

## Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya

Publicat per [Interacció](#) [1] el 05/03/2019 - 12:30 | Última modificació: 11/02/2021 - 17:05



[Consell Nacional de la Cultura i de les Arts \(CoNCA\)](#) [2]

En els darrers anys, **tant els mitjans de comunicació com el sector cultural i el món acadèmic han evidenciat desigualtats de gènere en el sector cultural**. Una part important d'aquestes desigualtats es generen en el mercat de treball, on adopten facetes i dimensions molt diverses: **en la incorporació i condicions laborals a la indústria cultural i creativa, en la progressió a llocs de poder i lideratge, en l'accés a premis, ajuts, beques i d'altres reconeixements i en la visibilitat de l'obra artística i cultural de les dones**, entre altres.

Tot i els esforços legislatius, en molts països encara són diversos els reptes que cal afrontar per a assolir la igualtat efectiva d'oportunitats en el desenvolupament professional de dones i d'homes, i així contribuir al desenvolupament econòmic, social i cultural del país.

Aquest estudi que presentem es planteja tres objectius:

- **Valorar la percepció que els i les professionals de la cultura a Catalunya tenen sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural al nostre país.**
- **Aprofundir en el coneixement de les causes que provoquen les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya.**
- **Avançar en el disseny de mesures d'intervenció, tant des de les administracions públiques com des del sector privat, que permetin pal·liar les desigualtats actuals per raó de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya.**

A partir d'aquest estudi, el CoNCA presenta 15 mesures per assolir la igualtat de gènere en el sector cultural, públic i privat. Les conclusions són fruit d'un procés participatiu que ha implicat més de 420 professionals del sector durant el darrer any.

Les 15 mesures prioritàries permeten avançar cap a una **major representativitat de les dones en el mercat laboral de la cultura** incorporen nou en l'àmbit públic i sis en el privat, xifren en un termini de tres o quatre anys la seva aplicació.

Entre les mesures, la **igualtat salarial**; la **conciliació de la vida personal, familiar i laboral**; la **formació efectiva en la igualtat de gènere**; el foment de la **igualtat en la presa de decisions i en totes les seves actuacions**.

El compliment urgent de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada el 2015, és una de les prioritats marcades pels professionals implicats en l'estudi.



Les autores de l'estudi, Maite Barrios i Anna Villarroya.

Tot seguit, us desglossem les recomanacions que sorgeixen de l'estudi:

## RECOMANACIONS

Les recomanacions d'aquest treball giren entorn de **les mesures que els i les professionals de la cultura a Catalunya** participants en aquest estudi han considerat que són **prioritàries per a fer front a les desigualtats de gènere en el sector** en un termini de tres o quatre anys.

### Àmbit públic

Entre les mesures que haurien de ser implementades pels poders públics hi figuren les nou següents (totes elles amb un acord superior al 75 %):

#### 1. Compliment de disposicions relatives a la igualtat salarial

Amb un suport del 97 % del panel d'experts i expertes, el compliment de les disposicions relatives al reconeixement de la igualtat salarial entre dones i homes és la mesura que rep un major acord. L'any 2014 el valor de la bretxa salarial a Catalunya era de 16,30 %,6 sent superior en l'àmbit privat (18,24 %) que en el públic (15,56 %). En la «Secció tercera. Treball, ocupació i empresa», la Llei catalana 17/2015 compel·leix els poders públics a dur a terme actuacions específiques que garanteixin el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoguin la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal. Així mateix, els poders públics han d'establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere (art. 32.2.c de la Llei 17/2015). En aquest sentit, el sector cultural



català, igual que d'altres sectors de l'economia, reclama el compliment efectiu de les lleis en l'àmbit laboral.

