- **Fractura entre el turbocapitalisme i el retrocapitalisme**
- **Fractura entre analògics i digitals**

1

La fractura de gènere es redueix significativament, però queda un llarg camí per fer

Punts clau

- 1** Les mobilitzacions multitudinàries que reclamen la igualtat real entre homes i dones són el reflex millor i més fidel de la fractura de gènere que es manifesta a tot el món. Espanya, malgrat els avanços experimentats en les darreres dècades, encara és lluny d'assolir la igualtat de gènere de manera real i efectiva; persisteix una fonda fractura que és urgent d'analitzar si es vol aspirar al país just i igualitari que tant reclama la societat civil espanyola. En aquest sentit, una onada feminista sacseja el món, cada vegada amb més força: el «feminisme 4.0» (segons el concepte encunyat per Nuria Varela al llibre *Feminismo 4.0. La cuarta ola*). Aquest feminisme es proposa d'afrontar alguns desafiaments importants, com ara el fet de posar fi al cost d'oportunitat, en termes econòmics i de talent, de la fractura de gènere, trobar un nou espai de convivència i aconseguir que la societat avanci cap a una nova realitat igualitària.
- 2** Els principals organismes internacionals reconeixen el progrés que ha viscut Espanya els darrers anys en igualtat de gènere, tot i que també destaquen alguns aspectes que encara cal millorar. Després de la pandèmia, el 2021, hem passat d'ocupar la 8a posició mundial a la 14a (la 9a si reduïm l'àmbit d'anàlisi a Europa occidental i Amèrica del Nord, quan abans de la pandèmia hi ocupàvem la 6a) dels 156 països inclosos en l'informe global sobre la fractura de gènere (*Global Gender Gap Report*) del Fòrum Econòmic Mundial el 2021. L'estudi, que analitza des de l'any 2006 els desequilibris de gènere que hi ha a 153 països de tot el món, ha estat encapçalat per Islàndia des de fa més de deu anys. Aquest informe destaca la necessitat d'introduir millores en els àmbits de l'educació, la igualtat salarial i d'ingressos, la presència de dones als llocs directius, la conciliació entre la vida personal, laboral i familiar, el reconeixement de l'economia de la cura i les altres activitats no remunerades.
- 3** Una de les fractures més visibles en aquest àmbit es manifesta en el mercat laboral, en el qual destaquen les elevades taxes de desocupació i els índexs de precarietat laboral en la població femenina, com també una bretxa salarial que voreja el 22%. Crida igualment l'atenció l'anomenat «sostre de vidre»: les dones amb prou feines ocupen entre el 12% i el 18% dels llocs directius empresarials. El març del 2021 vam saber que el 2020 les empreses de l'IBEX 35 van assolir el 31,17% de presència mitjana de dones als consells d'administració, per damunt, doncs, de la recomanació del 30% establerta per a aquell any per la Comissió Nacional del Mercat de Valors, el supervisor borsari espanyol.
- 4** És igual de manifesta la fractura vinculada a la conciliació, la maternitat i l'anomenada «economia de la cura». La conciliació entre la vida personal, laboral i familiar és un problema que sol representar un fre a la carrera professional de les dones. Aquesta fractura augmenta amb el pas dels anys i la maternitat sembla que l'agreuja: entre la població femenina de 25 a 29 anys, sense descendents, la fractura de gènere se situa en l'índex més baix (14,1%), mentre que en una etapa posterior, en cas que aquesta població

tingui fills, l'índex puja al 17,5%. Segons el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, coincidint amb el fort impacte socioeconòmic provocat per la covid-19, l'any 2020 el nombre de dones que van demanar excedències per a tenir cura dels fills va minvar, tot passant del 93% al 87,17% del total de les excedències concedides aquell any. Aquesta reducció podria ser una de les conseqüències de la forta crisi econòmica causada per la crisi sanitària al nostre país. Les dones, a més a més, dediquen el doble de temps que no pas els homes a activitats no remunerades, la qual cosa representa el 67% de la producció no remunerada a Espanya. Si la dedicació no professional de les tasques de cura es formalitzés, equivaldria a més de 977.000 llocs de treball anuals a jornada completa, amb un potencial econòmic de 7.812 milions d'euros l'any, segons l'estudi *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación* de la plataforma ClosinGap, encapçalada per Merck.

5 La fractura de gènere culmina amb taxes de pobresa i de vulnerabilitat econòmica femenines més altes, especialment entre col·lectius com ara els de dones joves, immigrants i famílies monoparentals. A això s'hi afegeix, a més, una despesa pública social orientada a la família i a la infància insuficient i ineficient, com assenyala el Fons Monetari Internacional (FMI) per a Espanya.

6 Amb vista al futur, són preocupants les actuals dinàmiques de feminització i masculinització de determinades professions, com també les fractures de gènere en educació i entre els graduats en noves tecnologies i carreres de ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques (STEM). Així, per exemple, en l'àmbit de la intel·ligència artificial, a escala internacional amb prou feines el 22% dels professionals que s'hi dediquen són dones. Pel que fa a un altre gran repte, el canvi climàtic, la Unió Internacional per a la Conservació

de la Naturalesa, a l'estudi [Gender-based violence and environment linkages](#), adverteix que les dones i les nenes són el grup que, potencialment, patiran més els efectes negatius de l'emergència climàtica.

7 Superar la fractura entre dones i homes és una qüestió de justícia social, dignitat de les persones i qualitat democràtica. A més a més, però, és clau per al benestar social i el desenvolupament social i econòmic del país, ja que permet aprofitar el 100% del seu potencial i talent. Estem disposats a desaprovechar la meitat del talent de la població? És evident que aquest potencial no s'hauria de malaguanyar; per això, en aquest informe es presenten diverses propostes de futur, extretes d'un debat amb expertes en la matèria, per aportar solucions que ajudin a resoldre aquesta fractura.

Xifres clau

22%

La fractura salarial entre dones i homes a Espanya és del 22%.

87%

El 87% de les excedències per tenir cura dels fills les sol·liciten dones.

2,5

Les dones destinen 2,5 hores més al dia a la llar i a la família que els homes.

35%

La pensió mitjana contributiva dels homes és un 35% més alta que la percebuda per les dones.

4%

Només el 4% dels pares s'acullen a una reducció de jornada o bé opten a una feina a temps parcial en reincorporar-se al lloc de treball.

50

A partir dels 50 anys, la fractura salarial entre homes i dones assoleix el valor més alt.

88%

El 88% de la població ocupada en el sector de serveis són dones.

67%

El 67% de la producció no remunerada a Espanya la fan dones.

-10

La taxa d'ocupació de les dones és més de 10 punts percentuals més baixa que no la dels homes.

30%

Només el 30% dels professionals en tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) són dones.

60%

Les dones concentren el 60% de l'augment de l'atur després de la pandèmia, segons les dades de l'Enquesta de població activa del 2020 i el primer trimestre del 2021.

