Les dones professionals a Catalunya. Situació actual i perspectives de futur

Estudi sociològic qualitatiu

Comissió de Dones i Igualtat
Barcelona, 2020

Presentació

La Comissió de Dones i la Igualtat de la Intercol·legial va considerar oportú estudiar la situació de les professionals en els seus llocs de treball i de responsabilitat.

S'intuïa que els avenços fets fins a l'inici del segle vint-i-u distaven de ser òptims. Les velles reivindicacions, com el dret al treball i la independència econòmica, són del tot insuficients. Actualment s'està lluitant per la plena equitat entre dones i homes i, també, en el lideratge.

Segons dades facilitades per 64 Col·legis (el 74,4% del total que conformen la Intercol·legial), el 58% del conjunt de la col·legiació són dones professionals (140.942 col·legiades). Dels membres de les juntes de govern, el 42% són dones. De 64 juntes col·legials, 21 estan presidides per deganes (el 33%). I 20 Col·legis tenen comissió de gènere (el 31%). Ergo, encara queda molta feina per fer.

Des de la nostra Comissió volem amarar-nos dels testimonis aportats per les trenta-vuit participants, que són reals i alguns colpidors. I, a partir de les seves propostes i el nostre Decàleg, ens comprometem a elaborar i portar a terme un pla d'actuació per millorar justament la situació laboral i responsable de les col·legiades i de les professionals en general.

Mil gràcies a totes les realitzadores de la recerca, les participants i a totes les persones que l'han fet possible. Aquest estudi és un material que ens ajuda a comprendre la realitat i que esdevé essencial per encarar les nostres determinacions i propòsits.

Núria Carrera
Presidenta de la Comissió de Dones i Igualtat

1 Punt de partida. Objectius. Metodologia

2 Col·legiades,
exercici professional i equitat de gènere

3 Col·legis professionals
i equitat de gènere

4 Apunt. Annex

La Comissió de Dones i Igualtat de la Intercol·legial:

- Està formada per representants de més de quaranta Col·legis professionals de Catalunya (inici de 2019) dels sectors tecnològic, sanitari, social i ensenyament, jurídic, econòmic i comunicació.

- Comparteix reflexions sobre l'equitat de gènere en l'exercici de les professions i sobre el rol dels Col·legis professionals per millorar la situació actual.

- **La Comissió de Dones i Igualtat** va elaborar el **Decàleg per l'Equitat de Gènere en l'àmbit dels Col·legis Professionals de Catalunya** que es va llegir públicament en motiu del Dia internacional de la Dona (8 de març de 2019).

- També va decidir projectar un estudi sobre la situació professional de les dones col·legiades i elaborar propostes de millora.

OBJECTIUS DE L'ESTUDI

- **Es tracta d'entendre sobretot**
  - les dificultats que es troben les professionals en l'exercici de les seves professions en matèria d'equitat de gènere.
  - quins conceptes o eixos estructuren aquesta visió prospectiva.
- **Es tracta de reflexionar conjuntament sobre**
  - aquelles qüestions que serveixin per superar o reduir aquestes dificultats.
- **Es tracta de definir:**
  - quines tasques o projectes concrets es perceben clau per tal de millorar la situació actual pel que fa a l'equitat de gènere.

METODOLOGIA

- Es decideix fer un **estudi sociològic qualitatiu**.
- L'univers és les dones professionals col·legiades de Catalunya.

- En total **hi van participar 37 professionals col·legiades**.
- Les participants procedien dels sectors tecnològic, econòmic, jurídic, social i ensenyament, comunicació i sanitari.
- N'hi havia d'edats diferents i de diversos municipis de Catalunya.

- Es varen fer 4 reunions de grup d'aproximadament dues hores de durada. Els dies 24, 28 i 31 de gener, i el 7 de febrer de 2019.
- Els grups eren multisectorials, amb participants de sectors diferents.
- La participació als grups era voluntària, oberta i respectuosa amb les opinions emeses.

- Complementa aquest estudi un breu qüestionari enviat per internet als Col·legis professionals per recollir dades sobre el nombre de col·legiades i col·legiats, la presència de col·legiades a la junta directiva i la tinença de comissió de gènere.

