

01

PAPERS DE  
L'OBSERVATORI  
DE LA  
INDÚSTRIA



# Les dones en el sector industrial a Catalunya

**CARME POVEDA**



01

PAPERS DE  
L'OBSERVATORI  
DE LA  
INDÚSTRIA

# Les dones en el sector industrial a Catalunya

**CARME POVEDA**

## BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP:

Poveda, Carme, autor

Les Dones en el sector industrial a Catalunya. – Primera edició. – (Papers de l'Observatori de la Indústria ; 1)

ISBN 9788439396772

I. Catalunya. Departament d'Empresa i Coneixement II. Títol III. Col·lecció: Papers de l'Observatori de la Indústria ; 1

1. Treballadores – Catalunya 2. Dones – Treball – Catalunya 3. Indústria – Catalunya

338.45-057-055.2(460.23)



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.

La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

© Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Coneixement

Direcció General d'Indústria

Passeig de Gràcia, 129

08008 Barcelona / Tel. 93 476 72 200 / <http://empresa.gencat.cat>

Col·lecció:

PAPERS DE L'OBSERVATORI DE LA INDÚSTRIA

Aquesta publicació ha comptat amb el suport d'ACCIÓ.

Consell de redacció:

Joan Miquel Hernández, Jordi Fontrodona, Laia Castany, Belén Tascón, Manel Clavijo

Primera edició: Barcelona, abril de 2018

Disseny, maquetació, correcció i impressió:

[www.cegeglobal.com](http://www.cegeglobal.com)

ISBN: 978-84-393-9678-9

El Departament d'Empresa i Coneixement no participa necessàriament de les opinions manifestades en els documents de la col·lecció Papers de l'Observatori de la Indústria, la responsabilitat de les quals correspon exclusivament als autors.

01

PAPERS DE  
L'OBSERVATORI  
DE LA  
INDÚSTRIA



# Les dones en el sector industrial a Catalunya

**CARME POVEDA**



## **Índex**

<b>01. Introducció i objectius</b>	<b>7</b>
<b>02. Fonts d'informació i metodologia</b>	<b>11</b>
<b>03. Presència femenina en el sector industrial a Catalunya. Comparativa amb altres comunitats autònomes i països</b>	<b>15</b>
<b>04. Evolució de la presència femenina a la indústria 2008-2016. Crisi i recuperació</b>	<b>21</b>
<b>05. Presència femenina per branques industrials</b>	<b>25</b>
<b>06. Presència femenina a la indústria per províncies</b>	<b>29</b>
<b>07. Bretxa salarial a la indústria i comparació amb la resta de sectors</b>	<b>33</b>
<b>08. La carrera professional de les dones en el sector industrial</b>	<b>37</b>
<b>09. Anàlisi de les causes que obstaculitzen la participació femenina a la indústria</b>	<b>45</b>
9.1. Nivell d'estudis	46
9.2. Tipus d'estudis realitzats	48
9.3. El sostre de vidre i la sobrequalificació	49
9.4. La mobilitat i la ubicació del centre de treball	51
9.5. Les característiques sociodemogràfiques: edat, situació familiar i lloc de naixement	51
<b>10. Entrevistes a dones que treballen a la indústria en diferents subsectors i nivells de responsabilitat</b>	<b>55</b>
Anna Mercadé. Observatori Dona, Empresa i Economia	56
Isabel Martínez-Consentino. Consentino Group	58
Jana Callís Vilagut. CELSA Barcelona	60
Eva Blanco. HP Sant Cugat	63
Juliana Vilert i Barnet. FGC	65
<b>11. Resum i principals conclusions</b>	<b>69</b>





01 |



Introducció  
i objectius

L'objectiu d'aquest estudi és analitzar en profunditat quina és la presència femenina en el sector industrial a Catalunya, així com analitzar les possibles causes de la seva infrarepresentació i apuntar algunes orientacions per corregir la situació.

L'estudi es divideix en dos blocs, a banda de la introducció i la metodologia. En el primer bloc, que inclou de l'apartat tres al nou, es fa una anàlisi estadística, i per tant quantitativa, de la situació de les dones a la indústria i de les possibles causes que poden estar explicant la seva escassa presència. El segon bloc complementa la informació estadística amb una anàlisi qualitativa a partir de cinc entrevistes a persones amb diferents responsabilitats en empreses del sector industrial o de l'economia en general. El plantejament general d'aquest estudi és que els resultats, tant quantitius empírics com qualitius, han de servir per orientar accions de canvi a les organitzacions (públiques i privades) que contribueixin a promoure la igualtat d'oportunitats al sector industrial.

El primer bloc comença, en el tercer apartat, amb les dades sobre presència femenina en el sector industrial a Catalunya, i la comparativa amb altres comunitats autònomes i països europeus. En el quart apartat s'analitza l'evolució de la participació femenina en l'ocupació industrial al llarg del període 2008-2016. Els resultats d'aquesta anàlisi revelaran si la crisi econòmica, i la posterior recuperació, han augmentat la participació de l'ocupació femenina o, pel contrari, han intensificat la masculinització en el sector industrial. Al cinquè apartat s'analitza la presència femenina en les 27 subbranques que componen la indústria; al sisè apartat, si hi ha diferències significatives per províncies catalanes; i al setè apartat la bretxa salarial al sector en comparació amb la resta de l'economia. A l'apartat novè s'estudien diferents aspectes concrets que poden estar influïent en l'escassa presència femenina, com poden ser el nivell de formació i el tipus d'estudis realitzats per les dones, el sostre de vidre, i les característiques sociodemogràfiques, tals com l'edat, la situació familiar i el lloc de naixement.

Tal com s'ha avançat, el segon bloc incorpora l'opinió de dones referents en l'àmbit de l'economia i/o de la indústria, per identificar possibles causes i/o obstacles que expliquen l'escassa participació femenina en el sector, així com orientacions i propostes per capgirar aquesta situació.

En vista dels resultats, tant quantitius com qualitius, es proposaran una sèrie de mesures que pretenen contribuir a afavorir la participació de les dones en el sector industrial, sobretot preveient que la indústria avançarà en el procés de digitalització en els propers anys i, per tant, bona part dels llocs de treball que es crearan tindran una forta component tecnològica. Cal alertar que la presència futura de les dones a la indústria pot disminuir si no s'aconsegueix invertir l'escàs interès de les dones pels estudis tècnics de formació professional i pels estudis universitaris d'enginyeria i tecnologies de la informació.

Cal assenyalar, a més a més, que la indústria és el sector que genera ocupació més estable, més qualificada i millor remunerada, i per tant, una major participació de les dones podria fer que també es beneficiessin d'aquestes favorables condicions laborals. La disminució de la precarietat és un objectiu prioritari en matèria laboral per a la població femenina, que sol acumular un major nombre de situacions de segregació i discriminació de l'ocupació.

---

També cal tenir en compte que en els propers 10 anys es produiran 75.095 jubilacions al sector industrial català<sup>1</sup>, bona part de les quals hauran de ser cobertes amb joves que tinguin les qualificacions industrials requerides (uns 31.899 són ocupacions que requeriran formació tècnic-professional i 6.159 estudis d'enginyeria i ciències), fet que representa una oportunitat que les dones també han d'aprofitar.

La falta d'equilibri de gènere en aquest sector fa que sigui visible la falta de perspectiva femenina en el disseny de productes, un aspecte que les empreses comencen a voler corregir atès que les dones no només són la meitat de la població i tenen cada vegada més poder econòmic sinó que, a més, realitzen la majoria de les decisions de compra dins les famílies.

El sector industrial s'enfronta a importants desafiaments en la propera dècada i haurà de ser capaç d'atreure i retenir el millor talent si els vol superar. I això passa necessàriament per aprofitar el talent femení, que es caracteritza per tenir més desenvolupades les competències que demana avui l'empresa: treball en equip, transparència, polivalència i compromís<sup>2</sup>.

---

1 Poveda, C. i Gutiérrez, S. "Quantificació de les jubilacions futures a la indústria". Informe de la província de Barcelona 2017 (Cambra de Comerç de Barcelona i Diputació de Barcelona).

2 Informe PISA. OCDE (2017).



02 |



Fonts  
d'informació  
i metodologia



Per fer l'anàlisi quantitativa s'utilitzaran dues fonts d'informació. La primera és l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'INE, que ofereix les dades més recents (corresponents al 2016) tant per a Catalunya com per a la resta de comunitats, i són comparables amb la Labor Force Survey d'Eurostat per als països de la UE. Aquesta mateixa font ens permetrà analitzar l'evolució de la feminització de la indústria al llarg del període 2008-2016 i, per tant, estudiar com ha impactat la crisi en l'ocupació industrial per gènere i, més recentment, com s'està produint la recuperació de l'ocupació.

La segona font utilitzada és el Cens del 2011 publicat també per l'INE, que ofereix una informació molt més detallada a nivell subsectorial, territorial o per tipus d'ocupació, així com informació de caràcter sociodemogràfic (edat, situació familiar, formació, mobilitat, etc.).

Així doncs, l'abast temporal de l'estudi va del 2008 al 2016, mentre que l'any 2011 serà la referència per estudiar els possibles factors explicatius de la infrarepresentació de les dones.

Al llarg de tot el treball s'emprarà la definició àmplia de sector industrial, és a dir, aquella que inclou la indústria manufacturera, la indústria extractiva, el subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, el subministrament d'aigua, les activitats de sanejament, i la gestió de residus i descontaminació.

La informació obtinguda de les fonts estadístiques es complementarà amb la realització de cinc entrevistes a dones que actualment treballen en el sector industrial en diferents posicions (membre del consell d'administració, directives, tècniques, etc.).





03 |

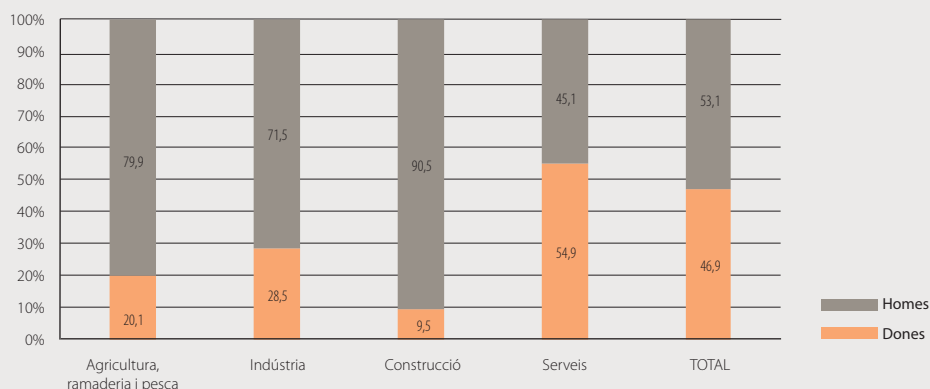


Presència  
femenina  
en el sector  
industrial  
a Catalunya.  
Comparativa  
amb altres  
comunitats  
autònomes  
i països

Segons l'EPA referida a l'any 2016, a Catalunya el 28,5% de l'ocupació en el sector industrial és femenina. El sector industrial és, després de la construcció i l'agricultura, el que es caracteritza per una menor participació femenina en l'ocupació (vegeu la figura 1). Per contra, el sector serveis és el més feminitzat (el 54,9% són dones). Al conjunt de l'economia catalana, en canvi, les dades de l'EPA mostren un mercat laboral força igualitari (53,1% homes i 46,9% dones).

FIGURA 1

Distribució per sexe de l'ocupació en els grans sectors econòmics a Catalunya, en %. Any 2016



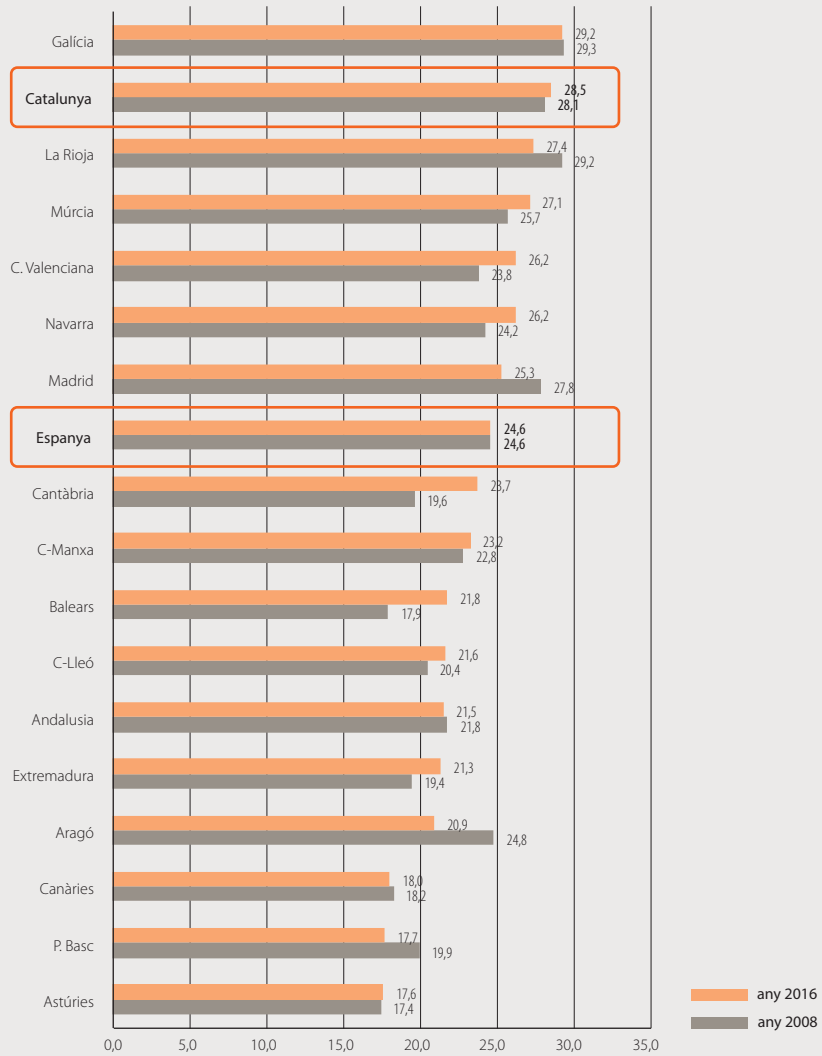
Font: EPA, INE.

En comparació amb la resta del territori espanyol, Catalunya té un percentatge d'ocupació femenina superior a la mitjana estatal (24,6%), i és la segona comunitat autònoma amb el percentatge més elevat de presència femenina en el sector secundari, només superada per Galícia (29,2%). Per contra, els percentatges més baixos de participació de les dones en el sector industrial es donen a Astúries, País Basc i Canàries, amb un pes relatiu al voltant del 18% (vegeu la figura 2).

Si comparem la situació del 2016 amb la del 2008, les comunitats que més han augmentat la participació femenina són Cantàbria, Balears i Comunitat Valenciana, mentre que les que més l'han disminuïda són Aragó, Madrid i País Basc. En mitjana, al conjunt de comunitats el percentatge de participació femenina del 2016 és idèntic al del 2008 (24,6%). En el cas de Catalunya només ha augmentat en quatre dècimes, passant del 28,1% el 2008 al 28,5% el 2016. Tanmateix, com es veurà en l'apartat següent, al llarg d'aquest període de vuit anys s'han produït variacions tan a l'alça com a la baixa.

FIGURA 2

Dones ocupades en el sector industrial per comunitats autònomes, en %.

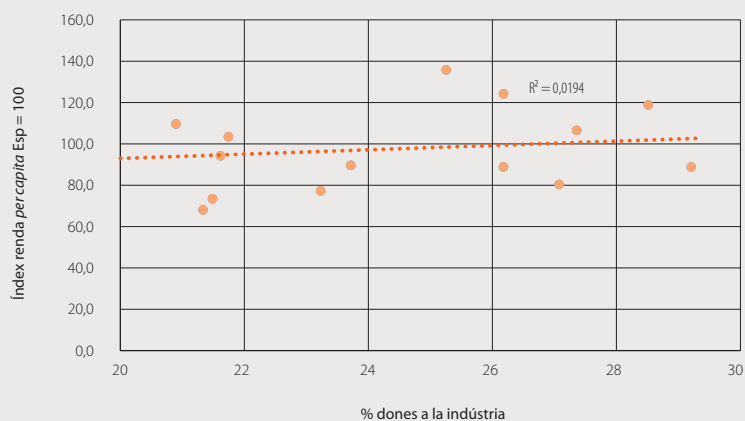


Font: EPA, INE.