2

Fractura de gènere: desigualtat i vulnerabilitat econòmica

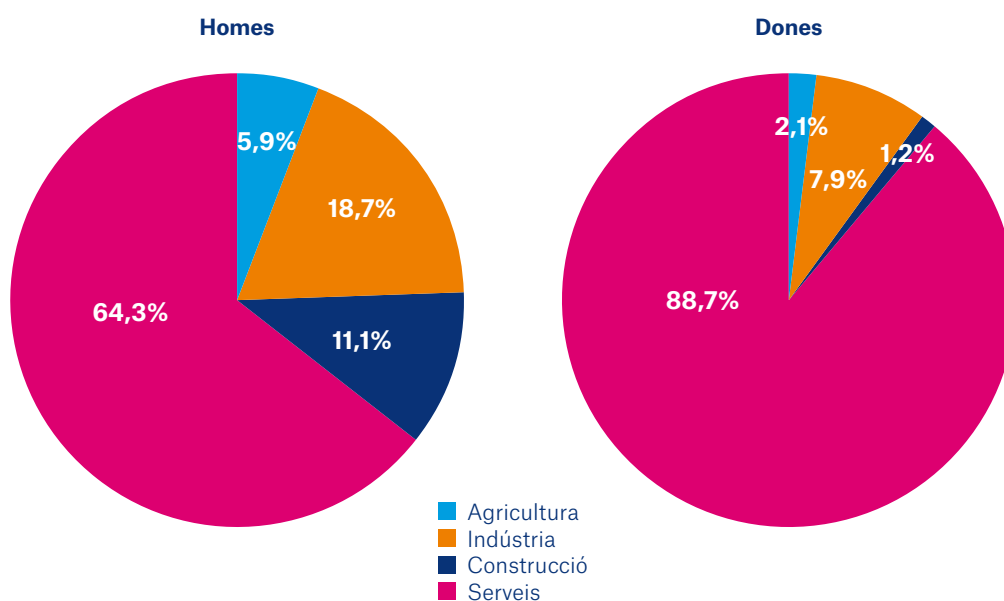
La fractura de gènere és especialment visible en l'àmbit laboral, caracteritzat per una combinació de diversos factors que afecten negativament les dones en relació amb els homes: més desocupació, sous més baixos, més temporalitat i precarietat en la feina, menys visibilitat i una presència més baixa en llocs directius i de poder, entre altres. A més, com veurem al llarg d'aquest informe, les dones han estat les perjudicades principals després de la crisi sanitària de la covid-19, que ha generat un fort impacte econòmic i laboral en la societat, amb la qual cosa s'han agreujat les fractures de gènere i les desigualtats entre dones i homes.

D'una banda, segons dades de l'Enquesta de població activa al tancament del 2020, la desocupació femenina (18,3%) és més alta que la masculina (14,2%). Des de l'agost del 2020, Espanya és líder europeu en desocupació femenina perquè les dones han estat les més afectades per la destrucció d'ocupació provocada per la crisi de la covid-19 i també perquè Grècia, que encapçalava la classificació de la desocupació femenina, va deixar de publicar dades actualitzades. Destaca, en aquest sentit, la situació que pateixen les dones al capdavant de famílies monoparentals (segons dades de l'informe *Monomarentalidad y empleo* de la Fundació Adecco, el 82% de les anomenades *llars monoparentals* estan encapçalades per dones). L'estudi adverteix que el 46,4% de les mares amb un fill a càrrec es troben a l'atur, un percentatge que puja al 75% en el cas de mares soles amb tres fills. Cal destacar que, durant l'any 2021, s'han reforçat les prestacions i les ajudes disponibles per naixement de fills a fi de facilitar la criança i la cura del menor. D'altra banda, en tots els trams d'edat hi ha una fractura de gènere en termes d'ocupació desfavorable per a la dona: dels 19,9 milions de població ocupada que hi ha a Espanya, tan sols 9,1 milions són dones, la qual cosa vol dir que el diferencial d'ocupació és de més d'11 punts percentuals.

Superar la fractura entre dones i homes és una qüestió de justícia social, dignitat de les persones i qualitat democràtica

A més a més, la precarietat laboral a Espanya afecta molt més les dones. En primer lloc, la població femenina ocupa, principalment, els llocs de treball que formen part dels sectors més mal valorats i retribuïts i amb uns índexs més alts de precarietat. Això és degut, sobretot, a la terciarització de l'ocupació femenina: el 88% de les persones ocupades en el sector de serveis són dones. En segon lloc, les activitats no remunerades, com són les feines de casa, l'atenció dels menors i de les persones dependents, etc., són assumides majoritàriament per dones, de manera que no poden optar a l'ocupació remunerada o, si ho fan, es poden veure obligades a interrompre, involuntàriament, la seva jornada laboral i la seva trajectòria professional. Així, la taxa d'ocupació a temps parcial l'any 2020, segons l'INE, afectava el 22,8% de les dones, molt per damunt de la mitjana masculina (7%). Una altra dada que cal tenir en compte és que més del 25% dels contractes formalitzats per dones són temporals. D'aquesta manera, la «precarietat extrema», entesa com la precarietat conjunta de temporalitat i parcialitat, afecta el 9% de les dones, mentre que en el cas dels homes només són el 4%, segons dades de la UGT.

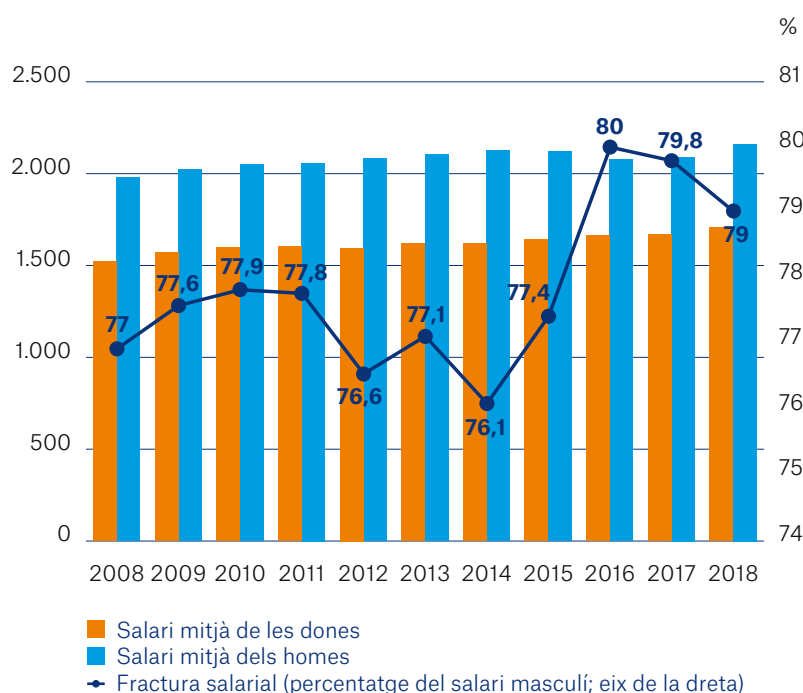
Gràfic 1. **Distribució de l'ocupació per sectors i sexe (%)**



Font: Institut Nacional d'Estadística (INE).

La bretxa salarial per motius de gènere és un altre dels grans signes –negatius– d'aquesta fractura. Convé aclarir que, en el marc d'aquest informe, s'entén per fractura salarial de gènere el percentatge que resulta de dividir dues quantitats: la diferència entre el sou dels homes i les dones entre el sou dels homes. Les diverses metodologies de càlcul de la fractura salarial la situen entre el 22%, com estima la UGT, i el 15,1%, segons l'INE i Eurostat. Aquestes dades superen la mitjana europea i, a aquest respecte, Espanya ocupa el lloc setzè de la classificació quant a fractura salarial per gènere. A més, les dones estan sobrerrepresentades en els nivells salarials més baixos: el 30% de les assalariades femenines se situen entre el 20% dels treballadors que cobren menys, mentre que aquest percentatge minva a l'11,5% en el cas dels assalariats homes.