METODOLOGIA

En les reunions de grup es parlava de:

- Quins són els factors que obstaculitzen la plena equitat entre dones i homes en l'exercici de la seva professió:
  - **Percepció general de la situació**
  - **Segregació horitzontal, condicions desiguals**
  - **Segregació vertical, desequilibri en la responsabilitat**
  - **Dificultats per a la corresponsabilitat familiar i la gestió del temps**

- Quines accions internes adreçades als propis col·legiats i col·legiades i també al conjunt de la societat seria bo desplegar.

- Quines accions comunes internes, externes i transversals dirigides als Col·legis professionals, seria bo que desplegués la Intercol·legial.

1 Punt de partida. Objectius. Metodologia

2 **Estudi: Col·legiades, exercici professional i equitat de gènere**

3 Estudi: Col·legis professionals i equitat de gènere

4 Apunt. Annex

METODOLOGIA

El grup de participants va iniciar el diàleg amb una aproximació general als obstacles que impedeixen la plena equitat entre dones i homes en l'exercici de la seva professió. El capítol es titula:

- **Percepció general de la situació**
  - **Segregació horitzontal, condicions desiguals**
  - **Segregació vertical, desequilibri en la responsabilitat**
  - **Dificultats per a la corresponsabilitat familiar i la gestió del temps**

- El Quines accions internes adreçades als propis col·legiats i col·legiades i també al conjunt de la societat seria bo desplegar.

- Quines accions comunes internes, externes i transversals dirigides als Col·legis professionals, seria bo que desplegués la Intercol·legial.

PERCEPCIÓ GENERAL DE LA SITUACIÓ ACTUAL

Resum de les aportacions

- La sensació és que pel fet de ser dona es **menysvalora** i qüestiona la seva feina i les seves opinions. Que se l'ignora o se l'aparta a un segon pla.
- **Se la veu amb una mirada sexualitzada**. se la jutja per la seva aparença.
- **Se li adrecen comentaris poc respectuosos**, incòmodes (bromes masclistes) o amb to paternalista.
- **Les professionals han d'adoptar rols masculins** per ser escoltades. Han d'estar demostrant el seu valor constantment.
- L'**assetjament** és un dels problemes importants.
- Encara **és difícil l'ús del llenguatge no sexista** a les comunicacions.

PERCEPCIÓ DE LA SITUACIÓ ACTUAL

Parlen les professionals:

- *"Tens la percepció de que no hi pintes res."*
- *"Entre línies, pots llegir que mai acabes de tenir raó."*
- *"A vegades tenen aquesta actitud paternalista que fa que no et sentis el cent per cent escoltada."*

- *"Comença amb petites cosificacions."*
- *"S'embolica amb una cortina de broma. Però no fa cap gràcia."*

- *"El món de la construcció, també és un àmbit extremadament masculinitzat, per tant, es troba una forta manca de sensibilitat de gènere (bromes masclistes) i també, un gran paternalisme pel fet de ser dona i jove."*

- *"A vegades he hagut de tallar i dir: Aquests comentaris davant meu NO. Aquests comentaris no els hi faries a un home."*

PERCEPCIÓ DE LA SITUACIÓ ACTUAL

Parlen les professionals (continuació):

- *"Les dones s'han de preocupar pel seu físic i la seva estètica perquè saben que seran valorades per la seva aparença."*
- *"Les infermeres tenim estigmatitzada (estereotipada) la nostra professió. Se li dóna una mirada sexualitzada, perquè sempre ha estat assumida per dones."*
- *"Encara ens trobem que al despatx els companys no tenen problemes amb cap client, mentre que les dones a vegades ens hem de retirar ... i treballar darrera dels bastidors."*
- *"En el món de l'arquitectura les dones no són escoltades i costa molt que així sigui. En ocasions, s'han d'agafar rols masculins per poder ser escoltades."*
- *"També he treballat amb persones feministes que han intentat corregir el tema. Però és personalista, depèn de la sensibilitat de cadascú".*
- *"Aquests problemes han anat millorant. La gent jove és diferent."*

METODOLOGIA

Seguidament el grup de participants va manifestar les condicions desiguals existents entre dones i homes en el lloc de treball, tot i tenir la mateixa categoria laboral.

- Percepció general de la situació
- **Segregació horitzontal, condicions desiguals**
- Segregació vertical, desequilibri en la responsabilitat
- Dificultats per a la corresponsabilitat familiar i la gestió del temps

- Quines accions internes adreçades als propis col·legiats i col·legiades i també al conjunt de la societat seria bo desplegar.