Per tal de trobar possibles raons que expliquin aquestes diferències en el territori espanyol, s'ha fet una anàlisi de correlació entre el pes de les dones en l'ocupació industrial i el nivell de riquesa *per capita*, però ha resultat nul·la. Així mateix, tampoc s'observa cap correlació significativa entre participació femenina i pes del sector industrial dins l'economia de cada comunitat (vegeu les figures 3 i 4). Probablement, la presència femenina a la indústria respongui més a factors de tipus cultural i/o històric.

FIGURA 3

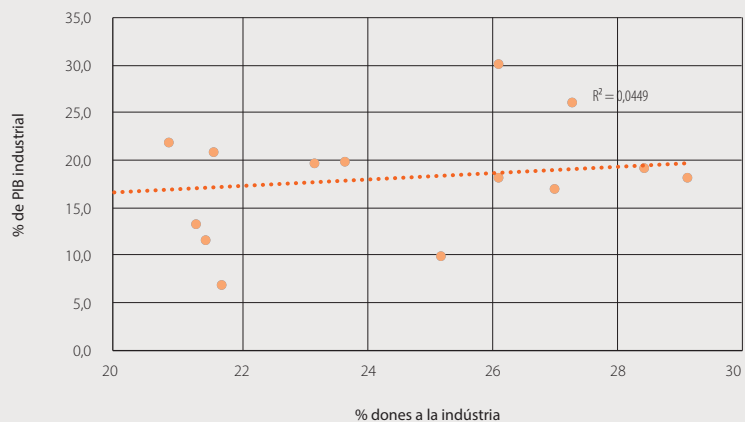
Correlació amb renda *per capita*



Font: INE.

FIGURA 4

Correlació amb pes econòmic de la indústria

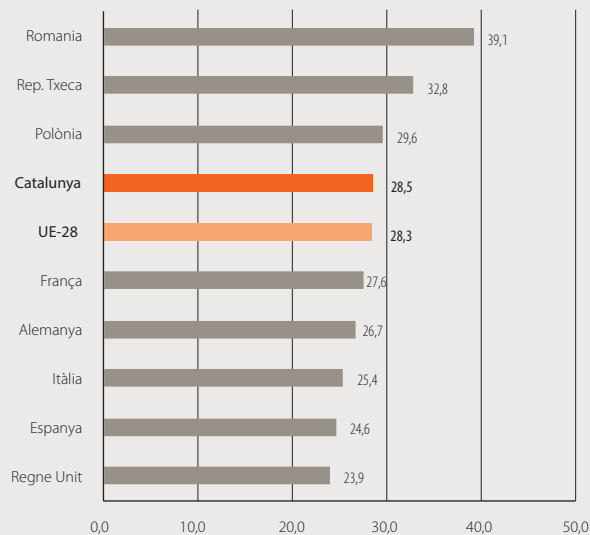


Font: INE.

La comparativa de Catalunya amb els principals països industrials d'Europa<sup>3</sup> ens situa entorn a la mitjana europea quant a participació femenina en l'ocupació del sector industrial (28,5% a Catalunya i 28,3% a la UE-28). Els països de l'est són els que presenten una participació més elevada (Romania, República Txeca i Polònia, entre el 30% i el 39%), mentre que el Regne Unit, Espanya i Itàlia se situen a la cua, amb percentatges entorn al 24-25% (vegeu la figura 5).

FIGURA 5

Pes de l'ocupació femenina a la indústria, en %. Any 2016



Font: Eurostat i INE.

3 S'han seleccionat els vuit països amb més ocupació industrial, entre tots sumen el 77% de l'ocupació industrial total a la UE.

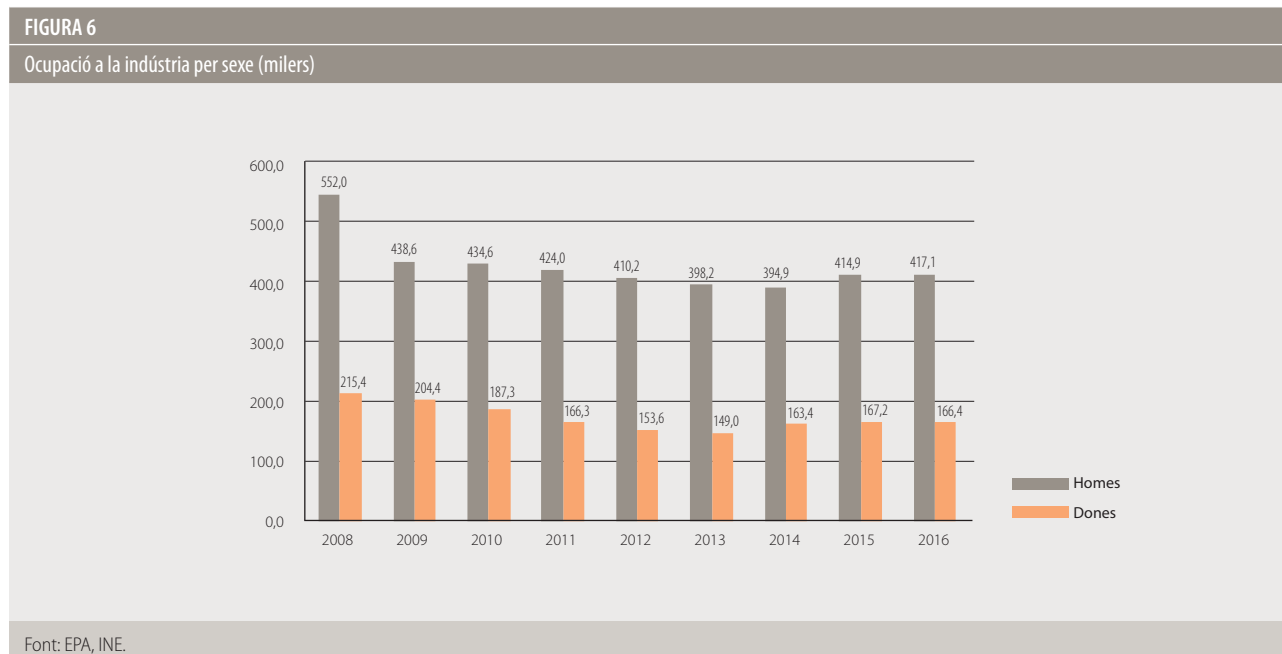


04 |



Evolució  
de la presència  
femenina  
a la indústria  
2008-2016.  
Crisi  
i recuperació

Segons l'INE, a Catalunya hi havia 166.400 dones ocupades a la indústria catalana el 2016. Aquesta xifra està lluny dels 417.100 homes que treballaven al sector el mateix any (vegeu la figura 6). El mínim d'ocupació femenina a la indústria es va assolir el 2013, amb 149.000 dones, i des de llavors s'està recuperant si bé encara no s'ha arribat a recuperar tota l'ocupació que hi havia abans de la crisi (el 2018 era de 215.400 dones).

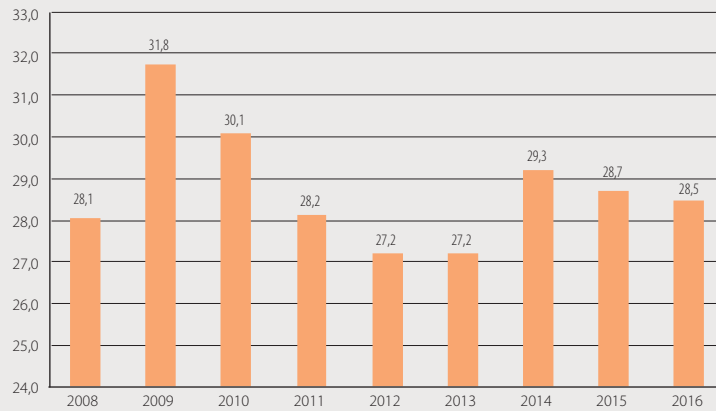


A la figura 7, s'observa com ha anat evolucionant el percentatge d'ocupació femenina al llarg del període 2008-2016. No hi ha una tendència clara ni a l'augment ni a la disminució de la participació de dones a la indústria, que sempre s'ha mantingut entre un mínim del 27,2% assolit els anys 2012-2013 i un màxim del 31,8% el 2009, però sí sembla que l'ocupació femenina és més procíclica que la masculina, és a dir, cau més en els períodes recessius i augmenta més en els períodes expansius. Això pot estar relacionat amb la major taxa de temporalitat de l'ocupació femenina. Com mostra la figura 8, la intensa caiguda de l'ocupació el 2009 va afectar especialment als homes –perquè va començar en el sector de la construcció i la indústria de materials de construcció fortament masculinitzats–, mentre que el descens de l'ocupació femenina va ser gradual a mesura que la crisi es va anar estenent a la resta de les branques industrials, de manera que al final del període de crisi l'afectació sobre l'ocupació femenina va ser fins i tot més important que la dels homes. D'altra banda, la recuperació ha començat beneficiant més l'ocupació femenina –el 2014 va ser el primer any en augmentar l'ocupació femenina mentre que en el cas dels homes es va retardar fins al 2015. Com a resultat d'això, el 2016 el nombre d'ocupats al sector industrial és un 22,7% menor al del 2008 en el cas de les dones i 24,4% en el cas dels homes.



FIGURA 7

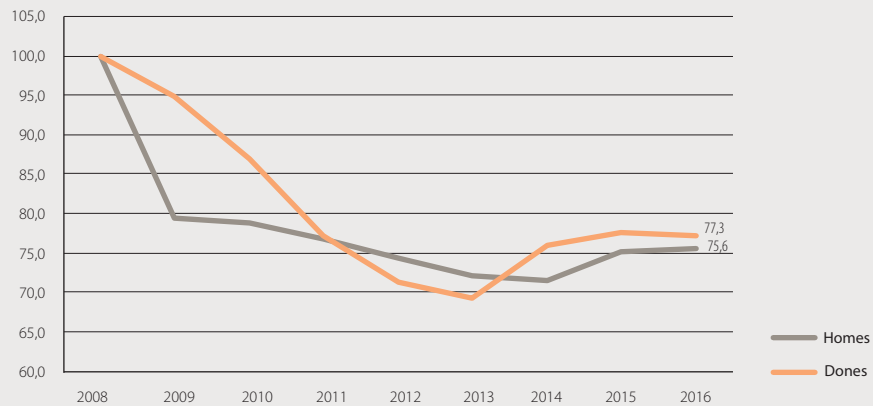
Dones ocupades a la indústria (en % sobre el total)



Font: EPA, INE.

FIGURA 8

Ocupació a la indústria per sexe (índex 2008=100)



Font: EPA, INE.



05 |



Presència  
femenina  
per branques  
industrials

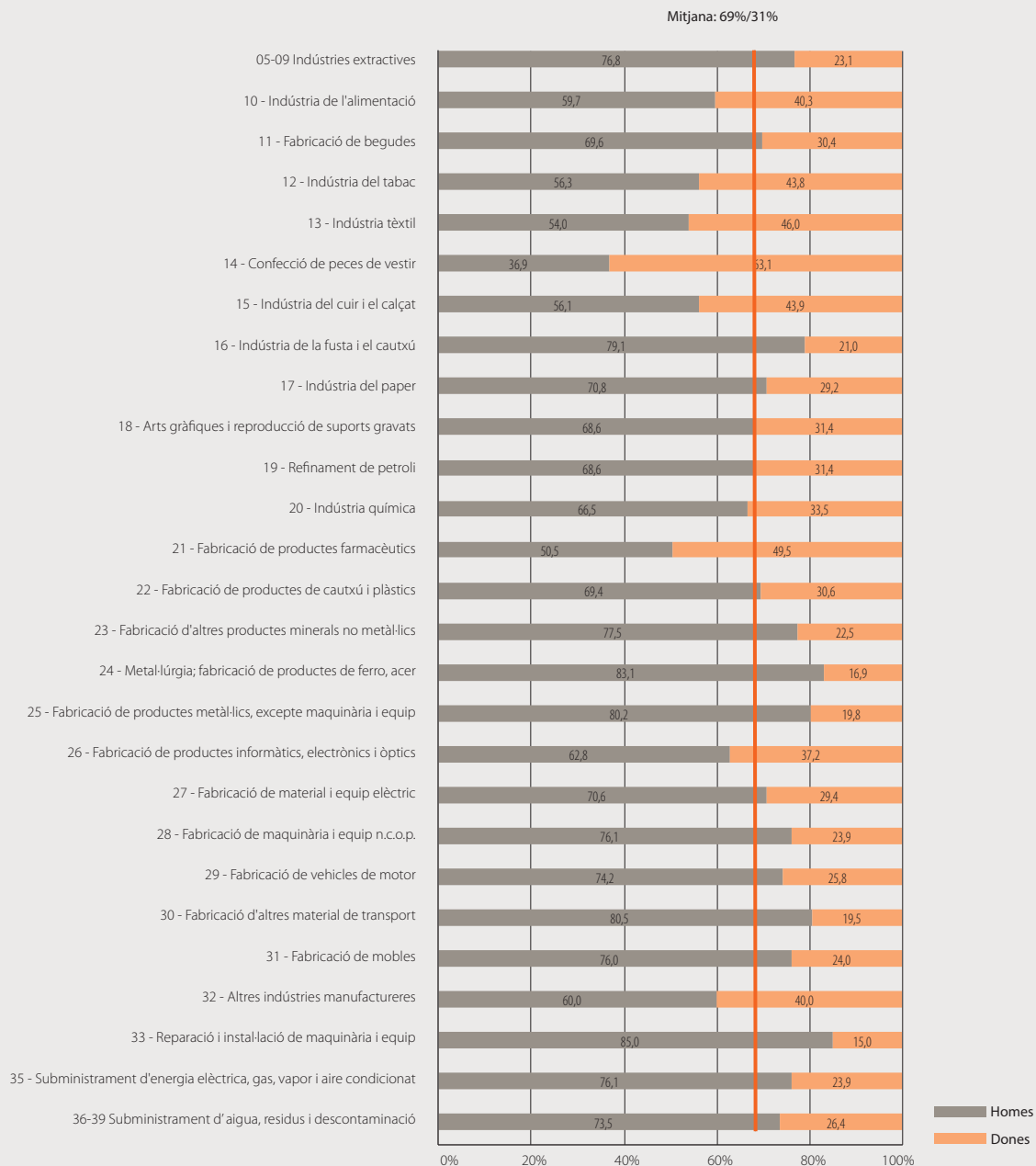
El Cens del 2011 (INE) permet analitzar la participació femenina en l'ocupació per branques industrials a nivell de dos dígitos de la CNAE. Tal com mostren els resultats de la figura 9, les diferències per branques poden arribar a ser molt significatives. Per exemple, la branca amb una major participació femenina és la de "confecció de peces de vestir" (on són majoria, concretament el 63,1% de l'ocupació total), seguida per la "fabricació de productes farmacèutics" (49,5%), la "indústria tèxtil" (46%) i la "indústria del cuir i del calçat" (43,9%).

En canvi, les branques industrials amb una menor participació femenina en l'ocupació són els sectors de "reparació i instal·lació de maquinària i equips" (15%), "metal·lúrgia" (16,9%) i "fabricació de productes metàl·lics" (19,8%).

Cal assenyalar que la mitjana al conjunt de la indústria catalana és del 31% el 2011 segons el Cens, una participació lleugerament superior a l'estimada per l'EPA per aquest mateix any (28,2%).

FIGURA 9

Ocupació per sexe en les branques industrials, en %. Any 2011



Font: Cens, 2011 (INE).