Gràfic 2. **Evolució de la fractura salarial (2008-2018)**

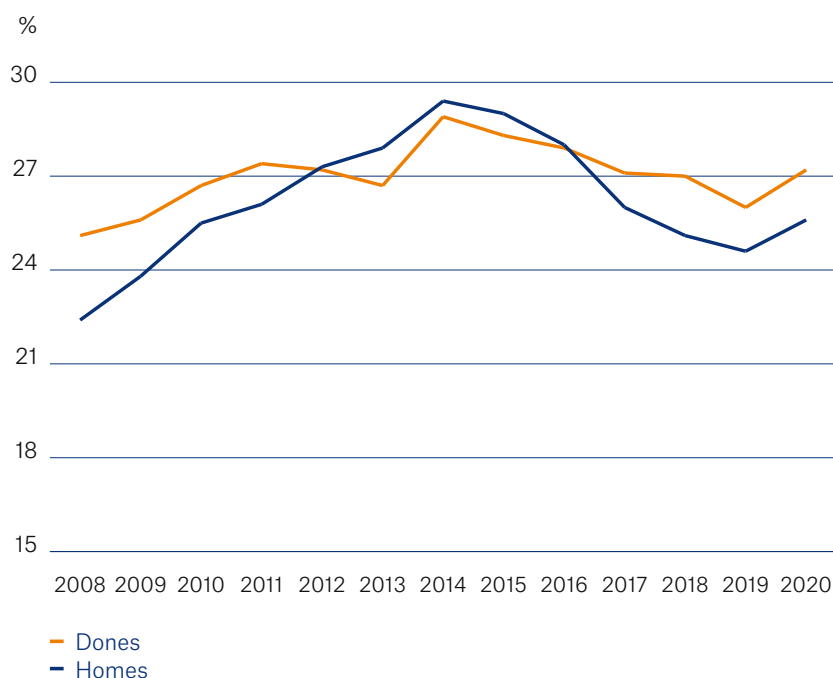


Font: INE.

Aquesta situació, juntament amb altres factors, és la causa i l'explicació dels nivells més elevats de vulnerabilitat econòmica que pateixen les dones. Tant el col·lectiu femení com els col·lectius dels joves, els migrants i els treballadors d'edats avançades amb un nivell baix d'estudis són els grans perdedors de la crisi econòmica, i els que més n'han patit les conseqüències en l'última dècada, com indica el vuitè informe FOESSA sobre exclusió i desenvolupament social a Espanya, de l'any 2019.

En termes de renda mitjana, les dones perceben menys ingressos, de manera que es troben sobrerrepresentades en els estrats més pobres de la població: mentre que el 31,2% de les dones se situen en el grup de rendes més baixes (el 30% del total de rendes), els homes que es troben en aquest grup amb prou feines són el 28,6%. Si tenim en compte la taxa de risc de pobresa o exclusió social femenina (segons l'indicador AROPE de l'INE), veiem que aquesta taxa se situa en el 27%, gairebé dos punts percentuals més que no la masculina (25,1%). A més, en el cas de les dones joves, la taxa puja fins al 37,2%. Tot comptat, el 22,2% de dones viuen sota el llindar de pobresa, enfront del 20,9% dels homes; el 5,5% de les dones pateixen mancances materials, enfront del 5,3% dels homes, i l'11,2% de les dones, enfront del 10,1% d'homes, viuen en llars amb baixa intensitat laboral.

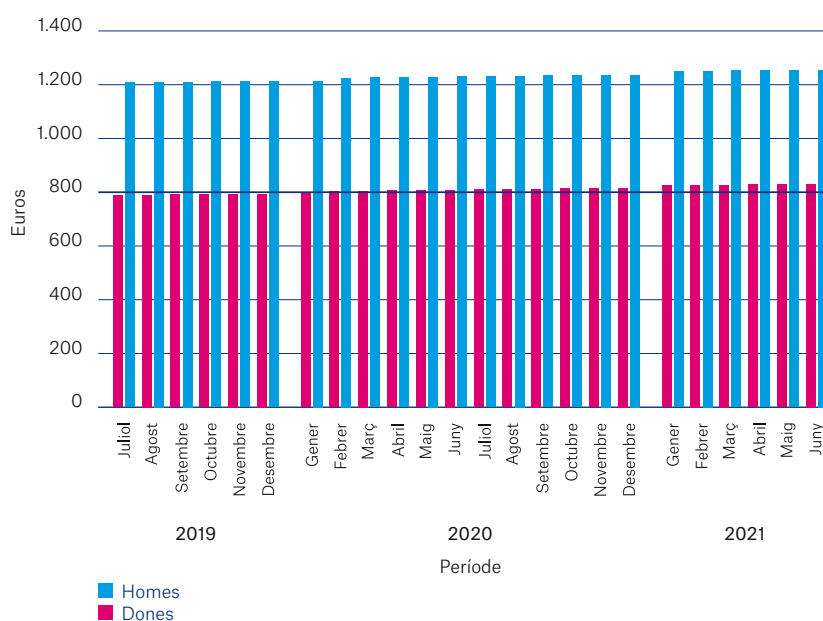
Gràfic 3. **Evolució de la taxa de risc de pobresa per sexe (2008-2020)**



Font: INE.

Una de les evidències més significatives de la vulnerabilitat econòmica més gran de les dones és que el nivell de protecció social de què gaudeixen és més baix. El fet que el model actual de protecció social estigui molt vinculat a l'àmbit contributiu comporta que la cobertura femenina per part del sistema sigui més limitada. Si tenim en compte que la fractura de gènere en l'àmbit de les pensions fa referència a la diferència existent en l'import mitjà de la pensió que reben homes i dones, en el cas de les de jubilació, la pensió mitjana dels homes és més del 30% més alta que la de les dones, segons reflectia no fa gaire l'Institut BBVA de Pensions. I si hi incloem tots els tipus de pensions, el febrer del 2021 la pensió mitjana del sistema en el cas dels homes va ser de 1.250,87 euros mensuals, mentre que la pensió mitjana de les dones va ser de 826,41 euros. A més a més, el 82,17% dels que es troben en el tram de pensions mitjanes compreses entre els 150 i els 450 euros són dones. En relació amb les pensions de viduïtat, més del 90% corresponen a dones, i encara que la pensió mitjana de jubilació és de 1.182 euros mensuals, la de viduïtat queda en 736,60 euros. Segons l'informe de Luisa Fuster «Las pensiones de viudedad en España», publicat per FEDEA el gener del 2021, durant els darrers 40 anys la participació laboral de la dona ha augmentat del 30% al 70%; no obstant això, en aquest moment, si no existís la pensió de viduïtat, el 50% de les dones no cobrarien una pensió contributiva i la bretxa de gènere de les pensions seria del 60%, en lloc del 30% actual. Cal remarcar que la pensió de viduïtat evita situacions de pobresa a dones que no van cotitzar en el passat. D'altra banda, la major part de les pensions no contributives corresponen a dones (65,41%), la pensió mitjana de les quals se situa en 383 euros; en el supòsit d'invalidesa, és de 422 euros.