- Quines accions comunes internes, externes i transversals dirigides als Col·legis professionals, seria bo que desplegués la Intercol·legial.

SEGREGACIÓ HORITZONTAL. CONDICIONS DESIGUALS

Resum de les aportacions

"Terra enganxifós ...".

- Els **homes** agafen el **rol visible**, representatiu i professional.
- Es busquen **perfils masculins per a determinades feines.**
- **Ells són les veus legítimes** en els llocs de coneixement. Acostumen a ser les cares visibles a les ponències.
- Pel fet de ser dona, et veuen amb menys autoritat. Les **dones** acaben agafant un **rol molt més secundari**, un rol de gestió, no de lideratge.

SEGREGACIÓ HORITZONTAL. CONDICIONS DESIGUALS

Parlen les professionals:

- *"Com a sotsdirectora, vaig dur a terme moltes tasques d'administració (que no em tocaven) i, en canvi, tenia més problemes per poder assumir la part de presa de decisions."*

- *"Molts despatxos són formats per parelles. En conseqüència, acostumen a ser el homes els que es col·legien i les dones, acaben agafant un rol molt més secundari, amb un paper molt més administratiu. Els homes són els que agafen el rol visible, representatiu i professional en els despatxos. Per tant, les dones no estan mai a primera línia, sinó que porten a terme tasques de suport, administració, no de lideratge."*

- *"Es busquen perfils masculins per a certs tipus de feina, ja que pensem que són coses que només poden ser homes". Sovint a les reunions i els col·loquis es dona més protagonisme als homes."*

SEGREGACIÓ HORITZONTAL. CONDICIONS DESIGUALS

Parlen les professionals de diferents àmbits:

- *"Dins d'algunes professions es dificulta l'accés de les dones a determinades branques, per exemple a la fisioteràpia esportiva."*
- *"En el **periodisme**, s'acostuma a assignar als homes temes més "seriosos" que a les dones".*
- *"Les **professions tècniques** són un món d'homes, tot per homes. Fins i tot elements com equips de seguretat o arnesos, no estan adaptats per dones."*
- *"Les dones acostumen a prendre un rol més d'escolta activa, empatia, cura i gestió (multitasca) dels temes. Els homes agafen el rol de 'posar límits' i prendre decisions complicades. Aquest fet és especialment acusat en professions de l'àmbit de l'**atenció directa i educació** d'infants i joves".*

També es fa esment que les tendències de feminització de certes professions provoca el decreixement de la reputació de les mateixes.

METODOLOGIA

El grup de participants també va exposar el desequilibri evident entre dones i homes, pel que fa a ocupar càrrecs o llocs de responsabilitat en centres laborals privats o públics.

- Percepció general de la situació
- Segregació horitzontal, condicions desiguals
- **Segregació vertical. Desequilibri en la responsabilitat**
- Dificultats per a la corresponsabilitat familiar i la gestió del temps

- Quines accions internes adreçades als propis col·legiats i col·legiades i també al conjunt de la societat seria bo desplegar.

- Quines accions comunes internes, externes i transversals dirigides als Col·legis professionals, seria bo que desplegués la Intercol·legial.

SEGREGACIÓ VERTICAL. DESEQUILIBRI EN LA RESPONSABILITAT

Resum de les aportacions

"El problema és avançar dins de la professió".
No hi ha un sostre de vidre, hi ha un sostre de formigó".

- Gran dificultat per arribar a càrrecs o llocs de responsabilitat.
- Hi ha una barrera invisible que desequilibra la proporció d'homes i dones en llocs de responsabilitat.
- Les estructures superiors estan molt masculinitzades, també en les professions molt feminitzades.
- Les dones han de fer un doble esforç per demostrar que són vàlides.
- Quan una dona es presenta per a un càrrec superior, sovint se la qüestiona.
- Les dones tenen menys confiança amb elles mateixes i s'autolimiten.
- Falta de referents acadèmics.