## **2. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral – genèrica**

L'establiment d'accions genèriques dirigides a fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb un suport del 94 % del panel d'experts i expertes, es perfila com la segona mesura d'aplicació prioritària per part dels poders públics. La rellevància de la mesura lliga amb la percepció global del sector, tant de dones com d'homes, que la principal barrera a la incorporació i progressió professional de les dones en el sector és la major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills i filles i/o persones dependents a càrrec. La Llei 17/2015 també proveeix el marc legal per a aquestes iniciatives. En aquest sentit, la «Secció tercera. Treball, ocupació i empresa» de la Llei, amb l'objectiu de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, estableix que el Govern, a proposta del departament competent en matèria d'empresa i ocupació, ha d'elaborar amb caràcter quadriennal un pla d'acció de suport a les empreses destinat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en llurs organitzacions. Aquest pla d'acció de suport a les empreses ha d'especificar la dotació econòmica i els mecanismes d'avaluació corresponents per a diferents línies d'actuació incloses en la llei. Entre elles, la llei parla dels programes de suport per a projectes destinats de manera específica a l'afavoriment de la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors de tots dos sexes, amb l'establiment d'horaris laborals flexibles i adaptats a les necessitats del personal i de les empreses (art. 34.2.c), així com mesures de conciliació laboral i familiar (art. 34.2.f). També en l'àmbit laboral, la llei preveu la creació del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, que inclou entre els diferents requisits per a la seva concessió l'adopció de mesures per a implantar formes flexibles i horaris racionals d'organització del temps de treball. Aquestes han de fer possible, doncs, la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones i permetre la conciliació entre la vida personal i laboral (art. 35.4.e).

## **3. Formació en la igualtat de gènere en centres educatius**

La tercera mesura amb major acord (93,1 %) és la formació dirigida a fomentar la igualtat de gènere, la identitat de gènere, la no discriminació, la visibilització de referents femenins, etc., en tot el sistema educatiu, des de l'educació infantil fins a la superior. Tant la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes ofereixen un marc legal per a aquesta reivindicació del sector cultural. D'una banda, entre els principis rectorials del sistema educatiu català hi figuren la coeducació i el foment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes (art. 2.1.m de la Llei 12/2009). De l'altra, la Llei 17/2015, per tal de fer efectius aquests principis, obliga l'Administració educativa a incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu, introduint-la en la programació educativa i els currículums de tots els nivells. Només d'aquesta manera es pot afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, així com garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitant tota discriminació associada al sexe (art. 21.1). Així mateix, en l'article 21.3, la Llei especifica tot un seguit d'actuacions i activitats que, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, l'Administració educativa haurà de dur a terme per donar compliment a aquest principi.

## **4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral – models de treball i horaris flexibles**

Amb un suport del 90 %, el foment de l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral mitjançant models de treball i horaris més flexibles es perfila com la quarta mesura amb major acord per part del sector cultural. En aquest sentit, des del sector es demanen horaris i formes de treball més sensibles a la dimensió de gènere, que puguin implementar-se, per exemple, mitjançant horaris més personalitzats, amb fórmules contractuals flexibles i basades en el teletreball, que facilitin el treball per objectius, en equip o els canvis de dedicació completa a parcial, entre d'altres. Cal, però, tenir en compte les particularitats intrínseques del sector cultural lligades a factors com la intermitència, el treball durant els caps de setmana i festius, en horaris nocturns, etc., que dificulten l'aplicabilitat d'aquestes mesures, tot i que hi ha marge per a l'experimentació amb noves formes de treball. En aquesta línia, la Llei 17/2015 també estableix en l'article 36.3, relatiu als plans d'igualtat, la inclusió d'actuacions de racionalització d'horaris que facilitin la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar dels i les treballadors. Així mateix, en l'apartat relatiu a les accions sobre els usos del temps, la Llei



compel·leix les administracions competents a elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball, amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació de la llei i amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 46.d).

## 5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral - ajuts monetaris i no monetaris a la cura

La cinquena mesura amb més acord (84,3 %), relativa també a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, és la implementació d'ajuts monetaris (com ara, transferències de les administracions competents i/o descomptes fiscals) i no monetaris (via grups de suport, serveis d'assessorament, etc.) destinats a la cura de fills i filles i persones dependents, que, com hem vist, són la principal barrera d'accés i progressió en la carrera professional amb què es troben les dones. En aquest sentit, la Llei 17/2015 també subministra un marc legal a aquestes reclamacions en incloure com una de les seves finalitats afavorir una distribució corresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible (art 2.c). En relació amb els usos del temps, l'article 46.b) disposa que l'Administració competent ha d'impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicar polítiques actives de sensibilització, corresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes.