Gràfic 4. **Comparació entre les pensions mitjanes d'homes i dones**



Font: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

Una de les evidències més significatives de la vulnerabilitat econòmica més gran de les dones és que el nivell de protecció social de què gaudeixen és més baix

El darrer informe del Servei Públic d'Ocupació Estatal (maig del 2021) especificava que el 54% dels beneficiaris de les cobertures ofertes havien estat dones i el 46%, homes. Aquesta majoria de dones és més significativa en l'àmbit assistencial, i arriba a superar el 68% en el subsidi agrari. Tot plegat reflecteix un canvi en la tendència en la cobertura de les prestacions proporcionades per les institucions, després de la crisi sanitària causada per la covid-19. En aquest context, cal esmentar l'important paper que representa la despesa social, que a Espanya és de tan sols el 16,6% del PIB, per sota de la mitjana de la zona euro: (19,8%) i la despesa social destinada a la família i la infància amb prou feines representa el 0,7% del PIB. De fet, l'informe *Effectiveness and equity in social spending. The case of Spain*, publicat per l'FMI el gener del 2020, destaca la necessitat de reordenar la despesa social, que no pondera adequadament alguns factors com ara les llars monoparentals o el nombre de fills.

3

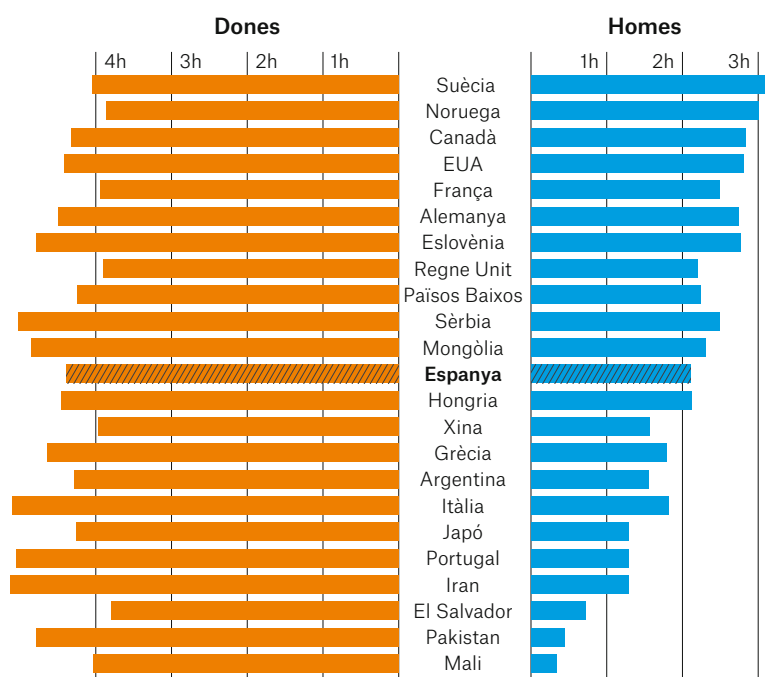
Una fractura en la vida personal i familiar. L'economia de la cura

La fractura de gènere es manifesta clarament en diversos aspectes de la vida personal o familiar. Especialment en matèria de conciliació personal, familiar i laboral, i també en l'àmbit de l'anomenada «economia de la cura», a causa que les dones assumeixen majoritàriament les feines de casa i de l'atenció a les persones dependents o del conjunt de la família, sovint sense reconeixement ni cap contraprestació econòmica. Segons dades de l'[Observatori Social de "la Caixa"](#), les dones assumeixen el 39% de tota la producció de mercat a Espanya i, en canvi, s'encarreguen del 67% de la producció no remunerada.

Les dones assumeixen majoritàriament les feines de casa i de l'atenció a les persones dependents o del conjunt de la família

En analitzar detalladament com es reparteix el temps per gènere, s'observa que el fet que les dones dediquin quasi el doble d'hores setmanals a activitats no remunerades no té relació amb les hores dedicades a l'ocupació principal. Les dones sumen al seu horari laboral aquestes hores de feina no remunerada, de manera que treballen efectivament una mitjana de 63 hores i 36 minuts per setmana, per comparació a les 56 hores i 36 minuts dels homes, segons dades publicades per l'INE.

Gràfic 5. **Temps destinat a les feines de casa i d'atenció als altres per país**



Font: informe *El trabajo de los cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* de l'Organització Internacional del Treball (OIT).

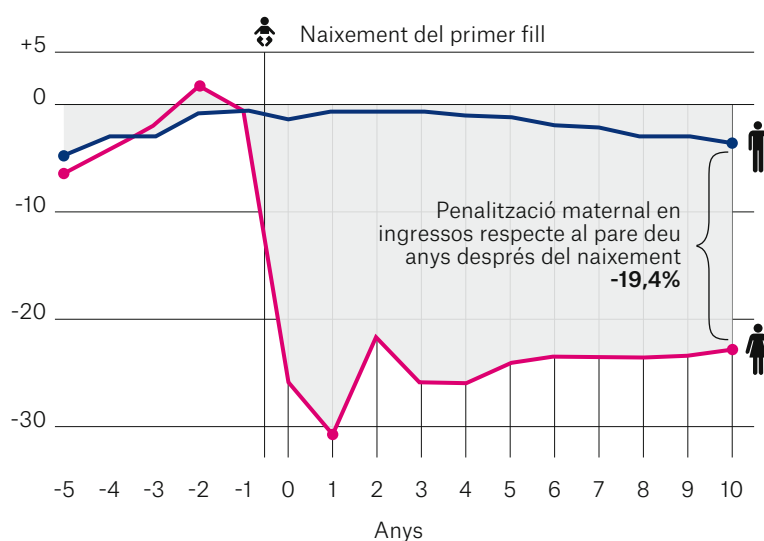
Segons dades de ClosinGap, les dones dediquen, a Espanya, dues hores més al dia a la llar i a la família que no pas els homes. En conjunt, la població femenina destina més del doble d'hores a aquestes activitats no remunerades, concretament 87 milions d'hores diàries, enfront dels 37,5 milions d'hores diàries que hi dedica la població masculina. A més a més, segons recollia el baròmetre del CIS de maig del 2017, només dos de cada deu homes comparteixen aquestes tasques en igualtat amb les seves parelles.

D'altra banda, més del 95% dels qui opten per treballar voluntàriament a temps parcial per dedicar-se a tenir cura de persones dependents són dones. Respecte a la situació d'inactivitat, el 91,7% de les dones decideixen no incorporar-se al mercat laboral per «responsabilitats familiars o motius personals», mentre que aquest percentatge és de tan sols el 8,03% en el cas dels homes.

En aquest punt, la maternitat és un factor clau. Les implicacions d'això, en primer lloc, tenen relació amb el fet que les dones dediquen més temps a les feines no remunerades i, en segon lloc, a la consegüent interrupció involuntària de les seves trajectòries professionals. Són moltes les recerques que coincideixen a assenyalar el vincle que hi ha entre la maternitat i la fractura salarial, com també amb altres realitats, com ara l'esmentat sostre de vidre. A l'article «La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)», publicat al blog *Nada es gratis*, García Hombrados i González Luna exposen «com els ingressos dels pares es mantenen en la mateixa tendència després del primer fill, mentre

que els de les dones pateixen una forta davallada els dos primers anys, de la qual no es recuperen durant el període estudiat. Al cap de cinc anys, la fractura de gènere que s'obre respecte a l'any de partida és del 17%». En un informe sobre aquest mateix àmbit publicat pel Banc d'Espanya, s'assenyala una bretxa que puja fins al 23% al cap de cinc anys. Així mateix, com s'observa al gràfic 6, elaborat a partir d'una recerca de Kleven, Landais i Søggaard (2017) per a Dinamarca –i que va tenir una gran repercussió en diversos mitjans de comunicació–, el fet de tenir fills està relacionat amb una fractura salarial més gran.