SEGREGACIÓ VERTICAL. DESEQUILIBRI EN LA RESPONSABILITAT

Parlen les professionals:

- *"Quan entres en càrrecs o òrgans de comandament, veus que determinats càrrecs són per als homes."*
- *"A les professions amb majoria de professionals femenines, molts caps segueixen sent homes."*
- *"Les estructures estan molt masculinitzades."*
- *"Quan una dona es presenta per a un càrrec superior sovint se la qüestiona."*
- *"Van qüestionar que em postulés a càrrecs de responsabilitat per tenir una situació familiar complicada."*
- *"Hem observat que les dones tenen menys confiança en elles mateixes i es limiten més."*

SEGREGACIÓ VERTICAL. DESEQUILIBRI EN LA RESPONSABILITAT

Parlen les professionals de determinats àmbits:

- *"És tot un trajecte transversal per anar trencant el vidre, la identitat de dona **arquitecta**".*
- *"Dins de la **infermeria**, l'home té més tendència a voler arribar a càrrecs de gestió que la dona."*

La bretxa salarial

"Quan arribo a la posició màxima cobro el mateix que un company, però a mi m'ha costat 20 anys arribar-hi i a un home 10 anys."

- Les professions feminitzades socialment no estan tan valorades, i això té repercussions salarials, de prestigi, etc.
- A les empreses públiques cobren més els homes que les dones, gràcies que cobren més complements i a que accedeixen més a les posicions de responsabilitat.

METODOLOGIA

El grup de participants vàren expressar les dificultats viscudes quan cal compaginar l'exercici professional, la vida personal i familiar, sobretot en les etapes de cura dels/les menors d'edat, de les persones grans o de les persones depenents.

- **Percepció general de la situació**
- **Segregació horitzontal, condicions desiguals**
- **Segregació vertical. Desequilibri en la responsabilitat**
- **Exercici professional, vida personal i familiar.**

- Quines accions internes adreçades als propis col·legiats i col·legiades i també al conjunt de la societat seria bo desplegar.

- Quines accions comunes internes, externes i transversals dirigides als Col·legis professionals, seria bo que desplegués la Intercol·legial.

EXERCICI PROFESSIONAL, VIDA PERSONAL I FAMILIAR

Resum de les aportacions

"Quan ets mare, s'espera que et dediquis a la família."
"Vaig demanar una reducció de jornada per cura de fills, em van cessar i al meu lloc van posar a un home."

- Grans dificultats de compaginar la vida laboral, personal i familiar (horaris dels despatxos, autònomes, impossibilitat de formar-se de forma continuada...).
- Les dones prenen decisions que impliquen una certa renúncia de la seva carrera professional després de ser mares (reducció jornada laboral, excedència, deixar la feina, etc.).
- Algunes participants van explicar que pel fet d'haver estat mares, havien notat que l'empresa creia que disminuïa el seu rendiment i havien estat apartades d'algunes de les seves funcions anteriors.
- Factors externs i barreres autoimposades. Els estereotips de gènere condicionen les eleccions i les oportunitats.
- Tenen dificultats per participar en les xarxes informals que es generen fora d'hores.

EXERCICI PROFESSIONAL, VIDA PERSONAL I FAMILIAR

Parlen les professionals

- *"La meva relació amb la directora va canviar el moment en el que li vaig dir que estava embarassada. Em vaig sentir apartada de l'equip, ella pensava que jo rendiria menys."*
- *"Tampoc l'entorn t'ho posa fàcil: quan el nen es posa malalt, et truquen a tu."*
- *"Els horaris dels despatxos no estan pensats per a les dones."*
- *"Si una vol èxit professional ha d'abandonar la vida familiar o viceversa."*
- *"No patim discriminació en el tracte, en canvi sí que tenim dificultats en relació a la conciliació: som **autònomes** i quan tenim fills i/o hem de cuidar d'altres persones, no podem assumir no cobrar un dia".*
- *"Per educació s'assumeix que les dones han d'ocupar-se en gran part d'aquestes tasques dins les seves famílies."*

EXERCICI PROFESSIONAL, VIDA PERSONAL I FAMILIAR

Parlen les professionals

"Sents una pressió per estar fent de mare en comptes de treballant".