06 |



Presència  
femenina a la  
indústria per  
províncies





L'anàlisi per províncies catalanes no mostra grans diferències en la participació femenina a l'ocupació industrial. Barcelona és la província que compta amb més dones ocupades al sector secundari (126.040 dones el 2011) i també la que té el percentatge de participació més alt el 2011, el 32% del total (vegeu la taula 1 i la figura 10). A continuació, les províncies de Girona i Tarragona compten amb un nombre similar de dones ocupades a la indústria (a l'entorn de les 14.000-15.000 dones), però el percentatge sobre l'ocupació total és més alt en el cas de Girona (30%) que en el de Tarragona (26%). Finalment, a Lleida hi havia 7.655 dones ocupades a la indústria, que representa el 31% de l'ocupació total a la indústria. El factor que està determinant que la participació femenina sigui més alta o més baixa per províncies és la composició subsectorial de la indústria per territoris, atès que com hem vist en l'apartat anterior les diferències per branques poden arribar a ser molt significatives.

TAULA 1

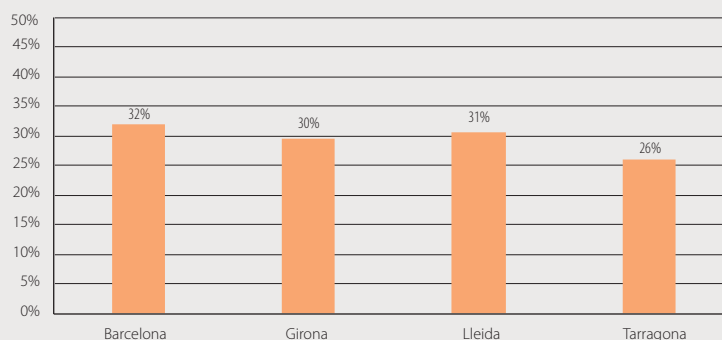
## Ocupació a la indústria

	HOMES	DONES	TOTAL
Barcelona	269.405	126.040	395.445
Girona	37.010	15.555	52.565
Lleida	17.300	7.655	24.955
Tarragona	40.105	14.045	54.150

Font: Cens, 2011 (INE).

FIGURA 10

## Participació de les dones en l'ocupació industrial per províncies, en %. Any 2011



Font: Cens, 2011 (INE).





Bretxa salarial  
a la indústria  
i comparació  
amb la resta  
de sectors

La bretxa salarial entre homes i dones és un segon problema que se suma a l'escassa participació de les dones en el mercat laboral industrial. Certament, l'existència d'aquesta bretxa no és un problema exclusiu del sector industrial, atès que es dona en el conjunt de sectors econòmics, especialment en el sector privat. Però tal com es pot veure en la figura 11, la diferència salarial entre homes i dones és superior a la indústria que al conjunt de l'economia al llarg de tot el període analitzat (2004-2015), a excepció de dos anys en què és pràcticament idèntic (2013 i 2014).

Segons l'Enquesta anual d'estructura salarial del 2015 (última disponible), el sou per hora a la indústria a Catalunya era de 15,23 euros en mitjana per a les dones i de 18,42 euros per als homes. En tots dos casos, el sou per hora era superior a la indústria que a la mitjana de l'economia (14,37 euros per a les dones i 16,96 euros per als homes).

Per tant, a Catalunya les dones guanyen un 17,3% menys que els homes a la indústria, mentre que al conjunt de l'economia la bretxa salarial<sup>4</sup> és del 15,3%, dos punts inferior. Si consideréssim el sou mensual, la bretxa salarial seria superior (21% a la indústria i 24% al conjunt de l'economia) perquè no es tindria en compte que la jornada laboral de les dones és, en mitjana, inferior a la dels homes.

Tanmateix, al llarg de la darrera dècada la diferència salarial entre homes i dones s'ha anat reduint progressivament, ja que el 2005 es va assolir un diferencial màxim del 30% i el 2015 s'ha reduït fins a un mínim del 17,3%. Tot i la tendència descendent, és difícilment justificable una diferència tan important en els sous d'homes i dones, especialment quan les dones tenen un nivell formatiu clarament superior al dels homes, com es veurà en apartats següents. Malgrat que la menor presència femenina en els llocs de responsabilitat podria explicar en part aquesta diferència salarial, no és menys cert que dins les mateixes ocupacions també es dona la bretxa salarial per gènere (per exemple, en el conjunt de Catalunya<sup>5</sup> les dones directives guanyen un 20% menys per hora que els homes, i els tècnics i els professionals de suport un 15% menys).

Un factor que podria estar explicant la major la bretxa salarial a la indústria en comparació a altres sectors té a veure amb l'escassa presència femenina en els llocs de treball de planta que funcionen per torns i que tenen una remuneració per hora superior a la mitjana. Cal recordar que el 28,7% de treballadors a la indústria treballa a torns (a les empreses de més de 250 treballadors puja fins a un de cada tres).

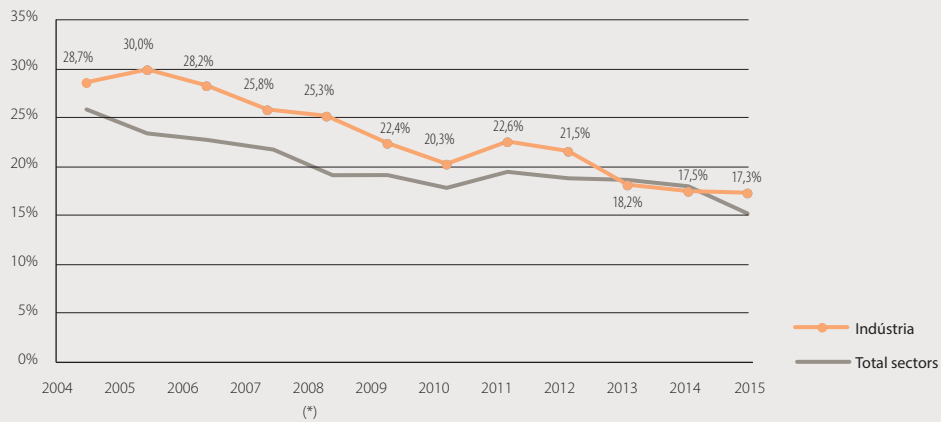
---

4 La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes.

5 No hi ha dades disponibles de bretxa salarial a la indústria per nivell d'ocupació perquè la mostra de l'EPA no és prou representativa.

FIGURA 11

Bretxa salarial entre homes i dones (guany mitjà per hora)



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial (\*) El 2008 s'ha implementat la nova CCAE-2009 i s'han incorporat a l'àmbit poblacional els treballadors de l'Administració Pública, Defensa i Seguretat social obligatòria. Per aquest motiu els resultats no són del tot comparables amb els dels anys anteriors.



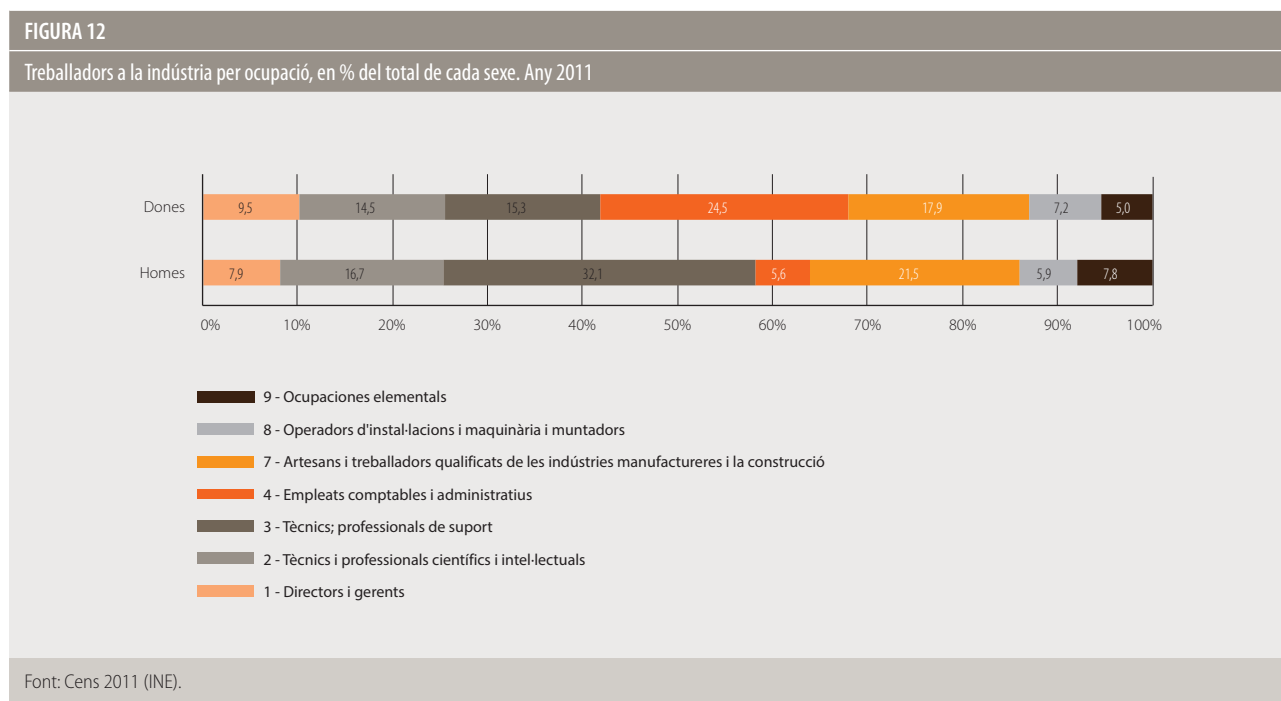
08 |



La carrera  
profesional  
de les dones  
en el sector  
industrial

La distribució per ocupacions<sup>6</sup> del mercat laboral a la indústria mostra diferències significatives per gènere. Segons el Cens del 2011, el 24,5% de les dones ocupades a la indústria eren empleades comptables i administratives, mentre que només el 5,6% dels homes ocupava aquest tipus de lloc de treball.

Per contra, el 32,1% dels homes ocupats a la indústria eren treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció o artesans, mentre que en el cas de les dones aquest percentatge era només del 15,3%. Aquestes són les dues principals diferències observables en l'ocupació industrial per gènere, si bé també cal destacar l'escassa presència femenina en les posicions directives (vegeu la figura 12).

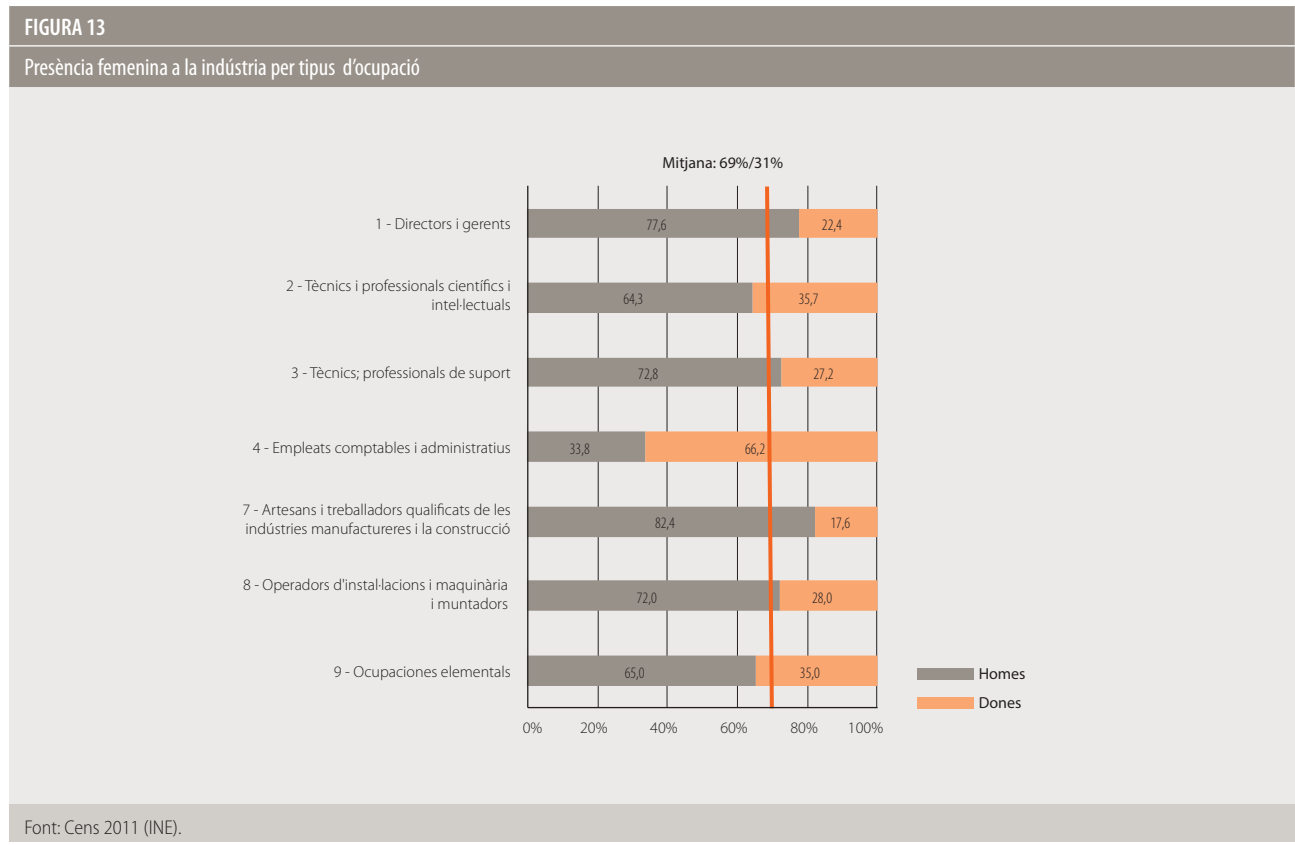


Si analitzem la distribució per sexe de cada una de les nou ocupacions principals s'observa que les dones només són majoria en els llocs administratius i de comptabilitat (vegeu la figura 13). Les altres dues ocupacions amb un major grau de participació femenina són les de tècnics i professionals científics i intel·lectuals (35,7%) i les ocupacions elementals (35%). Per contra, les ocupacions on les dones estan més infrarepresentades són les d'artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactures i la construcció (17,6%) seguides per les de direcció i gerència (22,4%).

<sup>6</sup> Segons la Classificació Nacional d'Ocupacions de l'INE corresponent a l'any 2011.



En definitiva, la major presència femenina es dona en les ocupacions més elementals, en les tasques administratives i en les científiques i intel·lectuals. Mentre que la menor presència femenina s'observa en els llocs de treball tècnico-professionals i directius.



L'anàlisi per ocupacions a dos dígits<sup>7</sup> permet conèixer amb major detall on es troben les principals diferències per gènere en l'ocupació al sector industrial. En la figura 14 es presenten les xifres en valor absolut i en la figura 15 en percentatge.

Començant pels llocs directius, a Catalunya hi havia únicament 795 dones en llocs de direcció general executiva al sector industrial, enfront a 5.060 homes l'any 2011, és a dir, només el 13,6% eren dones. En el cas de les direccions comercial i administrativa, el percentatge de dones augmenta fins al 27,5%, si bé encara és pràcticament la meitat del

<sup>7</sup> La Classificació Nacional d'Ocupacions del 2011 (CNO-2011) a dos dígits permet identificar 62 ocupacions diferents, si bé en aquest estudi només s'han considerat aquelles amb més nombre d'ocupats a la indústria.

que correspondria en una situació de paritat. En l'àmbit de les direccions de producció i operacions, el percentatge de dones es troba en una situació intermèdia entre les dues anteriors, concretament en el 22%.

Baixant l'esglaó següent de la classificació per ocupacions, ens trobem amb les professions de ciències físiques, químiques, matemàtiques i enginyeries (CO-24), on la presència femenina és del 26,6%, superior a l'alta direcció. En el cas dels llocs tècnics en enginyeria, el percentatge baixa fins al 21,4%. Per contra, en l'ocupació d'empleats en serveis comptables, financers i serveis de suport a la producció i el transport (CO-41) es dona el percentatge d'ocupació femenina més alt de totes les ocupacions, el 61%.