Gràfic 6. Variació d'ingressos després del naixement del primer fill respecte al supòsit alternatiu de no tenir fills (%). Dinamarca, 1980-2013



Font: El País, a partir de la recerca de Kleven, Landais i Søggaard (2017) per a Dinamarca.

No obstant això, no es tracta d'una opció voluntària, ja que la conciliació és un problema que, en molts casos, constitueix un fre per a la carrera laboral de les dones, però no per a la dels homes. A Espanya, segons la UGT, el 87% de les excedències destinades a tenir cura dels fills les demanen dones, les quals, a més, dediquen el doble de temps que els homes a les feines de casa i a tenir cura de familiars i infants. Al llarg de la seva trajectòria laboral, de mitjana les dones treballen 1,1 hores diàries més que no pas els homes. Segons dades publicades per l'anterior Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social per al primer semestre del 2017, el 98% de les dones que van gaudir del permís de maternitat no el van compartir amb l'altre progenitor, i, per aquest motiu, al començament del 2021 el govern actual va equiparar els permisos per naixement de les mares i els pares. D'aquesta manera, tots dos progenitors poden disposar de fins a 16 setmanes intransferibles per a tenir cura del fill després del naixement o l'adopció.

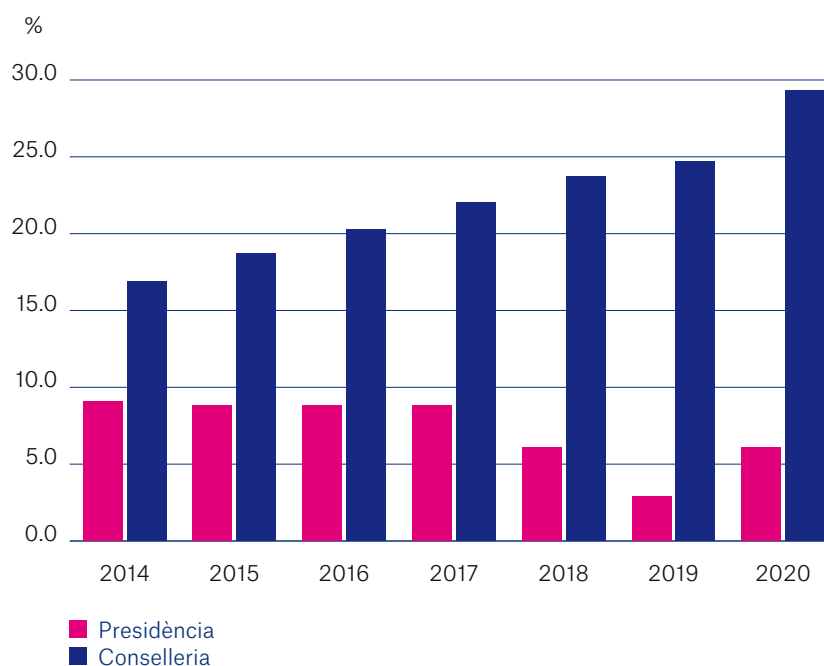
4

Dona: protagonisme i poder

En l'àmbit privat o empresarial, diversos índexs o indicadors, com ara el Bloomberg Gender-Equality Index o les darreres dades publicades per l'associació European Women on Boards i per la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV), reflecteixen l'ampli marge de millora quant a visibilitat i lideratge de la dona en els òrgans i consells de direcció. Per exemple, tan sols 30 de les 600 companyies cotitzades més grans d'Europa compleixen els criteris de paritat, ja que als seus consells d'administració amb prou feines hi ha una mitjana del 33% de representació femenina.

Concretament a Espanya, en relació amb les dades proporcionades per la CNMV, el 2020 el percentatge de dones als consells d'administració de les empreses de l'IBEX 35 era del 31,17%, amb la qual cosa per primera vegada superava, en conjunt, la recomanació del 30% establerta per la mateixa CNMV. Tanmateix, el supervisor borsari espanyol no s'hi conforma i aconsella incrementar al 40% la presència de dones als consells abans del 2023. Tot i que l'augment registrat és gairebé dotze punts més alt que el percentatge obtingut el 2013, resulta encara insuficient. Un altre fet que hem de considerar és que només el 4% de les conselleres de l'IBEX 35 són executives, una dada que tradueix clarament la manca d'empoderament femení i de presa de decisions efectiva i real de les dones. En analitzar individualment les empreses que componen l'IBEX 35, hi observem que només 21 de les 35 compleixen la recomanació (el 2019 eren 16 i el 2018, 12), i que Red Eléctrica és l'única en què hi ha el mateix nombre de dones que d'homes.

Gràfic 7. **Dones a la presidència i als consells d'administració de les empreses de l'IBEX 35**



Nota: les dades corresponen al segon semestre de cada any.

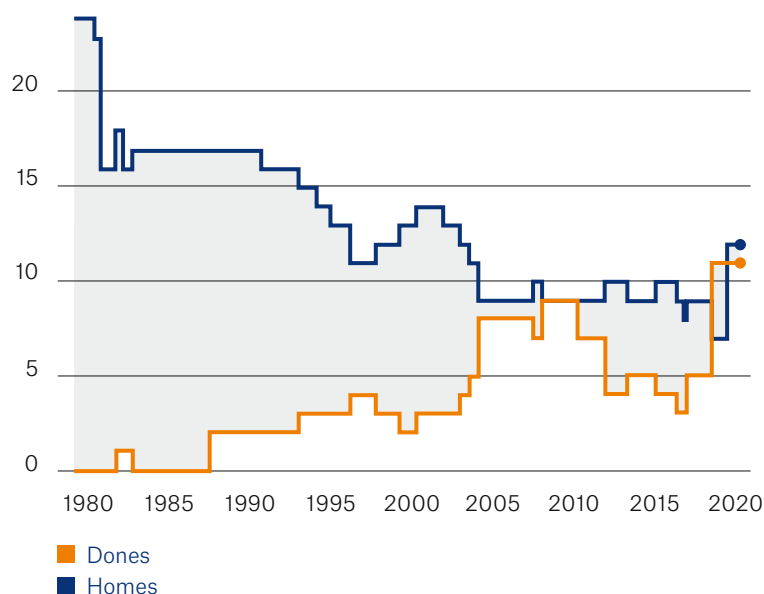
Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE).

Aquesta dinàmica es reproduïx si es delimiten les dimensions de l'empresa i s'estudien les dades del darrer informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) sobre empremadoria femenina, que mostra com el nombre de dones empremadores ha augmentat progressivament a Espanya. Actualment, més de 650.000 dones entre 25 i 34 anys encapçalen iniciatives empresarials, però aquestes xifres són encara molt inferiors als valors mitjans de la zona euro. Segons l'informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM) per a Espanya 2019-2020, el 48,4% dels empremadors són dones, davant del 51,6% d'homes. El GEM 2020-2021 fa palès que la crisi de la covid-19 ha provocat una forta aturada de l'activitat empremadora. Així, la taxa d'activitat empremadora total se situa en el 5,2%, amb una caiguda d'un punt percentual interanual. En el sector de l'empremadoria digital i tecnològica, amb prou feines el 17% de les empreses emergents tecnològiques han estat fundades per dones. Les dones han d'afrontar més obstacles que la població masculina en l'activitat d'empremadoria, com ara menys suport econòmic, la manca de visibilitat, problemes culturals, pocs referents femenins als quals seguir, etc.