- *"Existeixen factors externs, socials i legals que afavoreixen que les dones deixin la seva feina envers la cura dels seus fills. A més a més, de les barreres internes que elles mateixes s'autoimposen."*
- *"Generalment es considera que són els homes els que porten els diners a casa (fins i tot, cobrant el mateix sou). En conseqüència, les dones acostumen a renunciar a la seva carrera professional, perquè saben que seran elles les que s'encarregaran de cuidar els fills."*

1 Punt de partida. Objectius. Metodologia

2 Col·legiades,
exercici professional i equitat de gènere

3 Col·legis professionals
i equitat de gènere

4 Apunt. Annex

Pel que fa a la perspectiva de gènere, en general, la valoració que es fa dels Col·legis és positiva.

"Jo sóc la referent de la comissió de gènere i em sento molt recolzada en tot el que proposo".

Les professions més feminitzades coincideixen amb els òrgans directius pel que fa a percentatges homes-dones: hi ha equitat en la participació i en llocs de responsabilitat.

Tampoc es perceben diferències molt grans pel que fa al tracte homes i dones. Aquest fet, evidentment, varia en funció dels col·legis professionals.

Tot i que es destaca que falta una inclusió més real de la perspectiva de gènere en el discurs i praxis dels Col·legis professionals.

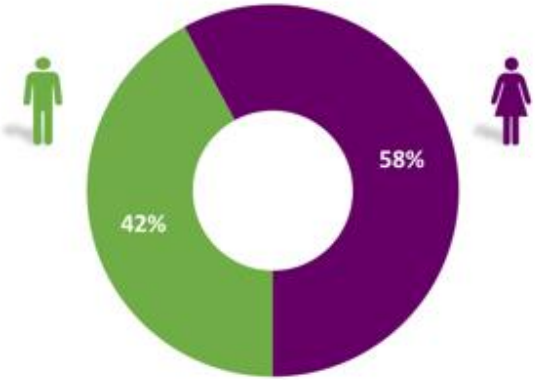
"El meu col·legi s'està començant a enganxar el tema de gènere, però va a remolc."
"Anem dient coses i ho van incorporant, però encara hi ha feina a fer, que s'integri millor."
"A vegades veus que és una 'igualtat de façana', no se la creuen del tot, no és efectiva"
"Una de les línies on cal fer atenció és als temes del llenguatge."

S'atorga importància al rol que poden exercir els Col·legis davant d'agressions o discriminacions.

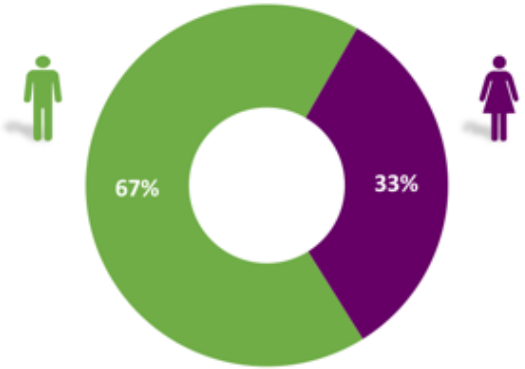
"Hem de difondre més que podem ser una bona ajuda quan pateixes temes d'assetjament a la feina".