Les ocupacions qualificades en l'àmbit industrial de tipus professional en les quals trobem un major nombre de dones ocupades són les relacionades amb el sector tèxtil, fusta, confecció, pell i calçat (el 43,6% del total), la indústria de l'alimentació i begudes (30,6%) i la indústria del metall, vidre, ceràmica i arts gràfiques (32,5%). En la resta d'ocupacions dins d'aquest grup la presència femenina no arriba al 10%. Aquest és el cas de les ocupacions de mecànica i ajustament de maquinària (4,7% són dones), treballs d'acabats de construcció i instal·lacions (5,7%), electricitat i electrònica (6,6%), treballs d'obres estructurals de construcció (6,9%) i soldadors, planxistes i muntadors d'estructures metàl·liques (9,1%).

Finalment, en l'esglaó més baix de l'estructura per ocupacions, que fa referència als peons i als operadors d'instal·lacions i maquinària fixa, la participació femenina se situa entorn al 33%

En resum, a partir dels resultats anteriors, es pot construir una línia que representaria la carrera professional de les dones en el sector industrial. La presència femenina no segueix una evolució ascendent ni descendent clara segons s'avança en el nivell de responsabilitat de l'empresa, sinó que té més a veure amb el perfil formatiu i el tipus de tasca a realitzar. Tal com es pot veure en la figura 16, el percentatge és força similar entre els operaris de nivell més bàsic i entre els llocs tècnics i d'enginyeria (entorn al 30%), mentre que baixa quan parlem dels treballs qualificats industrials –amb formació equiparable a l'FP– (17,6%) i quan parlem de llocs directius (22,4%). Només s'observa una presència majoritària de dones en els llocs de treball d'administració i comptabilitat, on són dos de cada tres.

FIGURA 14

Principals ocupacions a dos dígits a la indústria per sexe, en nombre de persones. Any 2011

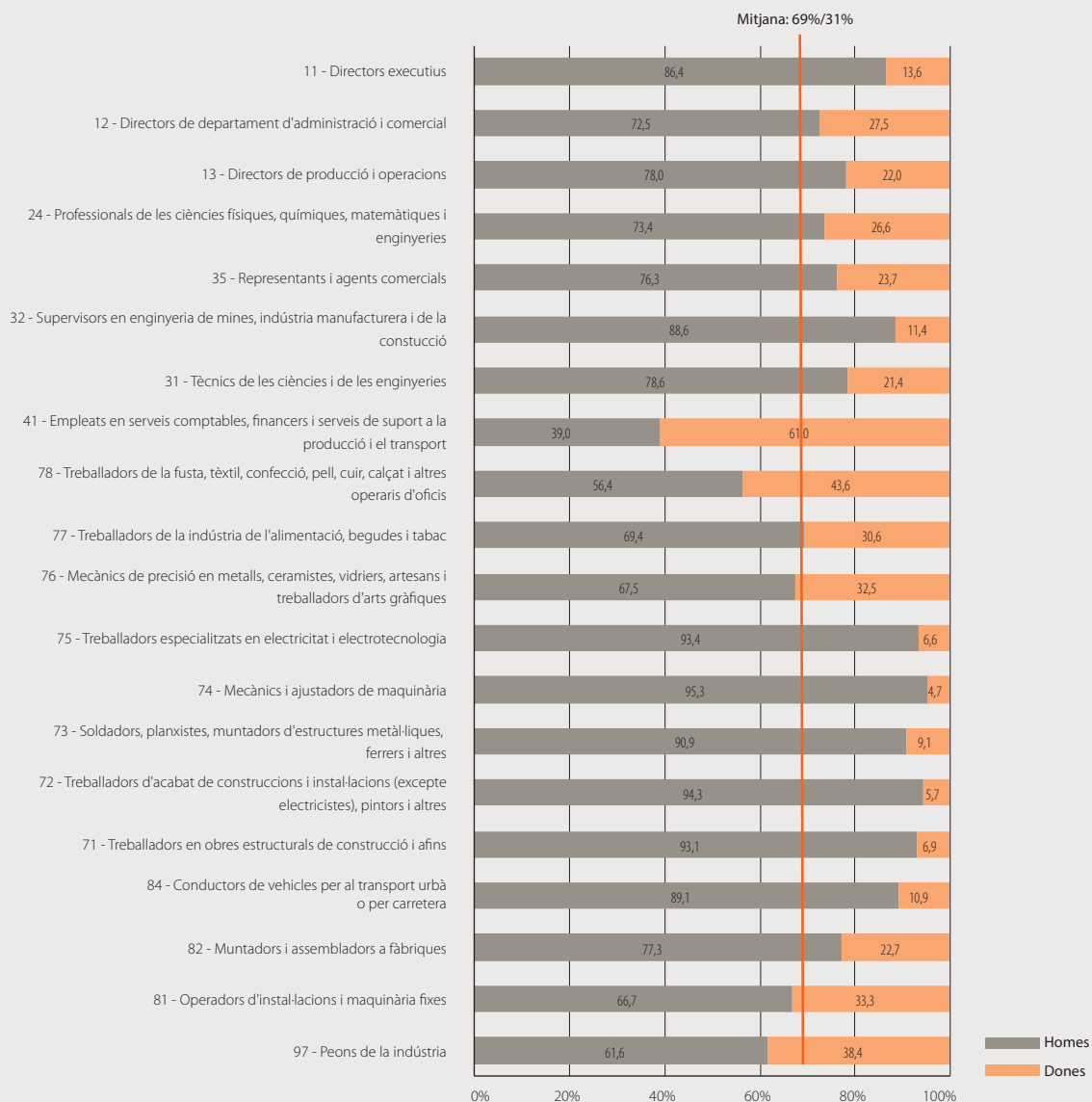


Nota: S'han considerat només aquelles ocupacions a dos dígits amb un major nombre d'ocupats a la indústria.  
Font: Cens 2011 (INE).

## 08. LA CARRERA PROFESIONAL DE LES DONES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

**FIGURA 15**

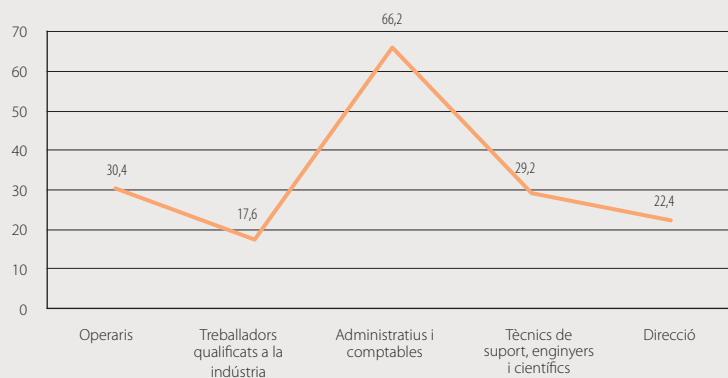
Principals ocupacions a dos dígets a la indústria per sexe, en %. Any 2011



Nota: S'han considerat només aquelles ocupacions a dos dígets amb un major nombre d'ocupats a la indústria.  
Font: Cens 2011 (INE).

FIGURA 16

Participació femenina en l'ocupació a la indústria, en %. Any 2011



Font: Cens 2011 (INE).

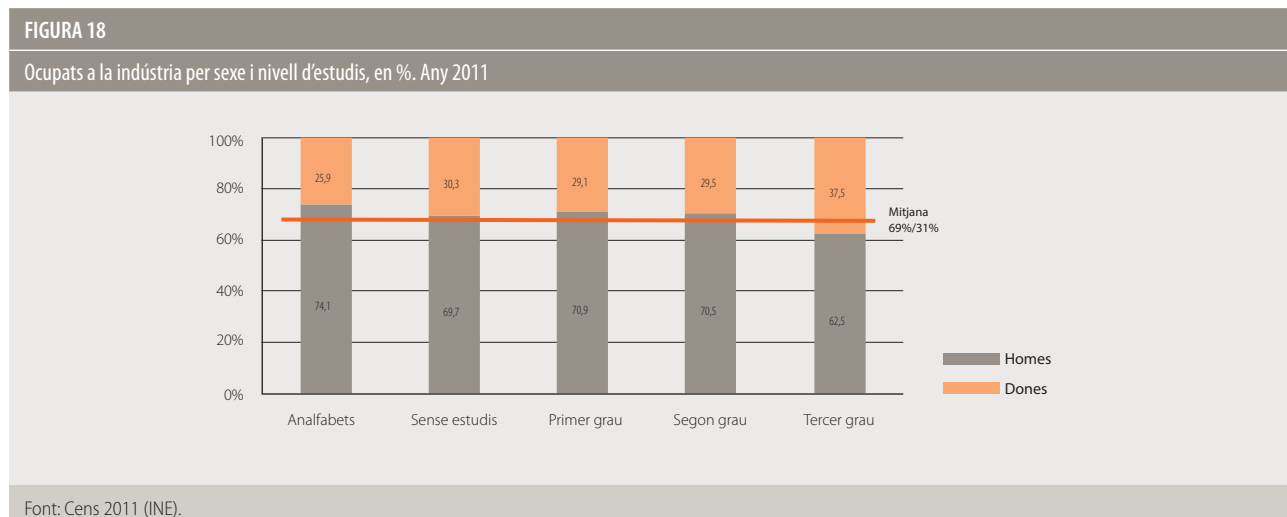
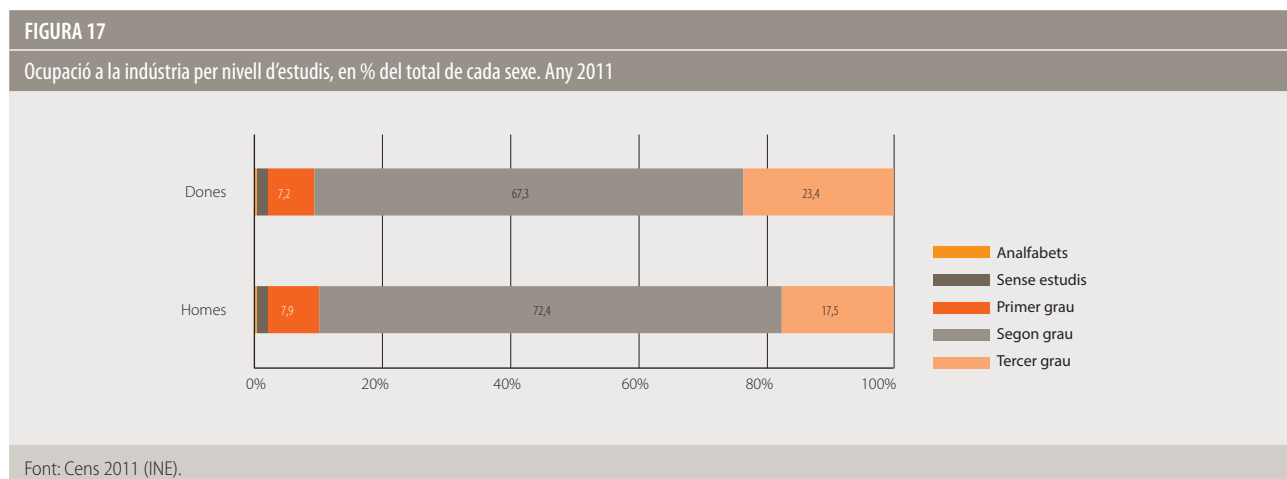




Anàlisi de les causes que obstaculitzen la participació femenina a la indústria

### 9.1. Nivell d'estudis

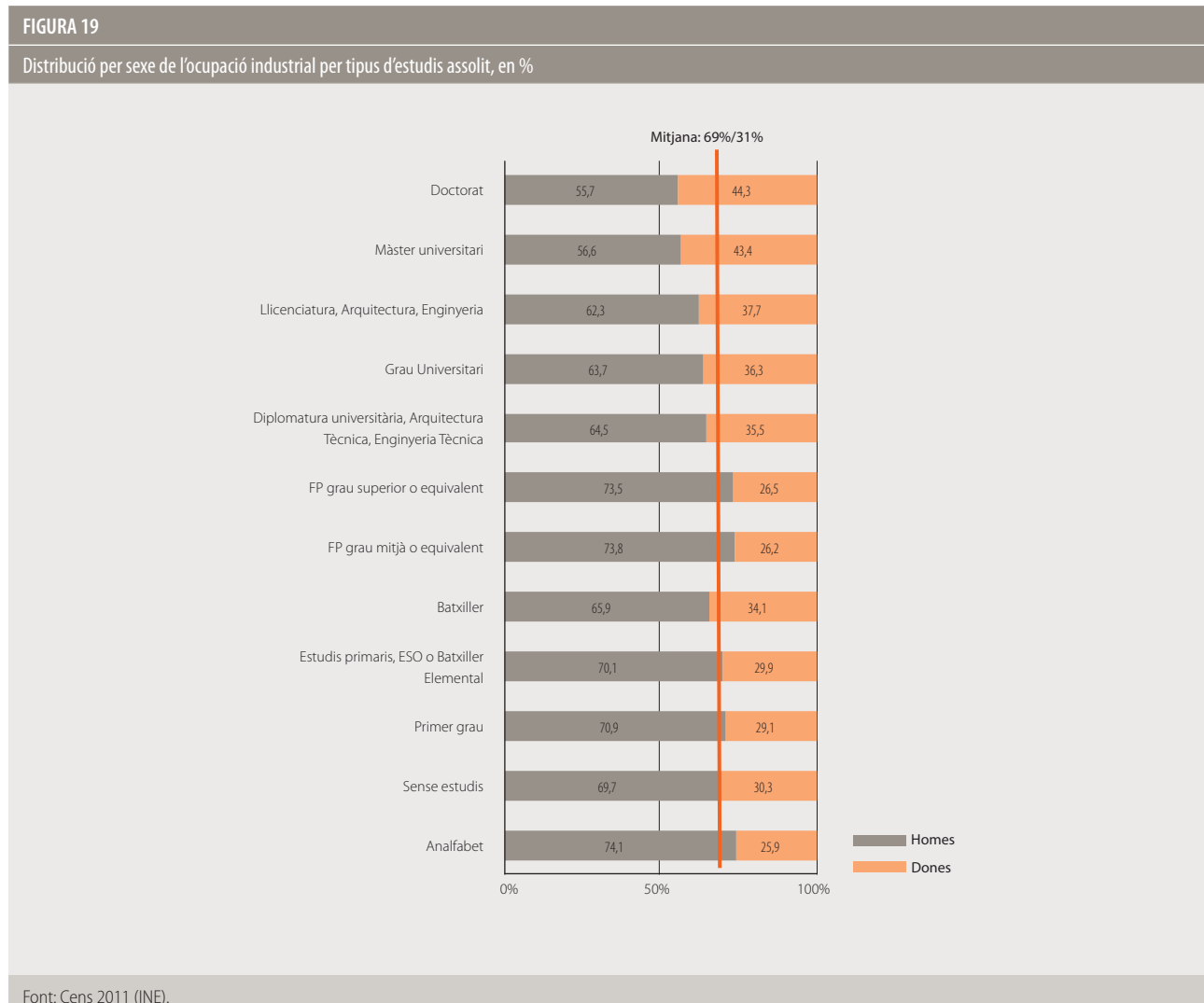
El nivell d'estudis de les dones no pot ser un obstacle a la seva participació en la indústria atès que les dones tenen un nivell educatiu superior al dels homes en termes generals. Tal com es pot veure en la figura 17, el 23,4% de les dones que treballen al sector tenen estudis universitaris, enfront a un 17,5% dels homes. Aquesta diferència es compensada pel menor percentatge de dones amb estudis secundaris, mentre que en els nivells baixos de formació els percentatges d'homes i dones són força similars. Dit d'una altra manera, l'únic nivell formatiu on les dones tenen un pes superior al 31% –el pes en mitjana que tenen en l'ocupació industrial– és en el d'estudis superiors, on arriben a ser el 37,5% (vegeu la figura 18).