En l'àmbit polític, s'observa una presència progressivament més equilibrada entre tots dos sexes. L'executiu de coalició que es va constituir el 2019, per exemple, el formaven 11 dones i 12 homes, comptant-hi el president del govern, la qual cosa suposa un repartiment equilibrat en què les dones representen el 48% del total. Després de la remodelació ministerial del juliol del 2021, el govern ha passat a estar constituït per 14 ministres dones i 8 ministres homes, de manera que amb el 63,6% de dones supera els altres països europeus.

Gràfic 8. Evolució de la distribució de les responsabilitats polítiques a Espanya

El gràfic reflecteix l'accés de la dona a l'equip de govern espanyol.



Font: Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats.

Ara bé, hi ha algunes responsabilitats tradicionalment masculinitzades, com ara les carteres de Justícia, Defensa i Indústria, tot i que, actualment, tres darreres les encapçalen dones. Cal fer esment del Ministeri de l'Interior, que mai no ha estat ocupat per una dona. Si s'amplia l'espectre, però, es constata que, malgrat que la presència femenina al Congrés i al Senat millorava, l'ascens de la ultradreta ha provocat que Espanya ja no tingui el parlament més paritari d'Europa i el cinquè del món, segons dades d'ONU Mujeres. Finalment, cal remarcar que l'interès que les dones declaren tenir per la política és un 16% més baix que el que manifesten els homes.

Queda molta feina a fer en
matèria de representació
femenina als òrgans de
direcció públics i privats

Així doncs, tot i tenir present que encara queda molta feina a fer en matèria de representació femenina als òrgans de direcció públics i privats, no podem obviar els esforços duts a terme fins ara a Espanya i les fites aconseguides pel que fa a la paritat.

5

Amb vista al futur: desigualtat tecnològica. El paper de l'educació i el canvi climàtic

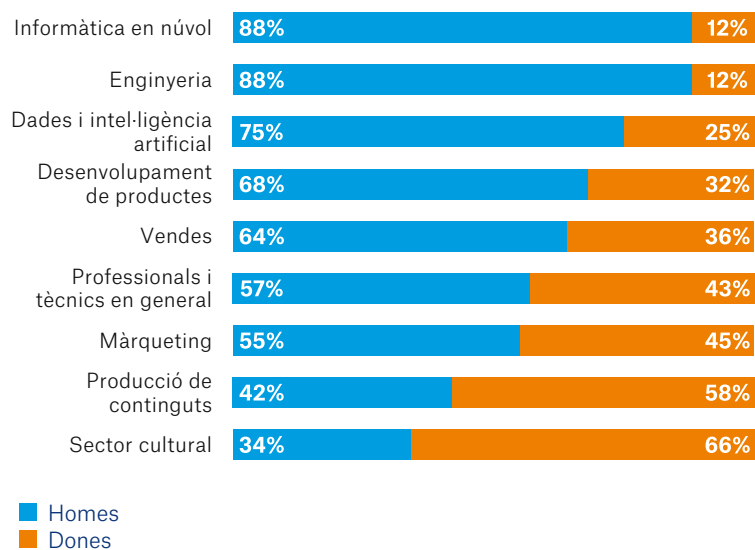
La quarta revolució industrial que viuen les societats actuals estén la digitalització a la vida quotidiana. Aquesta situació, alhora que obre oportunitats noves, implica una sèrie de desafiaments importants que podrien incidir amb més intensitat sobre els sectors més vulnerables de la població espanyola. El punt de partida és diferent per a homes i dones, ja que, a tall d'exemple, actualment només el 30% dels professionals en l'àmbit de les TIC són dones, mentre que la demanda laboral d'aquests professionals augmenta sense parar, a un 3% interanual.

Cal incorporar amb urgència les dones al sector tecnològic i digital. Per a això, s'ha d'apuntar a un dels factors més importants que es troba a l'origen d'aquesta bretxa, que és el de l'educació. Mentre que les dones disposen d'un nivell d'estudis mitjà més alt que els homes, es troben molt infrarepresentades a les carreres de les àrees STEM. Si no es reverteix aquesta tendència, a Espanya es preveu un dèficit de 3 milions de professionals amb coneixements en TIC o STEM aquest mateix 2020, segons el *Libro blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, publicat per la Secretaria d'Estat per a l'Avanç Digital el març del 2019. Aquesta fractura s'amplia en la formació professional bàsica, on els cicles formatius d'informàtica i comunicacions són l'opció elegida pel 17,8% de dones que accedeixen a aquest nivell d'aprenentatge, i passa igual en els cicles de grau mitjà i superior, on amb prou feines un de cada deu alumnes són dones.

Cal incorporar amb
urgència les dones al
sector tecnològic i digital

En aquest sentit, una de les dades extretes de l'informe PISA resulta especialment descoratjadora: la manca de confiança que manifesten les nenes espanyoles amb vista a emprendre carreres científiques i tecnològiques. L'informe es refereix a aquest fenomen com a «autoeficàcia en ciències»; aquest factor comporta que hi hagi menys dones que es vulguin dedicar a l'àmbit de les TIC.

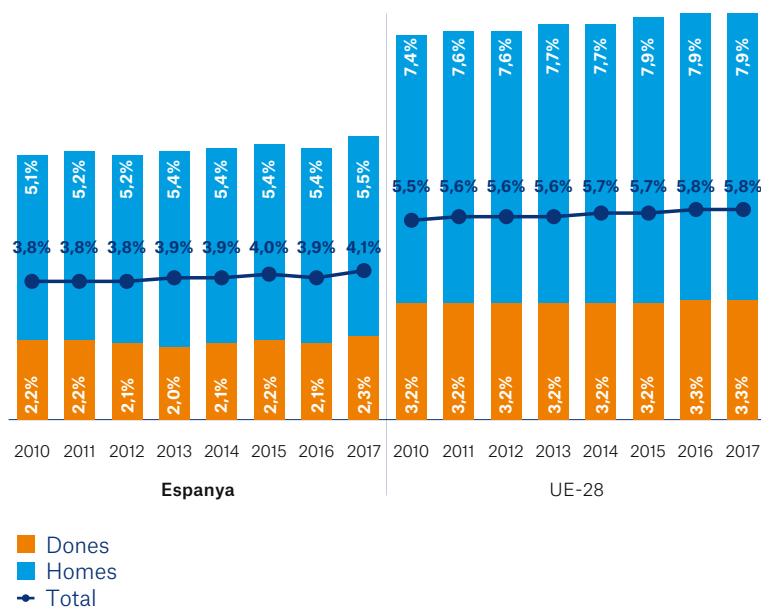
Gràfic 9. **Percentatge d'homes i dones segons sector laboral, dades per a Espanya**



Font: Fòrum Econòmic Mundial.

L'estudi *Científicas en cifras*, elaborat per la Fundació Espanyola per a la Ciència i la Tecnologia (FECYT) i publicat per l'anterior Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats el 2017, permet d'observar com l'evolució de la participació laboral de la dona en la indústria dels sectors de tecnologia alta i mitjana-alta no és gaire positiva. Si es vol continuar avançant, cal apuntar a un dels factors més importants que es troba en l'origen de la fractura, com s'ha indicat més amunt: l'educació.

Gràfic 10. **Evolució de la distribució de la població ocupada als sectors de tecnologia alta i mitjana-alta, per sexe**



Font: Fòrum Econòmic Mundial.