## 6. Foment de la igualtat de gènere – genèrica

La presa en consideració de la igualtat de gènere en qualsevol actuació impulsada des dels poders públics es perfila com la sisena mesura identificada com a prioritària pel 81,1 % del panel d'experts i expertes. Partint de la igualtat de gènere com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits (art. 2.g de la Llei 17/2015), la recerca feia esment, a tall d'exemple, de diverses actuacions en aquest àmbit. En aquest sentit, s'explicitava la presa en consideració d'aquest principi en la composició dels comitès de selecció, però també en els càrrecs de decisió i consultius i en les programacions culturals. A més a més, la mesura establia la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat. L'adopció d'aquestes accions positives específiques i temporals té també la seva empara legal en la Llei 17/2015, que recull entre les competències de l'Administració de la Generalitat la creació i adequació de programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques i en l'elaboració dels pressupostos, així com en la diagnosi, el disseny i l'execució d'accions positives que s'hagin d'aplicar amb caràcter general a tot el territori (art. 5.c). En aquest sentit, els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social.

## 7. Formació en igualtat de gènere – genèrica

Amb un acord del 79,2 % del panel d'expertes i experts, la formació en igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn (educatiu, professional, de lleure, en els mitjans, etc.) es perfila com la setena mesura amb més suport per part del sector. La mesura, com que és genèrica, inclouria des de la formació en l'entorn de treball, per exemple, dins de l'Administració de la Generalitat que ha de facilitar programes de capacitació i formació específica al personal tècnic i als membres electes dels ens locals (art. 5.u, art. 6.3, art. 8.2.e de la Llei 17/2015), fins al sistema educatiu, que, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, ha de dur a terme actuacions i activitats dirigides, per exemple, a assolir la formació dels joves sobre el trajecte històric per a la consecució dels drets de les dones o en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge (art. 21.2 de la Llei 17/2015). La Llei també preveu la formació en l'àmbit de les associacions i els col·legis professionals per tal de millorar-ne els coneixements amb relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere (art. 29 de la Llei 17/2015), així com en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral (art. 32.1.a) 2n de la Llei 17/2015).



## 8. Foment de la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions

El foment de la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions ha rebut l'acord del 77,4 % del panel d'experts i expertes que coincideixen en el caràcter prioritari de la implementació de mecanismes més transparents, objectius, meritocràtics i absents de biaixos. Des del sector es demana, doncs, el foment de la igualtat de gènere en tots els processos de presa de decisions, tant els relacionats amb la selecció i promoció professional, com l'adjudicació de contractes, la concessió d'ajuts, premis i altres reconeixements, etc., en línia amb les disposicions recollides a la Llei 17/2015.

## 9. Regulació – genèrica

Amb un acord del 75,5 %, el panel d'expertes i experts considera prioritari l'aprovació i el compliment urgent de lleis i regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural. Entre aquestes regulacions es podrien considerar les relatives al desenvolupament de les disposicions contingudes a la Llei 17/2015, així com el compliment de les ja existents. De manera específica, en l'estudi s'especificaven les relatives a la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, i la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere.

### Àmbit privat

A continuació, exposem les sis mesures en què s'ha aconseguit un acord superior al 75 % per ser implementades en l'àmbit privat en un període de tres o quatre anys:

#### 1. Compliment de disposicions relatives a la igualtat salarial

En l'àmbit privat (amb un acord del 97,4 %) també es considera prioritari garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes. En aquest sentit, tal com s'ha vist més amunt, correspon als poders públics dur a terme actuacions específiques que garanteixin el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoguin la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials que tenen un impacte en la retribució del personal. Així mateix, correspon als poders públics establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere (art. 32.2.c de la Llei 17/2015). D'això que acabem de dir es desprèn una responsabilitat clara de l'Administració perquè el compliment de la llei en l'àmbit privat sigui efectiu.