La distribució per sexe de l'ocupació industrial per tipus d'estudis assolit amb un major nivell de detall, permet arribar a les conclusions següents (vegeu la figura 19):

- A major nivell d'estudis major és la presència femenina. El percentatge més alt de participació femenina es dona en els/les treballadors/es que tenen doctorat, on arriba al 44,3%, molt per sobre del 31% de participació mitjana al conjunt del sector industrial.
- Els percentatges més baixos de participació femenina es donen en el nivell d'estudis d'FP (grau mig o grau superior), on la participació femenina és a l'entorn del 26%.



## 9.2. Tipus d'estudis realitzats

El tipus d'estudis realitzats serà la variable més determinant a l'hora d'explicar el menor grau de participació de les dones en algunes ocupacions industrials. Mentre que les dones representen una mica més de la meitat de l'ocupació a la indústria que ha completat estudis en Dret i Ciències Socials, i en Ciències de la Salut, Educació i Humanitats; la participació femenina baixa molt quan parlem d'estudis en Ciències i Informàtica (33,8% són dones) i sobretot en Arquitectura, Construcció i Formació Tècnica (només són el 9,6% de l'ocupació total) (vegeu la figura 20).

Dit d'una altra manera, mentre que el 25,9% dels homes treballen a la indústria i tenen formació en Arquitectura, Construcció o Formació Tècnica, en les dones aquest percentatge és només del 6,1%. Pel contrari, mentre que el 18,3% de les dones ocupades tenen formació en Dret i Ciències Socials, als homes és només del 7,1% (vegeu la figura 21).

En definitiva, això ens permet afirmar que l'orientació de les dones cap a carreres socials i d'humanitats és un obstacle clar a la major participació de les dones a la indústria, un sector que requereix cada vegada més formació professional tècnica específica o bé formació universitària STEM (Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques).

Cal tenir en compte que la tecnologia i la digitalització seran la principal font de creació d'ocupació en els propers anys a la indústria. Segons un estudi de Randstad, concretament es crearan a Espanya 390.000 llocs de treball directes relacionats amb les ciències, la tecnologia, les enginyeries i les matemàtiques. Tanmateix, i si la tendència de matriculacions no canvia de forma radical, la majoria d'aquests llocs de treball seran ocupats per homes i, per tant, la bretxa de gènere en el sector industrial no farà més que augmentar. Tampoc sembla que d'aquesta manera es pugui reduir la bretxa salarial que afecta al sector perquè aquestes ocupacions estan millor remunerades.

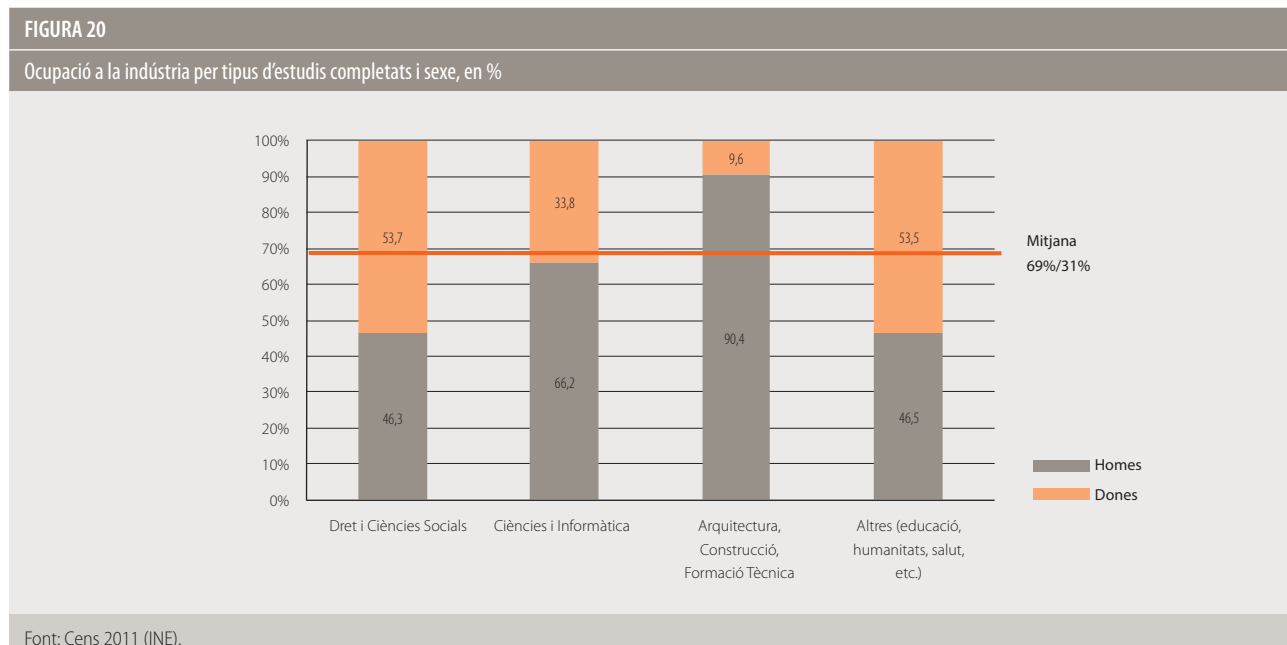
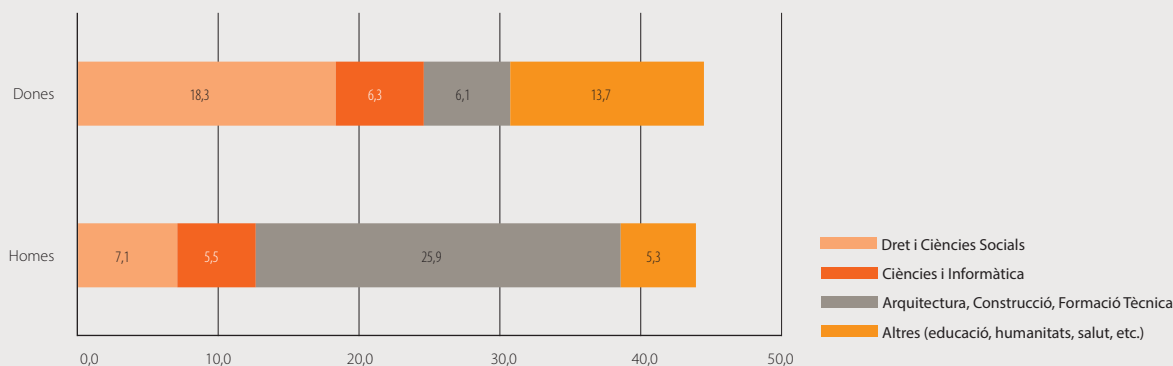


FIGURA 21

Distribució de l'ocupació a la indústria per tipus d'estudis completats i sexe, en %

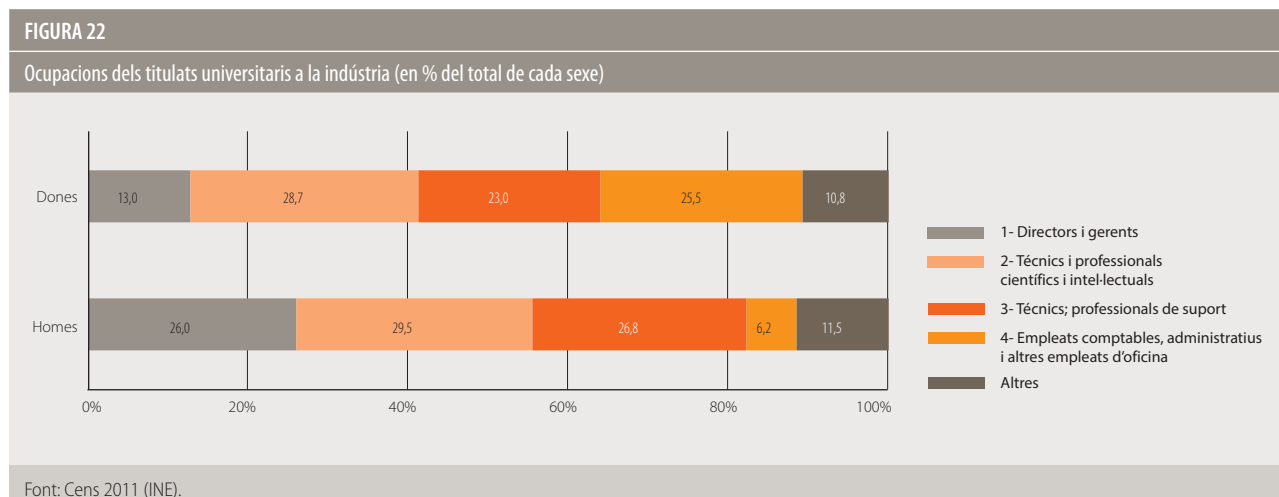


Font: Cens 2011 (INE).

### 9.3. El sostre de vidre i la sobrequalificació

En aquest apartat s'analitza si la major formació de les dones té com a contrapartida una major presència en llocs de responsabilitat a l'empresa. La figura 20 mostra quines ocupacions tenen a la indústria els treballadors que han assolit un nivell d'estudis universitaris. Tal com es pot veure, les dones titulades estan infrarepresentades en els llocs de direcció i gerència (només el 13% de dones amb estudis universitaris ocupen aquesta posició enfront del 26% dels homes) i, en canvi, estan sobrerepresentades en els llocs administratius i comptables (el 25,5% de les titulades universitàries ocupen aquesta posició enfront d'un 6,2% dels homes). Això ens porta a dues conclusions principals:

- Primer, existeix un elevat grau de subocupació en el sector industrial que vindria explicat sobretot perquè moltes dones amb estudis superiors estarien realitzant tasques administratives, una possible explicació seria la tendència cap als estudis socials i humanitats que són poc demandats en el sector industrial.
- Segon, existeix un sostre de vidre que frena l'ascens professional de les dones a llocs de direcció de les empreses industrials, ja que la participació de dones amb estudis universitaris en llocs intermedis (tècnics i professionals científics o de suport) és força similar a la dels homes, però baixa bruscament en els llocs directius. És a dir, les dones amb estudis tècnics i científics accedeixen per igual que els homes als llocs de responsabilitat tècnica-intermèdia, però no ocupen els llocs de direcció malgrat estar igual de preparades que els seus companys.



Pel que fa a la situació professional dels treballadors i les treballadores a la indústria, també s'observen diferències significatives per sexe (vegeu la taula 2):

- El percentatge d'ocupació eventual o temporal és superior en el cas de les dones. A Catalunya hi havia 21.595 treballadores amb contracte temporal a la indústria el 2011, enfront a 40.875 homes; és a dir, el 13,2% de les dones ocupades a la indústria tenen un contracte temporal, dos punts més que en el cas dels homes (11,2%).
- Les dones estan infrarepresentades entre l'empresariat industrial. El 2011 hi havia a l'entorn de 7.000 empresàries industrials que ocupaven treballadors enfront als 22.195 empresaris homes. Per tant, el 4,3% de les dones ocupades a la indústria són empresàries amb treballadors, enfront al 6,1% dels homes. Les xifres són similars en el cas dels autònoms. Cal assenyalar que una part important d'aquestes dones gestionen empreses familiars.

**TAULA 2**  
Ocupació industrial per sexe i situació professional. Any 2011

	HOMES	DONES	% HOMES	% DONES	% DONES TOTAL
TOTAL	363.815	163.295	100,0	100,0	31,0
Empresari que ocupa personal	22.195	7.005	6,1	4,3	24,0
Empresari que no ocupa personal	22.750	7.550	6,3	4,6	24,9
Treballador fix o indefinit	275.875	125.365	75,8	76,8	31,2
Treballador eventual o temporal	40.875	21.595	11,2	13,3	34,6
Ajuda familiar	710	1.155	0,2	0,7	61,9
Membre de cooperatives	1.420	625	0,4	0,4	30,6

Font: Cens 2011 (INE).

## 9.4. La mobilitat i la ubicació del centre de treball

La mobilitat és un factor a tenir en compte a l'hora d'explicar el perquè de l'escassa presència femenina en aquest sector. Les característiques d'un establiment industrial que sovint s'ubica en un polígon als afores del nucli urbà, i en ocasions en un municipi diferent al de la residència del treballador, fa que per a la dona sigui més complicada la conciliació de la vida laboral i familiar, un rol que acaba assumint majoritàriament malgrat els tímids avenços aconseguits en la coresponsabilitat familiar. Tal com mostren les estadístiques, el percentatge de dones que treballen en un establiment industrial que s'ubica en el mateix municipi al de residència és del 34,5%, superior al 29,5% dels homes. En canvi, el percentatge de treballadores que es desplacen a un altre municipi de la mateixa província és inferior en el cas de les dones (46,4%) que en el dels homes (50,6%).

D'altra banda, s'observa que el percentatge de dones que treballen dins el domicili propi és del 10,9%, enfront al 7,8% dels homes. Per contra, quan el centre de treball es reparteix entre diferents municipis, la participació femenina torna a ser inferior a la masculina (6% enfront 8,6%).

TAULA 3				
Ocupació industrial per sexe i activitat de l'establiment. Any 2011				
	HOMES	DONES	% HOMES	% DONES
TOTAL	363.815	163.295	100,0	100,0
Domicili propi	28.470	17.720	7,8	10,9
Varis municipis	31.385	9.875	8,6	6,0
Mateix municipi al de residència	107.200	56.335	29,5	34,5
Diferent municipi de la mateixa província	184.100	75.745	50,6	46,4
Diferent província de la mateixa comunitat	9.600	2.775	2,6	1,7
Altra comunitat	1.835	450	0,5	0,3
Altre país	1.225	395	0,3	0,2

Font: Cens 2011 (INE).

## 9.5. Les característiques sociodemogràfiques: edat, situació familiar i lloc de naixement

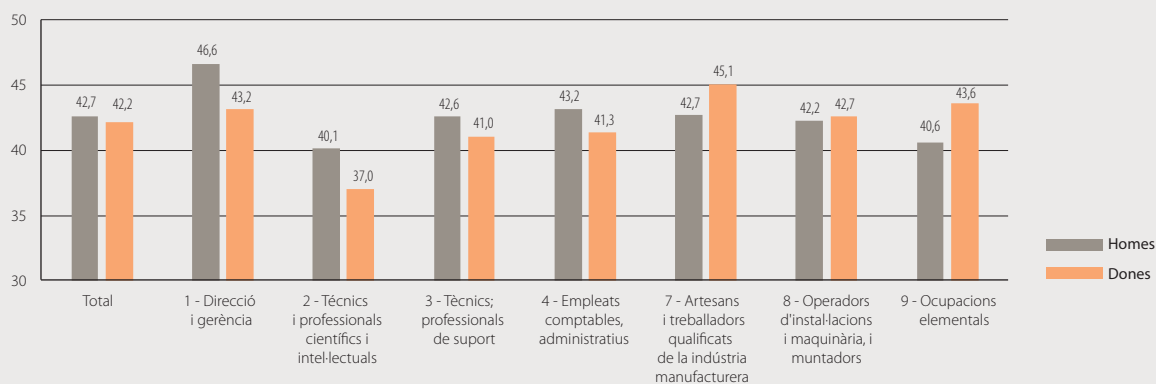
Les característiques sociodemogràfiques dels empleats també poden estar explicant en part l'escassa presència femenina a la indústria.

El primer element a considerar és l'edat mitjana dels treballadors i treballadores. Tal com es pot veure en la figura 23, l'edat mitjana dels homes que estan ocupant llocs de treball de "coll blanc" (directius i gerents, tècnics i professionals científics, tècnics de suport, i administratius) és superior a la de les dones. Mentre que en els llocs "de coll blau" l'edat mitjana de les dones és superior. Això ens pot estar indicant que existeix un retard temporal en la incorporació de les

dones als llocs tècnics i de direcció de les empreses i que en el futur es podria anar corregint però molt lentament. De fet, l'edat mitjana en els llocs de direcció i gerència a la indústria és de 46,6 anys en els homes i 43,2 anys en les dones. D'altra banda, la major edat de les dones en els llocs de treball de base és un reflex de la seva incorporació des de fa temps a la cadena de producció.