Juntament amb la revolució tecnològica, l'altre gran repte global és l'emergència climàtica. Resulta crucial, en aquest sentit, la introducció d'una perspectiva de gènere tant en la seva anàlisi com en les polítiques impulsades per combatre-la. Les dones tenen una empremta de carboni més baixa que no els homes, però són les dones i les nenes les que pateixen més els impactes principals d'aquesta emergència, pel rol mateix que té la dona en la societat i per la seva situació de més vulnerabilitat. La població femenina és la més perjudicada per les temperatures extremes, els desastres naturals o les migracions climàtiques, com també per la pobresa energètica. Davant d'aquesta situació, un total de 45 països s'han compromès a erigir la igualtat de gènere i l'empoderament femení com un pilar clau en la lluita contra l'emergència climàtica. Així, a l'última Cimera del Clima COP25, celebrada a Madrid el 2019, es va acordar crear un nou pla d'acció de gènere que permetés garantir aquesta igualtat.

6

La fractura de gènere a debat: una mirada al feminisme

Una onada feminista recorre el món. Les manifestacions multitudinàries del 8M o el moviment #MeToo palesen que el feminisme, que té un potencial transformador enorme, afronta un moment clau. El feminisme és una de les eines principals de canvi del segle XXI; un «tsunami lila» amb un lema clar i compartit: aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Actualment hi ha qui parla de postfeminisme, en suposar una integració i una proximitat social més grans gràcies a les oportunitats que ofereixen les noves tecnologies i plataformes; és el que es podria anomenar un «moviment feminista interconnectat i globalitzat». Aquesta realitat és la que Nuria Varela recull al llibre *Feminismo 4.0. La cuarta ola*.

El feminisme 4.0 es planteja alguns desafiaments importants, com ara respondre a la qüestió de quin és el cost d'oportunitat, en termes econòmics i de pèrdua de talent, de la fractura de gènere. El Fòrum Econòmic Mundial estima que el PIB mundial podria augmentar en 5,3 bilions de dòlars l'any 2025 si la participació econòmica femenina millorés un 25%. Per la seva banda, l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) constata que si hi hagués més igualtat de gènere, això podria representar un augment en la contractació que oscil·laria entre 0,5 i 0,8 punts percentuals el 2030 i fins a 2,1-3,5 punts percentuals el 2050.

La igualtat entre homes i dones
no és només un dret fonamental,
sinó que es considera també el
fonament de la societat del benestar

Un altre dels reptes que ha d'abordar el feminisme és el paper de l'home. Superar la fractura de gènere implica acabar amb el patriarcat, és a dir, amb una societat en què la figura i el poder de l'home predominen sobre els de la dona. Una tasca complexa si tenim en compte el que Cèlia Amorós defineix com els «pactes patriarcals metaestables», que suposen la transformació contínua del patriarcat per adaptar-se a les diferents etapes i perpetuar el seu paper dominant, o la «socialització del gènere», que representa la transmissió dels diversos estereotips, cultures o valors de gènere i que fa que a les dones se'ls associï amb determinats papers en la societat. Els homes han de ser participants directes

en la recerca de la igualtat efectiva, per trobar-hi un nou espai. D'una manera paral·lela, la societat ha de ser capaç d'adaptar-se a una nova realitat igualitària, mitjançant la feminització del conjunt de la societat.

La fractura de gènere no és un problema d'ideologia o de personalitat; ni tan sols és una qüestió biològica. Procedeix d'una bretxa social, amb diverses implicacions, que es podria considerar que és un dels problemes polítics més rellevants ara per ara. De la mateixa manera que s'afirma «el que és personal és polític», el moviment feminista pretén traslladar els problemes o les necessitats existents a l'escena pública. Quan es tracta d'abordar aquesta fractura a Espanya, cal assumir que es planteja un problema públic, que és necessari abordar des de totes les dimensions, inclosa la política. La igualtat entre homes i dones no és només un dret fonamental, sinó que es considera també el fonament de la societat del benestar, igualitària, justa i lliure, capaç d'afrontar els desafiaments que té al davant.

Són diverses les anàlisis i les opinions en relació amb aquests aspectes, com diversos són els punts de vista i els enfocaments que es manifesten en aquest sentit, però l'objecte d'aquest informe no és fer-ne un estudi rigorós, sinó impulsar un debat per poder arribar a l'elaboració de polítiques encertades des del coneixement més profund.

7

Propostes de futur. Conclusions

Aquest informe va ser elaborat abans que esclatés la crisi derivada de la covid-19. No obstant això, el juliol del 2021 es van revisar i actualitzar les dades que conté a fi de reflectir una fotografia veraç en el moment de la seva publicació. L'informe recull com la pandèmia del coronavirus ha augmentat la fractura de gènere al nostre país, ja que ha amplificat les desigualtats existents en matèria laboral i social. N'és un exemple el remarcable increment de la taxa d'atur femenina: l'ascens de la desocupació a Espanya afecta les dones en el 60%.

Així mateix, s'evidencia que la naturalesa d'aquesta crisi és diferent de les que han tingut lloc fins ara, en què els sectors més afectats havien estat la construcció o la indústria. En aquesta ocasió el sector més afectat ha estat el de serveis, l'activitat del qual requereix un elevat nivell d'interacció social i és el sector amb una proporció més gran de dones que hi treballen.

Després d'haver analitzat la fractura existent entre les dones i els homes per qüestions directament relacionades amb el gènere, i després d'haver abastat diversos espais o esferes que es veuen afectats per aquesta bretxa, com ara l'àmbit econòmic, el laboral, el personal, l'educatiu, etc., aquest apartat pretén aportar una reflexió sobre quins serien els aspectes o punts principals que s'haurien d'abordar tant des de l'àmbit públic com privat de la societat. Per dur a terme aquesta reflexió, es va convidar una sèrie d'expertes a participar en un debat i a proposar mesures amb què afrontar aquesta greu fractura i intentar eliminar-la. De les diverses aportacions que van fer-hi podem concloure, en primer lloc, que hi ha un dèficit a l'hora d'incloure la perspectiva de gènere en les actuals polítiques públiques. A més a més, destaquen els estereotips i els rols de gènere que avui encara encasellen les dones en el rol de cuidadores no professionals, les conseqüències negatives de la maternitat en la vida laboral de les dones, com també una societat en què persisteixen encara comportaments i realitats masclistes i sexistes en els espais de la vida econòmica, política i social. Entre aquestes reflexions destaca la necessitat de desenvolupar polítiques de foment de l'ocupació, de rendes mínimes per abordar l'exclusió de dones amb càrregues familiars, de suport a la conciliació o, amb caràcter urgent, d'actuacions pal·liatives, que contribueixin, pel cap baix, a afrontar greus problemes de pobresa infantil, sobretot a les famílies monoparentals femenines.

Hi ha un dèficit a l'hora d'incloure la perspectiva de gènere en les actuals polítiques públiques

En l'àmbit empresarial, centrem l'atenció en l'important paper dels permisos de paternitat i maternitat intransferibles, tot i que cal continuar avançant cap a un canvi cultural complet. Amb aquesta finalitat, el paper actiu de les empreses i dels homes resulta fonamental. Es tracta que les empreses avancin progressivament cap a una nova realitat igualitària. En aquesta realitat que han d'afrontar les empreses, les expectatives dels treballadors, tant homes com dones, respecte a la vida familiar i a fer-se càrrec de les tasques de cura hauran de ser cada vegada més semblants. Tanmateix, això exigeix, a més a més, canvis culturals a les empreses que facilitin el desenvolupament de trajectòries professionals ascendents compatibles amb les càrregues familiars de les persones.