Col·legis professionals i equitat de gènere
DADES DE 64 COL·LEGIS PROFESSIONALS

- ✓ **Persones col·legiades:**
  - ✓ 140.942 dones
  - ✓ 102.603 homes

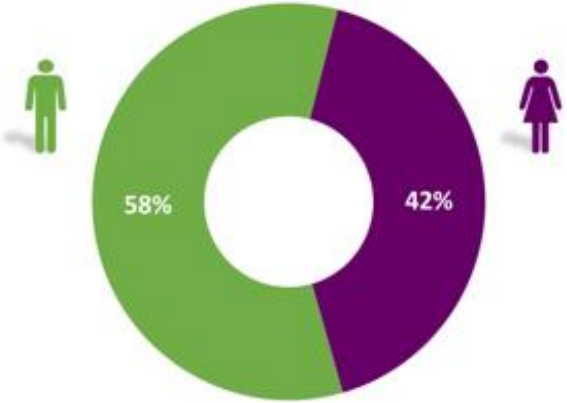


- ✓ **Deganat:**
  - ✓ 21 dones
  - ✓ 43 homes

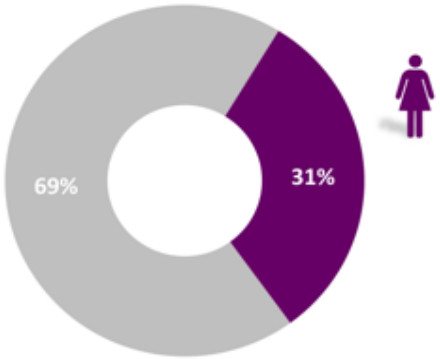


Col·legis professionals i equitat de gènere
DADES DE 64 COL·LEGIS PROFESSIONALS

- ✓ **Membre de junta:**
  - ✓ 353 dones
  - ✓ 497 homes

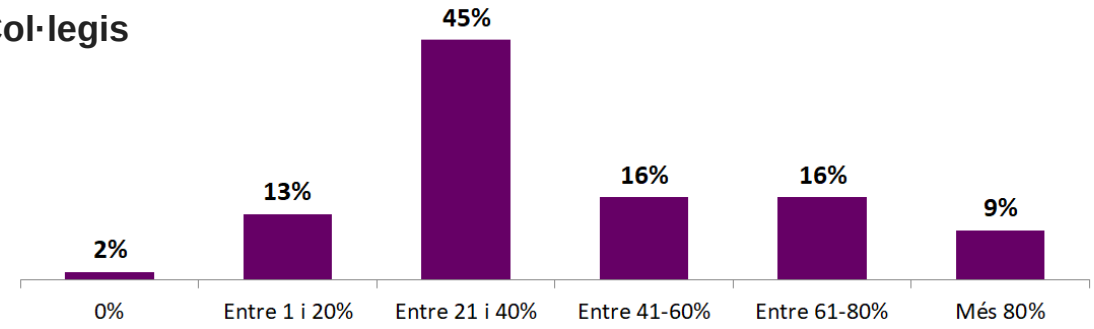


- ✓ **Comissió de gènere:**
  - ✓ 20 col·legis de 64 en tenen



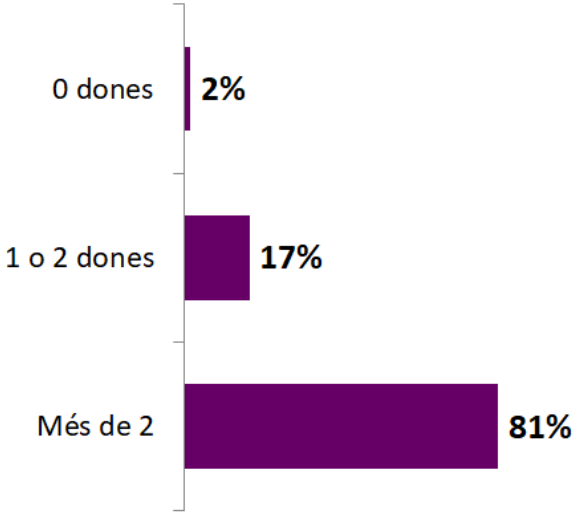
Col·legis professionals i equitat de gènere
DADES DE 64 COL·LEGIS PROFESSIONALS

Percentatge de dones a la junta dels Col·legis



Nombre de dones a la junta

0->1 Col·legi
1 o 2 dones-> 11 col·legis
3 o més -> 52 col·legis



COL·LEGIS PROFESSIONALS: PROPOSTES PER A L'ACCIÓ - 1

Adoptar la perspectiva de gènere en les següents accions:

1. **Incloure continguts sobre la perspectiva de gènere** a les ponències, jornades i altres activitats dels Col·legis professionals

2. **Utilitzar llenguatge inclusiu** en totes les comunicacions.

3. **Canviar denominació** dels Col·legis professionals, si és necessari.

4. **Constituir comissions de gènere.**

5. **Impulsar la creació d'observatoris sobre l'equitat de gènere.**

6. **Impulsar programes de mentoring i coaching per facilitar el desenvolupament de la carrera professional.**

7. Programar **activitats formatives en matèria de gènere i que afavoreixin la predisposició de les dones a assumir un rol de lideratge**.

8. Implementar un sistema de **quotes per assegurar la paritat** pels càrrecs de lideratge en el propi Col·legi.

COL·LEGIS PROFESSIONALS: PROPOSTES PER A L'ACCIÓ – 2

9. **Usos socials del temps:** Vetllar perquè els horaris, la formació continuada i altres activitats programades pels Col·legis facilitin la vida personal i familiar.