FIGURA 23

Edat mitjana de les ocupacions industrials per sexe

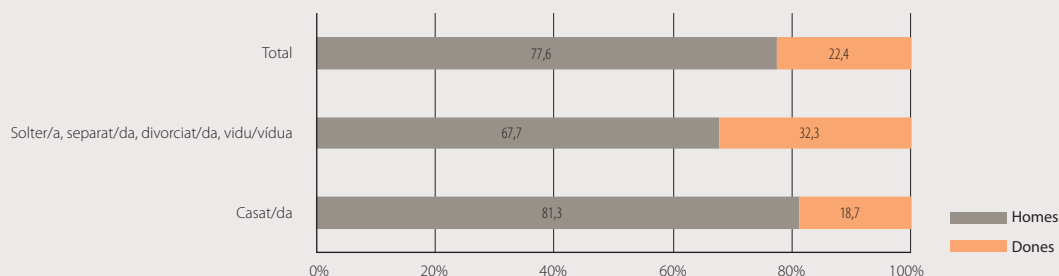


Font: Cens 2011 (INE).

La situació familiar de la dona és una altra característica que malauradament afecta a la seva carrera professional, cosa que no succeeix entre els homes. La presència femenina en els llocs directius a la indústria augmenta quan la dona està soltera, separada, divorciada o vídua. En aquests casos, el 32,2% dels directius són dones (vegeu la figura 24). En canvi, si ens referim als directius i a les directives que estan casats/des, el percentatge de dones baixa fins al 18,7%, gairebé la meitat que en el cas anterior.

FIGURA 24

Presència femenina en càrrecs directius segons situació familiar

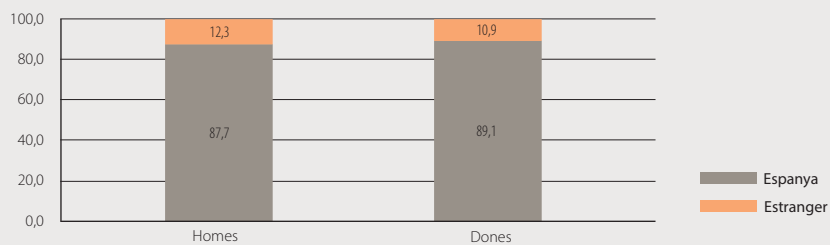


Font: Cens 2011 (INE).

Finalment, pel que fa al lloc de naixement, s'observa una menor proporció de dones ocupades a la indústria entre la població nascuda a l'estranger, tot i no ser molt significativa. Concretament, el percentatge de dones estrangeres que treballen a la indústria és del 10,9%, enfront a un 12,3% en el cas dels homes. Això s'explicaria perquè els llocs de treball majoritàriament ocupats per estrangers són els relacionats amb la indústria de la construcció, on les dones estan poc representades.

FIGURA 25

Ocupació a la indústria per sexe i lloc de naixement



Font: Cens 2011 (INE).







Entrevistes  
a dones que  
treballen a  
la indústria  
en diferents  
subsectors  
i nivells de  
responsabilitat

A continuació, es resumiran les cinc entrevistes realitzades a dones que treballen actualment al sector industrial o en entitats de promoció de dones a les empreses. Les entrevistes han girat entorn a les quatre preguntes següents:

1. Quines creu que són les principals raons per les quals hi ha una escassa presència femenina en el sector industrial?
2. Quins obstacles creu que frenen la presència de les dones en el sector industrial i la seva promoció professional?
3. Quines accions/polítiques recomanaria per fomentar la presència femenina en el sector?
4. Com es podrien fomentar les vocacions industrials entre les noies joves?

### ENTREVISTA 1

**Anna Mercadé**, directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona



#### ***1. Quines creu que són les principals raons per les quals hi ha una escassa presència femenina en el sector industrial?***

Bàsicament, identifico quatre raons principals:

- La manca d'orientació professional des de la infància. L'orientació cap a les carreres i estudis tècnics s'ha de fer des de parvulari i primària, ja que està demostrat que a partir dels sis anys les nenes ja rebutgen les opcions tecnològiques perquè creuen que són estudis més difícils i "és cosa d'homes".
- La manca de referents femenins en l'àmbit industrial i tecnològic. Hi ha moltes dones inventores però no es coneixen, el mateix en altres àmbits relacionats amb el disseny industrial i la tecnologia.
- Els patrons mentals de pares i avis perduren encara en els fills. Les nenes volen ser acceptades pel grup i segueixen la dinàmica de l'entorn que les fa sentir-se més segures, per això escullen estudis on no siguin minoria. Les dones canviaran el seu posicionament a la societat quan prenguin consciència que el seu canvi serà important per al seus fills i per al futur.
- L'entorn familiar és molt important. Un exemple: el 75% de les dones enginyeres són filles de pares enginyers. La major part de les dones que treballen o volen treballar a una indústria és perquè tenen familiars que hi treballen o han treballat.

---

## **2. Quins obstacles creu que frenen la presència de les dones en el sector industrial i la seva carrera professional?**

L'entorn laboral està molt masculinitzat. Això genera pressió per adaptar-se a la forma de treballar dels homes. L'autoritat percebuda per l'ideari col·lectiu és masculí, i costa canviar aquest patró en un entorn on els homes són clarament majoria. També és molt important l'educació. El sistema educatiu ha d'adaptar-se. Les carreres tecnològiques i la formació professional orientada a la indústria no és atractiva per a les dones tal com s'imparteixen actualment. Els professors ensenyen com fa dècades. Manquen professores i referents femenins. Cal una major orientació cap a resultats i treballar les competències que més valoren les empreses: creativitat, adaptació al canvi, gestió d'equips, etc. Les empreses són conscients que necessiten incorporar dones en el procés de disseny industrial dels productes perquè elles són les que coneixen millor les necessitats familiars i perquè no només són el 50% de la societat sinó que executen el 70% de les decisions de compra.

## **3. Quines accions/polítiques recomanaria per fomentar la presència femenina en el sector?**

- Cal canviar la percepció que té la societat de la indústria. Encara es pensa que la indústria contamina, és bruta i les feines són pesades, requereixen la força, etc. En realitat, la majoria de les indústries avui dia estan molt tecnificades i totes les ocupacions les pot fer un home o dona indistintament.
- Eliminació d'estereotips. Les noies joves s'identifiquen amb els patrons femenins que els hi arriben a través dels mitjans de comunicació, les xarxes socials, les pel·lícules, etc., i que aquests patrons estan molt poc vinculats al món de la tecnologia i la producció manufacturera.
- Adoptar veritables polítiques d'igualtat en el procés de selecció. Per exemple, el "currículum cec" pot evitar la discriminació subtil en el procés de selecció fins arribar a la fase de l'entrevista personal.
- *Mentoring* i promoció de dones a càrrecs intermedis i de direcció. És una forma d'evitar que les dones se sentin soles en la seva progressió professional i abandonin.
- Promoure la flexibilitat laboral: compensació d'hores, teletreball, videoconferències, etc., especialment quan el lloc de treball requereix mobilitat geogràfica.

## **4. Com es podrien fomentar les vocacions industrials entre les noies joves?**

Actualment, manca informació rellevant de per què serveix la tecnologia. Els estudis tecnològics actualment no visibilitzen què es pot aconseguir a través de la tecnologia: la millora de la societat, la reducció de la contaminació, portar aigua a pobles del tercer món, afavorir el reciclatge de productes químics, millorar les intervencions quirúrgiques, fer més fàcil la vida a persones amb limitacions físiques, etc. Amb la tecnologia es pot canviar el món, es pot fer un planeta més sostenible, més ecològic, més amable, més solidari, etc. Hem de donar un missatge a les noies joves, que a través de la tecnologia es pot canviar la societat. Empreses com HP ja estan fent accions per motivar a les noies de 12 a 15 anys perquè escullin carreres tècniques. S'hauria de començar fins i tot abans.

ENTREVISTA 2

**Isabel Martínez-Consentino**, membre del Consell d'Administració de Consentino Group i exdirectiva d'internacionalització de la companyia

**Pilar Martínez-Cosentino Alfonso**, directora de Recursos Humans de Consentino Group



**1. Quines creu que són les principals raons per les quals hi ha una escassa presència femenina en el sector industrial?**

Primer de tot, caldria diferenciar entre sectors, no podem comparar sectors com el tèxtil i la joguina amb la construcció. Tradicionalment hi ha sectors més masculins que altres. La mà d'obra femenina en la indústria tèxtil sempre ha estat més present que, per exemple, en la indústria de la construcció. També hem de destacar que hi ha una diferència important en les àrees funcionals, no és comparable la presència femenina en departaments de vendes, màrqueting o recursos humans amb el departament de producció. En els primers la presència de la dona ha avançat força, en canvi, en el segon la progressió és molt més lenta.

Les raons que expliquen l'escassa presència femenina són bàsicament quatre. La primera és una raó històrica. Fa relativament poc que la dona té drets tan bàsics com votar, i generació a generació es progressa molt, tot i que encara estem lluny dels resultats desitjables i s'ha d'incidir molt encara en temes d'igualtat en l'educació.

La segona raó és un entorn molt masculinitzat. La presència de la dona en segons quins llocs se segueix veient estranya i no atractiva. És una qüestió cultural.

La tercera raó és social. Les societats encara no estan preparades per a una conciliació total i la que acaba assumint la càrrega familiar és la dona.

La quarta és l'educació. Hi ha pocs exemples de dones en àmbits com el tecnològic. Cal incidir en una educació més igualitària on el Lego no només sigui la joguina més comprada per als nens i les nines per a les nenes. Es potencia l'extrem a la dona com a cuidadora i els nens com a creadors i enginyers.

En el cas concret de la companyia Consentino, que pertany a la branca dels materials per a la construcció, l'empresa ocupa a 2.051 persones, de les quals 321 són dones (el 16% del total). Si es considera únicament l'àrea industrial, el percentatge baixa fins al 7,4%, però cal tenir en compte que el 2009 era el 6,9%. A més, és significatiu que augmenti la presència de dones en posicions de comandament intermedi, passant d'haver només una dona el 2009 a haver-n'hi nou actualment.

---

Malgrat que les xifres són baixes la tendència és positiva, sobretot perquè és un sector tradicionalment molt masculinitzat. Això confirma el reforç progressiu de la presència de dones a la indústria. Si considerem el conjunt de la plantilla en l'àmbit mundial, la participació femenina al Group s'ha mantingut força estable en el període 2013-2017 (78%-22%). A Espanya la participació és inferior al 22%, el que vol dir que a la resta del món –que concentra sobretot funcions comercials i corporatives–, la participació femenina és més elevada.

## ***2. Quins obstacles creu que frenen la presència de les dones en el sector industrial i la seva carrera professional?***

Els majors obstacles són de mentalitat, d'educació i de manca de visibilitat d'exemples. L'educació juga un paper decisiu i, encara que hi ha avanços, també veiem que hi ha un retrocés en el que les xarxes socials i mitjans de comunicació projecten sobre el que pot ser una dona avui dia.

La preparació i els coneixements de les dones no són un obstacle. Destacaria que en l'àmbit dels coneixements existeix un nivell bastant igualitari, mentre que en el terreny competencial, els perfils de les dones són més complets.

## ***3. Quines accions/polítiques recomanaria per fomentar la presència femenina en el sector?***

La dona en el nostre país, en general, respon al model d'una dona extremadament estressada. A les nostres famílies es dona el menor índex de natalitat d'Europa. Alguna cosa no funciona. Els horaris dels col·legis no estan alineats amb les jornades de treball i al revés, no és una societat muntada per a les famílies, no hi ha facilitats, les escoles bressol són cares, els horaris televisius i del nostre oci és tardà. És un problema social, no només de la dona. Si volem que la dona s'equipari en drets amb l'home, hem de preparar la societat per a això. Les accions polítiques poden anar des de l'adequació dels horaris a la vida familiar, ajudes a les famílies i el tema de les baixes. Mentre que la dona sigui l'única que faci ús de la baixa maternal/paternal, menys atractiva serà per a la contractació. Soc defensora de les quotes en els òrgans de direcció i consells per un limitat període de temps, fins que hi hagi un canvi cultural i les empreses s'habituin a pensar amb diversitat en els seus equips.

També és important tenir processos de reclutament i de promoció que premin la meritocràcia, així com polítiques de conciliació que acompanyin el desenvolupament professional de la dona a la indústria. Moltes vegades el més difícil no és arribar, sinó que el que veritablement és complicat és mantenir-se. Es tracta de trencar barreres culturals, atrevir-se a premiar molt la meritocràcia. Actualment dues de les principals fàbriques de Consentino són dirigides per dones en un sector que és molt masculí per tradició; ens hem atrevit a trencar barreres.

## ***4. Com es podrien fomentar les vocacions industrials entre les noies joves?***

La clau són les referències i els exemples. L'educació, tant a les escoles com a les famílies, és fonamental. També els mitjans de comunicació tenen una responsabilitat en motivar els joves en els diferents àmbits. Hi ha programes d'escoles que visiten indústries i els joves aprenen noves professions. Se'ls obren els ulls a sectors que no coneixien. L'exemple és la millor manera d'educar, i l'educació és la base de qualsevol societat.

ENTREVISTA 3

**Jana Callís Vilagut**, Labour Relations Manager en CELSA Barcelona

**Cristina Sala**, responsable de Formació

**Elena Pulido**, responsable de Selecció i Comunicació

**Maria Cristina Martínez**, tècnica de prevenció de riscos laborals

**Maribel Martin**, tècnica enginyera responsable de projectes de planta



**1. Quines creu que són les principals raons per les quals hi ha una escassa presència femenina en el sector industrial?**

Cal començar introduint quina és la situació a l'empresa Celsa Barcelona. La companyia té actualment un 6% de dones en la seva plantilla, que està formada per aproximadament unes 1.000 persones entres fixes i temporals. El percentatge de plantilla femenina, tot i ser reduït, ha millorat lleugerament respecte al darrer any quan era un 5%. L'augment de dones s'està produint perquè les últimes contractacions estan fent especial incís en augmentar la participació de les dones a l'empresa. Per departaments, la realitat de l'empresa és força similar a la que s'observa en el conjunt de la indústria. La participació femenina en els llocs d'operaris a planta és del 3% degut a les condicions de treball que són molt dures per les característiques pròpies de l'empresa (és un indústria pesada, que treballa amb forns, transport de material pesat, etc.). En el grup de tècnics aquest percentatge augmenta fins al 15% i en el comitè de direcció torna a baixar. L'empresa està començant a treballar un Pla d'Igualtat amb el comitè d'empresa, els membres del qual són actualment tot homes. L'objectiu de la companyia és que l'any 2021 s'assoleixi una participació de les dones en la plantilla del 20%.



La causa principal de per què hi ha poques dones a l'empresa és que la majoria de la plantilla està a planta i les condicions de treball són molt dures. Un segon factor que cal tenir en compte és el treball per torns rotatius (cada tres dies o bé cada setmana es fa canvi de torn: matí, tarda o nit). El canvi de torn és recomanable des del punt de vista de la salut però inevitablement dificulta la conciliació, tant d'homes com de dones. El tercer factor que se suma als anteriors és la baixa presència de dones que cursen estudis d'FP d'electrònica, mecànica, etc., que és la formació més requerida per accedir a una feina en l'empresa. Aproximadament un 60-65% de les noves incorporacions requereixen aquesta formació (on les dones són pràcticament inexistent) i l'altre 30-35% són llocs tècnics que requereixen una titulació en enginyeria industrial, on les dones també són minoritàries, però no tant com en els estudis d'FP.