Precisament, l'economia de la cura és un dels grans temes que van centrar el debat que es va fer. Si es vol canviar la situació actual, cal impulsar un canvi cultural que ha de començar des de la infància, a les llars i des d'una educació basada en la igualtat. S'ha d'avançar, d'altra banda, cap a la corresponsabilitat –no tan sols cap a la conciliació– i l'assumpció de tasques de cura, també dels ascendents, per part dels homes.

Respecte a les diferències de gènere en l'activitat econòmica, el punt clau del debat va ser la garantia d'un accés igualitari a l'ocupació. Per a això, és fonamental actuar des de les primeres etapes de l'educació per enderrocar estereotips i rols de gènere vinculats a les diferents branques formatives i a les capacitats professionals. Així mateix, cal valorar, visibilitzar i reconèixer socialment les activitats tradicionalment desenvolupades per dones, mitjançant l'increment de salaris i la millora de les condicions laborals.

Es considera crucial el sistema de dependència, per la qual cosa cal tenir prou recursos pressupostaris, a més de garantir el seu paper de pilar de l'estat del benestar. La reflexió, d'altra banda, s'obre a la necessària professionalització de les tasques de cura.

Quant als aspectes del debat més centrats en el futur, es considera crucial incloure l'enfocament de gènere en l'educació per acabar amb estereotips i per fer que les dones siguin protagonistes d'activitats clau per al futur pròxim, com són les matèries STEM i les TIC. Això implica, per exemple, comptar amb referents femenins entre el professorat d'aquestes branques d'estudi. Perquè les dones joves puguin competir en igualtat en el mercat laboral del segle XXI, les companyies del sector tecnològic i digital han de desenvolupar pràctiques inclusives, com ara igualtat en els processos de contractació, polítiques d'igualtat, flexibilitat laboral, programes de formació per retenir el talent femení, etc.

En definitiva, les administracions, les empreses i la societat, en conjunt, s'han de conscienciar que no és possible assumir la pèrdua de la meitat del talent, tan necessari en una transformació com l'actual.

Tot seguit, es recullen una sèrie de propostes de solució a partir de les reflexions i opinions generades en el marc del debat, sense que això vulgui dir que resultin de cap consens ni d'una opinió uniforme de totes les expertes que hi van participar:

Esfera econòmica i empresarial: el rol de les dones

- 1** Incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny dels pressupostos generals de l'estat.

- 2** Garantia d'un ingrés mínim vital, prestació no contributiva de la seguretat social, com a última xarxa de protecció social.

- 3** Ratificació del Conveni 189 de l'OIT sobre les treballadores i els treballadors domèstics, plena inclusió de les dones en el règim general de la seguretat social i compliment del Reial decret-Llei 6/2019:
 - Igualtat en la remuneració per sexe.
 - Protecció de les treballadores en els supòsits d'embaràs o davant la violència de gènere.

- 4** Disseny i execució de polítiques públiques (foment de l'ocupació, renda mínima, lluita contra situacions de violència, vulnerabilitat, etc.) que tinguin en compte la perspectiva de gènere d'una manera transversal i coordinada entre els serveis d'ocupació i els serveis socials.

- 5** Implantació de quotes de gènere en la contractació i la promoció professional, com també mesures d'acció positiva per pal·liar els desequilibris entre dones i homes, amb sancions en cas d'incompliment.

- 6** Implantació de programes de formació per a retenir el talent femení als llocs relacionats amb les noves tecnologies.

- 7** Plantejament de mesures econòmiques i fiscals per promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió empresarial, com ara subvencions i bonificacions.

- 8** Reactivació i foment del registre salarial establert al Reial decret-Llei 6/2019, d'1 de març.

- 9** Enfortiment dels recursos de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

- 10** Incorporació de clàusules d'igualtat en el sistema de contractació pública, de manera que tots els departaments ministerials i organismes públics condicionin l'obtenció de finançament públic al fet que es respectin la paritat i la igualtat.

Esfera de l'economia de la cura i la conciliació

- 1** Ampliació dels serveis públics vinculats al benestar i a la cura de les persones dependents, com ara les escoles infantils i els casals de gent gran, la salut o l'educació.
- 2** Permisos de maternitat i paternitat iguals i intransferibles.
- 3** Mecanismes de sensibilització, acompanyats de sancions en cas d'incompliment, com el fet d'afavorir horaris flexibles, borses d'hores, teletreball, torns, etc.
- 4** Reforç, mitjançant recursos econòmics i humans, del Sistema per a l'autonomia i l'atenció de la dependència, mitjançant els pressupostos generals de l'estat, per posar fi a la concepció de l'economia de la cura com una feina no remunerada.
- 5** Professionalització de les activitats de cura i del paper de les «cuidadores».

Esfera personal: el paper de l'educació en l'erradicació de la desigualtat tecnològica

- 1** Formació especial per al professorat en habilitats d'igualtat, en els diversos graus i màsters. Revisió dels currículums, continguts, materials educatius, etc., des de la perspectiva de gènere, a fi d'eliminar els estereotips sexistes. Incorporació en una mesura més gran de les aportacions de les dones a les àrees STEM i foment de les diferents aplicacions d'aquestes disciplines a la societat, entre altres.
- 2** Impuls, suport i finançament de l'elaboració i l'execució de programes i plans d'igualtat entre dones i homes en l'educació, a totes les escales (de centre educatiu, municipal, de comunitat autònoma o estatal).
- 3** Disseny de campanyes educatives i de polítiques, adreçades a educació primària i secundària, per desmuntar estereotips i combatre el sexisme i els rols de gènere quant a les capacitats personals i professionals. Cal incidir en àrees especialment proclius al sexisme, com ara el llenguatge i les comunicacions; internet i les xarxes socials (per combatre el discurs d'odi sexista); els mitjans, la publicitat i altres productes i serveis de comunicació; el lloc de treball; els sectors públics i, específicament, el sector de la justícia; les institucions educatives; la cultura i l'esport, com també l'esfera privada.
- 4** Aplicació de nous plans d'orientació formativa durant l'educació secundària, amb la consideració de l'enfocament de gènere.
- 5** Implantació d'un pla nacional intersectorial i de formació continuada del professorat en STEM, per facilitar l'acostament de les matèries de ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques als alumnes. Aquest pla podria esdevenir una eina potencial per a la promoció del professorat.

- 6 Promoció de la docència femenina en carreres de les àrees STEM perquè les estudiants tinguin més referents del seu sexe en aquests àmbits.

- 7 Elaboració de campanyes informatives i d'aproximació a les noves tecnologies, en l'entorn educatiu i social o extraescolar (campus, campaments, maratons, concursos, etc.).

- 8 Generació i visibilitat de nous referents durant la infància.

- 9 Suport a l'emprenedoria femenina a les àrees STEM, de manera que es faciliti, sobretot, l'accés al finançament i a la formació.

- 10 Promoció de la col·laboració entre actors privats, públics i de la societat civil organitzada per a l'impuls d'accions conjuntes d'informació i sensibilització (conferències amb dones professionals, visites a universitats i empreses, com també campanyes de comunicació, entre altres).

Totes aquestes propostes han d'anar encaminades a la consecució d'una societat en què la igualtat de gènere sigui real i efectiva.



Fundació "la Caixa"