#### 2. Conciliació entre la vida personal, familiar i laboral – models de treball i horaris flexibles

Amb un suport del 94,1 %, el foment de l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral mitjançant models de treball i horaris més flexibles es perfila com la segona mesura amb més acord per part del sector cultural. La Llei 17/2015 també ofereix un marc legal a aquesta reivindicació del sector cultural mitjançant el pla d'acció de suport a les empreses que ha d'elaborar el govern, amb caràcter quadriennal. Aquest pla, destinat a fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, ha d'incloure mesures de conciliació laboral i familiar, amb l'establiment d'horaris laborals flexibles i adaptats a les necessitats del personal i de les empreses (art. 34.2.c i f). Els plans d'igualtat de les empreses, que són obligatoris en empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, en aquelles en les quals el conveni col·lectiu així ho estableixi o en les obligades en un procés sancionador, també han d'incloure actuacions de racionalització d'horaris que facilitin la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar dels treballadors (art. 36.3).

#### 3. Conciliació entre la vida personal, familiar i laboral – genèrica



La conciliació?, de manera genèrica, sense especificació? de les mesures concretes per a fer-la efectiva, és també una de les iniciatives amb acord molt elevat (93,5 % del panel). De la mateixa manera que s'havia assenyalat per a l'àmbit públic, el consens al voltant de la urgència d'avançar en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral resulta coherent amb la percepció global del sector sobre les desigualtats de gènere provocades, en gran mesura, per la major càrrega de les dones en les tasques de cura i de la llar.

#### **4. Regulació – genèrica**

En l'àmbit privat, amb un suport superior (del 85,1 %) a l'existent en l'àmbit públic, es reclama l'aprovació i el compliment urgent de lleis i regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural. Des d'aquest enfocament privat, el sector cultural considera prioritari avançar en aquelles regulacions relatives a la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, i la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere. Des del punt de vista del compliment de les lleis existents, es percep com a prioritària l'aplicació de la Llei 17/2015.

#### **5. Foment de la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions**

Amb un enfocament en l'àmbit privat i un suport del 75,8 % del panel d'experts i experts, la implementació d'accions dirigides a fomentar la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions es perfila com la cinquena mesura quant a prioritat que cal tenir en compte en l'àmbit privat, ja sigui l'empresa o el tercer sector cultural. Igual que en el sector públic, es reclamen processos de presa de decisions més transparents, objectius, meritocràtics i lliures de biaixos. Cal destacar que la prioritat concedida a aquesta mesura resulta coherent amb la identificació que fa el sector de l'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals com a factor limitador de l'accés i promoció professional de les dones, així com del menor reconeixement de les seves obres.

#### **6. Formació en igualtat de gènere – genèrica**

En darrer terme, amb un suport del 75,3 % del panel, el sector cultural considera prioritària la formació en igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn, ja sigui el laboral, l'educatiu, el del lleure o el relacionat amb els mitjans i les tecnologies de la informació i la comunicació, o qualsevol altre que pugui tenir un impacte en la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, es demana al sector privat, amb ànim de lucre o sense, que impulsi formació específica sobre la igualtat de gènere que permeti fer front a les barreres que, en l'actualitat, existeixen en l'ocupació cultural a Catalunya.

**Descàrregues de text complet:**



[3]



Villarroya, A. i Barrios, M. (2019). [Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya](#) [3]. Consell Nacional de la Cultura o de les Arts. <http://bit.ly/2YqsEPr> [4]

---

**Categories:** Informe estadístic

**Categories:** Informe d'anàlisi

**Etiquetes:** informes CoNCA

**Etiquetes:** població activa

**Etiquetes:** dones

**Etiquetes:** treballadors de la cultura

**Etiquetes:** desigualtat

**Etiquetes:** Catalunya

- [5]

**URL d'origen:** <https://interaccio.diba.cat/CIDOC/blogs/2019/genere-ocupacio-cultural-catalunya>

**Enllaços:**

[1] <https://interaccio.diba.cat/members/interaccio>

[2] <http://cercles.diba.cat/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=au:%22Consell%20Nacional%20de%20la%20Cultura%20i%20de%20les%20Arts%22>

[3] [https://interaccio.diba.cat/sites/interaccio.diba.cat/files/ic17\\_digital\\_cat\\_1.pdf](https://interaccio.diba.cat/sites/interaccio.diba.cat/files/ic17_digital_cat_1.pdf)

[4] <http://bit.ly/2YqsEPr>

[4] <http://bit.ly/2YqsEPr>

[5] <https://interaccio.diba.cat/node/7903>