---

## ***2. Quins obstacles creu que frenen la presència de les dones en el sector industrial?***

Els obstacles que frenen la presència femenina en una empresa del sector del metall és sobretot la masculinització del sector. La comunicació del sector tampoc ajuda a captar l'interès de les noies i, això, sumat al fet que elles no estan presents en els estudis que es requereixen per ser contractades, fa que la presència femenina sigui molt minoritària. Fins i tot alguns llocs de treball concrets no es recomanen a les dones per riscos en l'embaràs. Tanmateix, els mateixos operaris de la fàbrica han manifestat que no estarien d'acord en reservar determinats llocs per les dones perquè això podria generar situacions de discriminació, per contra, són partidaris d'adaptar, si fos necessari, el lloc de treball.

Pel que fa als obstacles que frenen la presència de les dones en els llocs directius són diversos. En primer lloc, cal assenyalar que la majoria dels directius han assolit aquesta posició a l'empresa després de molts anys d'experiència en aquesta mateixa companyia o bé en una altra de característiques similars. Com la participació de les dones en els llocs tècnics i responsables (esglai anterior al de directiu) és baixa i, a més, molt recent, això explica la baixa participació de les dones en els consells de direcció i d'administració de l'empresa. Cal mencionar també que malgrat que els tècnics i el personal d'administració tenen jornades centrals (de 9 a 18 h), el fet que la producció no pari mai (24 h els 7 dies de la setmana) fa que aquestes posicions hagin de tenir disponibilitat horària per poder resoldre problemes o donar serveis en qualsevol moment. Per tant, la jornada laboral en aquest tipus d'indústria acostuma a allargar-se i és molt presencialista, si bé les dones ja estan disposades a això perquè en els departaments d'administració la majoria són dones.

La ubicació de la indústria en un polígon també pot fer menys atractiu i més difícil la conciliació de les dones. Hi ha exemples de dones que han renunciat a la seva candidatura en un procés de selecció només per la ubicació del lloc de treball. En aquest sentit, caldria que la societat fes un canvi cultural i reconegués la importància de tenir fàbriques al nostre país, no només perquè generen llocs de treball més qualificats, estables i remunerats que el conjunt de l'economia, sinó perquè genera riquesa, progrés econòmic i innovació. Les escoles no sempre donen una imatge positiva o atractiva de la indústria en la nostra societat. Les imatges de fàbriques contaminants forma part del passat del nostre país, avui les indústries pesants estan sotmeses a forts controls mediambientals i de seguretat de riscos. A més, una empresa com CELSA contribueix a l'economia circular perquè el que fa és reciclar ferralla, fondre-la i convertir-la en metall apte per a nous usos.

Finalment, cal assenyalar que per assolir una posició de direcció a una indústria multinacional sovint es demana passar una temporada (1 o 2 anys) en una altra planta del grup a l'estranger (o a un altre punt d'Espanya). Això pot ser un obstacle més gran per a les dones que per als homes per motius familiars si a casa no tenen una veritable corresponsabilitat en les tasques de cura dels fills/pares, o si els seus salaris són inferiors als de la parella, i per tant, segurament renunciï a la promoció professional el membre de la parella amb salari inferior (normalment la dona).

Una altra qüestió interessant és l'anàlisi de la bretxa salarial. Moltes vegades el nivell salarial en una nova incorporació es fixa en funció de l'últim salari que va rebre en l'anterior empresa i, per tant, això fa difícil corregir les desigualtats salarials que es perceben entre homes i dones perquè s'arrosseguen des del passat.

### **3. Quines accions/polítiques recomanaria per fomentar la presència femenina en el sector?**

Aprovar un Pla d'Igualtat amb objectius i mesures concretes, pactat entre el comitè de direcció i l'empresa, és una primera eina indispensable per avançar en la igualtat de gènere en totes les seves dimensions (selecció, formació, promoció, igualtat salarial, etc.). El fet que aquest Pla incorpora sempre un diagnòstic de la situació pot ser un primer pas per augmentar el compromís de la direcció amb un canvi de paradigma progressiu a l'empresa. Difícilment si aquest canvi no ve de dalt a baix podrà tenir èxit a llarg termini. L'empresa fa un programa d'innovació que s'ha fixat com a objectiu tenir una participació de 50% homes i 50% dones, i s'ha aconseguit. És un exemple que mostra que aplicar petites mesures correctores de les desigualtats és possible i dona resultats positius.

A dins de l'empresa també es valora molt positivament tenir un cap que et motivi i potenciï professionalment. En un entorn molt masculinitzat tenir un director o directora que et recolzi és molt positiu per evitar abandonaments en la carrera professional de les dones.

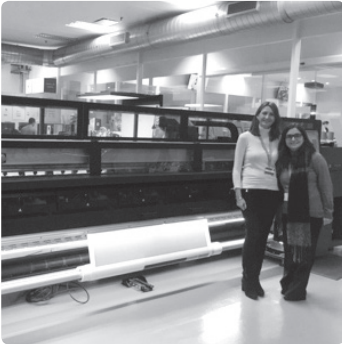
Les polítiques de flexibilitat horària són cada vegada més demandades, ja no només per les dones sinó també pels pares de família i per la joventut, que té una mentalitat molt més oberta a treballar des de qualsevol lloc a través de les noves tecnologies, i a ser avaluats per objectius i no per presencialisme.

### **4. Com es podrien fomentar les vocacions industrials entre les noies joves?**

Aquesta pregunta la respon la primera enginyera que va treballar a l'empresa ara fa més de 15 anys. Sempre s'ha sentit ben tractada pels seus companys i ha passat de ser una excepció al fet que ara ja sigui normal que hi hagi dones enginyeres i directores d'equip. Creu que sovint a les dones se les exigeix més en el seu lloc de treball que als homes pel simple fet que als homes se'ls pressuposen uns coneixements tècnics que les dones han de demostrar. Per augmentar la presència de dones és fonamental que arribin més currículums de dones, sobretot en FP perquè hi ha molt poques i representen tres quartes parts dels llocs a cobrir a l'empresa. Cal actuar en l'etapa d'educació primària perquè quan arribin a l'ESO i Batxillerat no tinguin rebuig cap a les assignatures tècniques i pensin que són estudis de nois.



**Eva Blanco**, directora institucional d'HP Sant Cugat



**1. Quines creu que són les principals raons per les quals hi ha una escassa presència femenina en el sector industrial tecnològic?**

Abans de respondre a la pregunta, cal apuntar les dades de participació femenina a HP Sant Cugat. Aquest centre és el *headquarter* mundial dels negocis d'impressió 3D i d'impressió en gran format digital, entre altres negocis de diferent àmbit de responsabilitat geogràfica, motiu pel qual hi ha treballadors de 61 nacionalitats diferents. Actualment, dins la plantilla hi ha més de 600 posicions d'enginyeria entre els dos laboratoris de R+D dels dos negocis d'àmbit mundial, de les quals un 20% estan ocupades per dones. Un percentatge que és similar, i fins i tot millor, del que es troba a nivell mundial en altres empreses del sector tecnològic. Tanmateix, la majoria de dones a HP, fora de R+D, estan ocupant posicions de màrqueting, vendes o finances, on podem trobar un bon equilibri de gènere. L'empresa s'ha fixat com a objectiu assolir la paritat de gènere en l'àrea de desenvolupament perquè la innovació en productes i solucions ha de ser per a tothom, sense importar el gènere.

Les raons que expliquen aquesta escassa presència femenina en una empresa tecnològica són bàsicament dues. La primera i més important és perquè hi ha poques dones estudiant carreres d'enginyeria i, per tant, això fa que arribin pocs currículums quan s'obren candidatures per cobrir posicions. La segona és que moltes d'aquestes dones acostumen a dedicar-se a la consultoria, al màrqueting o a les vendes abans que a R+D.

**2. Quins obstacles creu que frenen la presència de les dones en el sector industrial tecnològic i la seva carrera professional?**

- Falten referents femenins dins el món de la recerca i la tecnologia. La història ha tendit a amagar els descobriments fets per dones i malgrat que comencem a veure un canvi amb moltes iniciatives sobre això, encara no és suficient.
- El sector no sap comunicar-se bé i fer-se atractiu per a les noies.
- Els mitjans de comunicació no ajuden (sèries, cinema, etc.). Les noies científiques que apareixen són "les raries". Cal trencar aquests estereotips amb més educació, i canviar la visió que es dona a les xarxes socials i en general a tots els mitjans de comunicació.

- A HP no hi ha diferència de sous entre homes i dones, la nostra política de contractació, promoció i remuneració és única i s'aplica a tothom. El que és cert és que en haver més homes que dones a l'empresa hi haurà més promocions d'homes. També hem identificat que les dones som més reticents a presentar-nos a promocions. En aquest sentit, és molt important ajudar mitjançant, per exemple, la xarxa de dones internes, per apoderar-les i encoratjar-les a presentar-se als processos de promoció interna. Als mànagers també se'ls demana que intentin que sempre hi hagi dones candidates en els processos de promoció.
- Es treballa per objectius, sense horaris fixos, la qual cosa permet organitzar millor el teu propi "work life balance".

### **3. Quines accions/polítiques recomanaria per fomentar la presència femenina en el sector?**

Recomanació de polítiques:

- Actualitzar i modernitzar l'educació universitària, tant a nivell curricular com en la forma d'ensenyar i de promocionar i comunicar les carreres. Més adaptació a les necessitats reals de les empreses. Fer les carreres tècniques més atractives per als joves i especialment per a les noies.
- Incorporar la programació informàtica com assignatura obligatòria a les escoles des de la primària.
- Donar més formació en noves tecnologies i programació als professors (els canvis són molt ràpids en aquest sector).
- El departament d'Empresa té clares les necessitats de les empreses per la qual cosa podria fer de vincle amb el departament d'Universitats/Ensenyament per adequar millor l'oferta formativa a la demanda real de les empreses.

A nivell d'empresa es proposa que cada treballador faci petites accions per la igualtat en el seu àmbit de decisió. Exemples reals a HP: condicionar el patrocini d'una conferència o debat al fet que hi hagi paritat al panell, taula rodona o conferència. En l'àmbit mundial, des de l'àrea de màrqueting, s'ha demanat a totes les agències de publicitat que si no tenen equips mixtos no podran treballar amb HP (els resultats han estat un èxit amb unes campanyes fantàstiques que arriben a emocionar a tothom).

### **4. Com es podrien fomentar les vocacions tecnològiques entre les noies joves?**

A continuació, es resumeixen algunes accions realitzades per HP que tenen per finalitat aproximar la tecnologia a les dones, agrupades en tres blocs segons el públic objectiu al qual van dirigides, el tercer té per objectiu fomentar les vocacions tecnològiques entre les noies joves:

- 
1. **Dones que ja tenen experiència laboral.** En tots els processos es demana que hi hagi mínim una dona entrevistant (*rol model*) i que es fomenti al màxim la selecció de currículums de dones.
  2. **Dones que estan estudiant enginyeria.** HP participa en totes les fires de formació i té contacte amb totes les universitats d'enginyeria. Es promou que vagin dones enginyeres que treballen a la companyia per explicar la seva experiència en primera persona, i que les estudiants vegin que poden desenvolupar la seva carrera professional i personal alhora. La companyia participa en el programa "M2m" de mentoratge de dones enginyeres a noies estudiants d'enginyeria, per evitar que acabin fent una altra cosa que no sigui enginyeria, i que no s'espantin. També s'organitzen visites a les instal·lacions únicament per noies que estan estudiant enginyeria, i es convoquen reunions amb els rectors de les universitats per transmetre'ls les inquietuds i les necessitats canviants de la indústria tecnològica, etc.
  3. **Futur talent (escoles).** Es fan diferents iniciatives com: el "HP Code Wars" (competició en programació d'escoles a la qual opten grups de segon cicle d'ESO i Batxillerat, donant prioritat als grups mixtos); el "Hour of Code" (enginyers d'HP donen 1 hora de codi a les escoles, s'intenta que siguin dones per afavorir el *rol model*); s'organitzen visites d'escoles (ESO) a l'empresa; es participa en el Youth Mobile Festival (YoMo) dins el GSMA amb un programa en el qual enginyeres d'HP expliquen a noies què poden fer si són enginyeres. L'objectiu és visualitzar referents femenins en el món de l'enginyeria i despertar l'interès de les noies joves.

#### ENTREVISTA 5

**Juliana Vilert i Barnet**, directora d'FGC Organització i Persones i presidenta de la Fundació Factor Humà



#### ***1. Quines creu que són les principals raons per les quals hi ha una escassa presència femenina en el sector industrial?***

Les raons que expliquen la baixa presència femenina en una empresa del sector de la indústria del transport té a veure sobretot amb l'escàs atractiu que té encara aquest sector per a les dones. Les causes principals són d'ordre sociològic, el pes de la tradició i la cultura que es fonamenta en una sèrie d'estereotips i prejudicis sobre les professions que poden interessar a una dona.

Això s'acaba traduint en un escàs nombre de dones candidates quan s'obren períodes de selecció. En el nostre cas, hi ha poques dones en les especialitats que són d'interès a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), l'obra civil, la mecànica, l'electrònica, les telecomunicacions, la informàtica, etc. En el programa d'FP dual que tenim també ens arriben molt poques noies.

A FGC tenim uns índexos de paritat coherents amb la distribució de dones i homes en la majoria de professions i oficis propis del sector industrial i, en particular, el ferroviari. Aquest és un repte social.

Per exemple a la plantilla de l'àrea de Línies Metropolitanas a finals del 2016 estava formada per 1.451 persones, un 26% de les quals eren dones. Però l'empresa té diferents unitats de negoci i la presència femenina no és la mateixa en totes elles. Així, a les àrees corporatives la presència femenina és la més alta, amb un 37%, seguida de l'àmbit de la producció del servei (maquinistes i agents d'estació), amb una presència del 33%. Els darrers anys s'ha incrementat progressivament la paritat en l'àrea FGC-Operadora que és la cara visible de l'empresa i la que està en contacte amb les persones usuàries i clients. Per contra, en l'àrea d'Infraestructura, que inclou el manteniment de material mòbil, la planificació i l'enginyeria de projectes, la presència femenina baixa fins al 5,8%.

L'empresa té un Pla d'Igualtat aprovat l'any 2008 que estableix una sèrie d'actuacions per a la millora progressiva en aquesta qüestió. L'any vinent, després de 10 anys de vigència procedirem a la seva actualització. Entre els objectius que ens hem fixat, per exemple, està el fet de treballar per a la captació de dones preparades en els processos de selecció en el col·lectiu de prestació del servei directe a la ciutadania, és a dir, en les activitats de conducció i agents d'estació. L'evidència és que es presenten menys dones que homes i moltes no superen la fase d'avaluació d'aptituds perquè arriben amb menys preparació i nivell acadèmic que els homes. Probablement els homes veuen en aquesta entrada la possibilitat de fer una carrera professional dins la companyia i les dones només l'oferta concreta de les places en concurs. L'empresa vol posar en valor aspectes que ofereix, com la possibilitat de fer carrera professional a les persones preparades en una organització amb una excel·lent reputació així com la qualitat de la vida laboral a FGC per atreure talent femení.

### ***2. Quins obstacles creu que frenen la presència de les dones en el sector industrial i la seva carrera professional?***

Així com en la selecció no hi ha obstacles reals més enllà que hi ha poques candidates que es presentin als processos, en l'àmbit de la promoció sí que hi ha obstacles evidents: el tradicional sostre de vidre.

El fenomen no és exclusiu del sector sinó que respon a les dificultats d'harmonitzar els temps, és a dir, de conciliar la vida laboral, familiar i personal; i l'òbvia relació amb la maternitat en els moments que solen coincidir amb els de màxima projecció professional, dificulten la carrera professional. Les maternitats, les reduccions de jornades i la cria dels fills acostumen a coincidir amb els moments de màxima possibilitat de projecció professional, quan es planteja la necessitat de fer formació per al desenvolupament, rotacions, estades a l'estranger o apostes professionals més arriscades que sovint les dones no acaben de fer i els seus companys homes sí fan.

En el cas de les empreses del sector industrial aquest fenomen, combinat amb la ja escassa presència de dones és de conseqüències severes. A FGC les dades de presència femenina en el col·lectiu de Lideratge de l'empresa format per les categories de directius, caps d'àrea, i gestors d'àrea de l'empresa, amb percentatges en tots ells inferiors al 17%, així ho posen de manifest.

L'empresa està duent a terme diferents polítiques per promoure el talent intern, amb una visió de gènere. Per preparar futurs relleus en posicions de comandament i directives es va fer una crida interna a participar en un Pla d'identificació

---

del talent directiu i lideratge, procurant buscar que hi hagués una proporció de dones i homes com a mínim similar al que hi ha a tota la plantilla (74% i 26%).

Sovint la falta d'apoderament de les dones professionals i la manca de referents visibles de dones directives poden ser una causa més d'aquest fenomen.

**3/4. Quines accions/polítiques recomanaria per fomentar la presència femenina en el sector? Com es podrien fomentar les vocacions industrials entre les noies joves?**

Les polítiques d'igualtat en general haurien d'ajudar en aquest aspecte com en tants altres. Aconseguir que el sexe no sigui una variable rellevant a l'hora de fer la tria personal sobre cap on vols dirigir els teus estudis, sobre com i on et vols guanyar la vida, i sobre com i on et vols desenvolupar professionalment.

Ja hi ha iniciatives per fomentar les vocacions tecnològiques al sistema educatiu però en tot cas per superar el principal obstacle que és la falta de dones candidates en els estudis tècnics s'ha d'involucrar a tota la societat. Cal demanar el compromís de tota la comunitat educativa, dels mitjans de comunicació i també de les empreses del sector amb aquest canvi de paradigma que implica transformar cultures de treball.

En aquest sentit, a FGC hi estem compromesos. Recentment ens hem adherit a través de la nostra pertinença a la Unió Internacional del Transport Públic, a la iniciativa [Women in Transport](#), llançada el 27 de novembre del 2017, com a fòrum per debatre i intercanviar bones pràctiques per millorar l'ocupació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el sector dels transports. També hem signat la [declaració per a la igualtat d'oportunitat d'homes i dones en el sector del transport](#) impulsat pel Comitè econòmic i social europeu, tot amb la voluntat de participar activament d'aquesta iniciativa.





Resum  
i principals  
conclusions

### Anàlisi descriptiva de la situació de les dones a la indústria:

- **Existeix una forta masculinització del sector industrial a Catalunya, atès que la participació femenina en l'ocupació al sector és del 28,6% el 2016, inferior al 46,9% del conjunt de sectors econòmics.**
- **El grau de feminització a la indústria catalana és similar al del conjunt de la UE (28,3%) i lleugerament superior al de la mitjana estatal (24,6%).** Catalunya és la segona comunitat autònoma amb el percentatge més elevat de presència femenina en el sector secundari, només superada per Galícia (29,2%). No hi ha correlació entre percentatge de participació femenina i el pes de la indústria en l'economia ni tampoc amb el nivell de renda *per capita* del territori.
- **La segregació per gènere no s'ha vist modificada al llarg de la crisi i posterior recuperació.** En el període 2008-2016, el percentatge de participació femenina en el sector industrial s'ha mantingut pràcticament constant (passant del 28,2% el 2008 al 28,6% el 2016). La crisi econòmica va afectar més a l'ocupació femenina però la recuperació que s'inicià el 2014 també està beneficiant més a les dones, probablement per la major temporalitat de l'ocupació femenina. El resultat és que el 2016 el nombre d'ocupats d'homes al sector industrial és un 24,4% inferior al del 2008, mentre que en el cas de les dones és un 22,7% inferior.
- **Les diferències per branques poden arribar a ser molt significatives.** Les branques amb una major participació femenina són la "confecció de peces de vestir" (63,1%), la "fabricació de productes farmacèutics" (49,5%), la "indústria tèxtil" (46%), mentre que la de menor participació és la "reparació i instal·lació de maquinària i equips" (amb només un 15% de dones).
- **L'anàlisi per províncies catalanes no mostra grans diferències, sent la de Barcelona la que té un percentatge d'ocupació femenina més elevat.**
- **La bretxa salarial a la indústria és superior a la del conjunt d'economia al llarg de tot el període 2004-2015.** A Catalunya, les dones guanyen un 17,3% menys l'hora que els homes a la indústria el 2015, mentre que al conjunt de l'economia la bretxa salarial és del 15,3%, dos punts inferior. Tanmateix, al llarg de la darrera dècada la diferència salarial entre homes i dones s'ha anat reduint progressivament des que el 2005 s'assolís un diferencial màxim del 30%.
- **El nivell de formació mitjà de les dones a la indústria és superior al dels homes, però això no es tradueix en una major presència femenina en els llocs de decisió.** L'única ocupació on les dones representen més del 50% són en els llocs administratius i comptables. Les altres dues ocupacions amb més participació femenina són les de tècnics i professionals científics (29,2%) i les ocupacions elementals (30,4%). Per contra, les ocupacions on les dones estan més infrarepresentades són les de treballadors artesans i qualificats industrials (17,6%) seguit pels directors i gerents (22,4%), amb dades del 2011.



---

## Anàlisi de les causes de la baixa ocupació femenina a la indústria:

- **L'orientació de les dones cap a carreres més socials que tècniques és un obstacle a la major participació de les dones en el sector industrial.** El tipus d'estudis realitzats és la variable més determinant a l'hora explicar el menor grau de participació de les dones en algunes ocupacions industrials, i pot ser el principal obstacle per augmentar la presència femenina en el futur atès que les competències tecnològiques seran bàsiques en els llocs de treball que es creïn els propers anys.
- Les dones amb estudis superiors estan infrarepresentades en els llocs de direcció i gerència (només el 13% de dones amb estudis universitaris ocupen aquesta posició enfront del 26% dels homes) i, en canvi, estan sobrerepresentades en els llocs administratius i comptables (el 25,5% de les titulades ocupen aquesta posició enfront d'un 6,2% dels homes). Això ens porta a dues conclusions: 1) **existeix un elevat grau de subocupació** en el sector industrial que vindria explicat sobretot perquè moltes dones amb estudis superiors estarien realitzant tasques administratives, una possible explicació seria la tendència cap als estudis socials i humanitats que són poc demandats en el sector industrial; 2) **existeix un sostre de vidre** que frena l'ascens professional de les dones a llocs de direcció de les empreses industrials, ja que la participació de dones amb estudis universitaris en llocs intermedis (tècnics i professionals científics o de suport) és força similar a la dels homes, però baixa bruscament en els llocs directius.
- **La mobilitat és un altre factor explicatiu de l'escassa presència femenina en aquest sector.** Les característiques d'un establiment industrial que sovint s'ubica en un polígon als afores del nucli urbà, i en ocasions en un municipi diferent al de la residència del treballador, fa que sigui més complicada la conciliació de la vida laboral i familiar. El 2011, el percentatge de dones ocupades en la indústria que s'ubica en el mateix municipi al de residència és del 34,5%, superior al 29,5% dels homes. Per contra, el percentatge de treballadores que es desplacen a un altre municipi de la mateixa província és inferior en el cas de les dones (45,4%) que en el dels homes (50,6%). D'altra banda, el percentatge de dones que treballen dins el domicili propi és superior en el cas de les dones.
- **Existeix un retard generacional en la incorporació de les dones als llocs de direcció de les empreses industrials,** tal com mostra que l'edat mitjana en els llocs de direcció i gerència a la indústria és de 46,6 anys en els homes i 43,2 anys en les dones. Això fa suposar que en els propers anys el diferencial entre homes i dones en els llocs de direcció es podria anar reduint, però més lentament del que seria desitjable.
- **La presència femenina en els llocs directius a la indústria augmenta quan la dona està soltera, separada, divorciada o vídua.** En aquests casos, el 32,2% són dones, un percentatge que baixa al 18,7% quan les dones estan casades.
- **El percentatge de dones nascudes a l'estranger que treballen a la indústria és inferior a la dels homes,** sobretot en els treballs que requereixen més força física com és el cas de la indústria de la construcció.

### Principals obstacles:

- a. **Un obstacle a la incorporació de més dones en el mercat laboral industrial és la masculinització de l'entorn laboral i la manca de referents femenins.** Diversos estudis assenyalen que les dones tracten d'evitar aquells ambients poc amigables on se sentiran aïllades socialment. Això pot produir discriminacions subtils o fins i tot inconscients a l'hora de contractar dones en aquest sector. Aquesta circumstància també obliga les dones a esforçar-se més per ser reconegudes, a estar sobrequalificades, a tenir major dosis d'autoconfiança i un major suport per part de la família. Moltes vegades la presència femenina en aquest sector s'explica perquè un familiar proper està vinculat a la indústria o hi ha estat en el passat.
- b. **L'escassa participació de les dones en els àmbits tècnic i tecnològic és central en la discussió de per què hi ha poques dones en el sector industrial,** ja que bona part dels treballadors requereixen formació tècnica de grau mitjà (FP) o una titulació universitària STEM (enginyeria, matemàtiques, etc.). Aquesta situació de desavantatge posa de manifest el desajust entre la creixent demanda d'ocupació en les àrees tecnològiques i el baix nombre de dones titulades en aquestes àrees. Cal ser conscients que el 26,1% dels estudiants matriculats en carreres tecnològiques i d'enginyeries en el curs 2014-2015 eren dones i, d'acord amb l'EPA, les dones ocupades en els sectors de les tecnologies són el 24% del total, la qual cosa sembla indicar que totes les dones qualificades de formació tecnològica aconseguen una ocupació dins el sector.
- c. **Les dificultats d'ascens professional o sostre de vidre.** Malgrat que els homes i les dones tenen la mateixa ambició i aspiració per arribar a la direcció de l'organització, les dones arriben molt menys que els homes. Això es deu en gran part al fet que a molt poques dones els han ofert l'oportunitat d'acumular les experiències necessàries per avançar en la promoció professional. Estudis científics alerten que les dones han de realitzar un major esforç que els homes per assolir les mateixes posicions en sectors altament masculinitzats.
- d. **L'escàs atractiu que té la indústria en la societat i en els mitjans de comunicació** és un factor que juga en contra perquè es vegi com una sortida laboral atractiva per als joves, i més encara en el cas de les dones pels estereotips i patrons masculins que caracteritzen el sector.
- e. **La ubicació de la indústria en polígons i el requeriment de viatjar a l'estranger en algunes posicions directives poden suposar obstacles afegits per a les dones.**

Per complementar aquest apartat, a continuació es presenten els resultats d'un estudi d'àmbit internacional que alerta sobre les grans diferències de percepció respecte a quins són els obstacles que limiten la presència femenina en els llocs de responsabilitat de la indústria. L'estudi és del Consejo Mundial del Petróleo y de Boston Consulting Group (juliol 2017) i mostra que el 57% de les dones enquestades va dir que les treballadores de sexe femení reben menys suport per ascendir a llocs de responsabilitat que els homes, mentre que només el 24% dels homes estava d'acord amb aquesta afirmació. A més, el 56% de les dones va dir que les dones són passades per alt en els llocs superiors, només un 23% d'homes estava d'acord. Per contra, el 48% dels homes opina que les dones no estan prou qualificades per ocupar aquests càrrecs, una afirmació que només recolza el 27% de les dones.

---

## Resum de les propostes:

La indústria pot prendre mesures en diferents àmbits per augmentar el nombre de dones ocupades i accelerar el seu progrés cap a un major equilibri de gènere, fet que li permetria aprofitar millor tot el talent femení que té l'empresa. A continuació es resumeixen algunes d'aquestes mesures agrupades segons l'objectiu final a aconseguir:

- **Per augmentar la incorporació de dones**, cal augmentar la **participació de les dones en la formació tècnica i tecnològica**, tant a nivell de formació professional com d'estudis universitaris. Per resoldre-ho, caldria apropar la tecnologia a les noies molt abans del moment en què han d'escollir la carrera, ja des de primària, introduint per exemple disciplines obligatòries com la programació. També s'han d'impulsar programes (públics o privats) entre les noies joves del tipus premis, jornades, visites a empreses, per aproximar-se al món de la tecnologia. En els estudis cal treballar i donar importància a les competències que més valoren les empreses: creativitat, adaptació al canvi, transparència, delegació i treball en equip, que són competències clarament femenines. Finalment, es pot millorar l'atractiu per a les dones de la formació tècnica augmentant la visibilitat de models femenins, treballant en l'eliminació d'estereotips i també promovent la finalitat "social" que es pot aconseguir a través de la tecnologia (és a dir, prioritzar el per a què serveix? enlloc del com?). Cal donar el missatge al jovent que amb la tecnologia es pot canviar el món, es pot fer un planeta més sostenible, més ecològic, més solidari, etc.
- La segona línia de treball per augmentar la incorporació de les dones en el sector industrial és **canviar la percepció que té la societat de la indústria**. Encara hi ha una part de la població que pensa que la indústria contamina, és bruta i les feines són pesades, però la majoria de les indústries avui dia estan molt tecnificades i totes les ocupacions les pot fer un home o una dona indistintament. Cal explicar millor la importància del sector industrial, les feines que es realitzen i les oportunitats laborals que ofereix (normalment millors condicions que la resta de sectors), per fer-ho més atractiu als joves, i especialment a les noies joves. També cal explicar a les escoles que la indústria és el sector que més contribueix a la creació d'ocupació estable, a la innovació, a l'increment de la productivitat i, en definitiva, al progrés econòmic de la societat.
- **Per retenir i potenciar el talent femení tant a nivell tècnic com de suport**, l'empresa ha de treballar per assegurar que les dones tinguin les mateixes oportunitats professionals que els homes, augmentar la flexibilitat de l'horari de treball per facilitar la compatibilitat amb les responsabilitats familiars (teletreball, compensació d'horaris, jornades intensives, selecció de torn, etc.), incentivar que els homes també facin ús de les mesures de conciliació que ofereix l'empresa i, sobretot, cal treballar per a la igualtat de sous entre homes i dones que tenen les mateixes responsabilitats. També és important tenir processos de reclutament i de promoció que premin la meritocràcia, i no el presencialisme. En les polítiques d'identificació i promoció del talent intern de l'empresa cal crear xarxa de dones per apoderar-les i que es presentin als processos de promoció interna. També cal el suport dels seus responsables directes, perquè moltes vegades el més difícil no és arribar, sinó que el que veritablement és complicat és mantenir-se. Finalment, cal trencar barreres culturals, per exemple, ubicant dones en posicions on abans només hi havia hagut homes (sobretot en les àrees de producció).
- **Per promoure l'accés de les dones als nivells de responsabilitat superior**, la indústria ha de proporcionar metes factibles per a les dones i donar el suport necessari perquè tinguin èxit (programes de *mentoring*, per exemple) i garantir que els criteris de promoció s'apliquen igual per a homes i dones (estudis demostren que

les empreses prefereixen finançar l'MBA a homes perquè pensen que obtindran un major retorn ja que les donen poden abandonar la carrera professional quan són mares). Així mateix, es proposa establir quotes temporals en els comitès executius i consells d'administració de les grans empreses fins que hi hagi un mínim de paritat i es produeixi un canvi cultural.

- **La direcció, especialment els CEO, s'ha de comprometre amb l'objectiu de l'empresa d'assolir un major equilibri de gènere**, i l'ha d'impulsar des del lideratge fixant objectius concrets, aprovant un pla i establint terminis. Cal visibilitzar els grans beneficis que l'empresa obté a canvi d'impulsar la presència de les dones en els llocs tècnics i directius, com, per exemple, una millor organització, més creativitat, menors riscos financers, més diversitat d'opinions i visió global, millors resultats econòmics, més transparència i més treball en equip. Molts estudis han demostrat científicament que aquestes competències predominen en la població femenina i que els beneficis per a les empreses en termes de resultats econòmics són clars.





## COL·LECCIÓ PAPERS DE L'OBSERVATORI DE LA INDÚSTRIA

1. **Les dones en el sector industrial a Catalunya**  
Carne Poveda



ELEMENTAL  
CHLORINE  
**FREE**  
GUARANTEED