10. **Revisar els suports i incentius per a la maternitat de les mútues dels propis Col·legis**.

11. Implementar **protocols per a actuar davant de discriminacions** de gènere i donar a conèixer la seva existència i funcionament.

12. Implementar un **espai d'atenció psicosocial per a dones víctimes d'assetjament** i altres tipus de violències.

13. **Sensibilitzar/conscienciar a les persones col·legiades** sobre aquests temes i sobre la necessitat d'assumir una major coresponsabilitat en les tasques i el rol de cura.

INTERCOL·LEGIAL: PROPOSTES PER A L'ACCIÓ

1. Impulsar la **creació d'una Associació de Dones Professionals**.

2. Impulsar la creació de **comissions de gènere** a cada Col·legi.

3. Crear un **observatori de gènere de l'Associació Intercol·legial**.

4. Traslladar les **accions de la Comissió de gènere de la Intercol·legial** a les juntes de govern i que aquestes fossin accions comunes entre diferents col·legis.

5. Potenciar comunicats i **posicionaments unitaris davant de casos de violència masclista**.

6. Reforçar la perspectiva interdisciplinar i la perspectiva intersectorial a la tasca i projectes dels Col·legis i la Intercol·legial.

ACCIONS PROPOSADES ADREÇADES AL CONJUNT DE LA SOCIETAT

1. Facilitar una major presència i visibilitat de dones en conferències, congressos, actes públics.

2. Sensibilitzar sobre la importància de la **formació amb perspectiva de gènere en els ensenyaments universitaris.**

3. Promoure els plans d'equitat de gènere.

4. Promoure el sistema de quotes per tal d'avançar en una major paritat en els càrrecs de lideratge.

5. Contribuir a donar visibilitat a referents femenines dels diferents àmbits professionals i acadèmics i especialment d'aquells més masculinitzats.

6. Prioritzar o reconèixer estratègies que afavoreixin la vida personal i familiar, i la coresponsabilitat.

7. Posicionar-se en contra de l'assetjament i la violència de gènere.

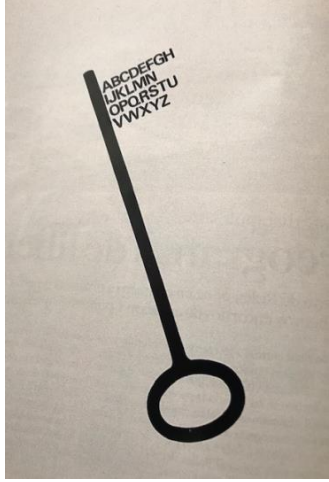
1 Punt de partida. Objectius. Metodologia

2 Col·legiades,
exercici professional i equitat de gènere

3 Col·legis professionals
i equitat de gènere

4 Apunt. Annex

Apunt



Feminismes: Un altre forma d’entendre la vida professional

Apunt

Des de la perspectiva de gènere

Les participants de l'estudi manifesten:

1. L'existència d'una **situació problemàtica** en l'exercici professional.

2. L'existència de **factors externs** que limiten el propi exercici professional.

3. L'existència de **barreres autoimposades** per poder compaginar l'exercici professional i la vida personal i familiar.

4. Clau de volta: **Solucions** aplicables.

Apunt

Des de la perspectiva de gènere: Situació problemàtica manifestada

”Pel fet de ser dona, et veuen amb menys autoritat.”

“Has d’estar demostrant el teu valor constantment.”

“El problema és avançar dins de la professió”.

“No hi ha un sostre de vidre, hi ha un sostre de formigó”.

“No m’he deixat mai trepitjar,
però això ha tingut un preu a nivell laboral.”

“Vaig demanar una reducció de jornada per cura de fills/es,
em van cessar i al meu lloc van posar a un home.”

Apunt

Des de la perspectiva de gènere: Factors externs limitadors

Tot correcte.
Comentaris poc respectuosos, incòmodes. Bromes amb to sexista.
Mirada sexualitzada vers les dones.
Escàs accés a les xarxes informals fora de l'horari laboral.
Actituds paternalistes (sobretot amb les més joves).
Encàrrecs de menys importància. Menysvaloració.
Veus poc legitimades, ni cares visibles en el coneixement.
Derivació a tasques de suport, de gestió, de cura. Rol secundari.
Els horaris de despatxos de professionals dificulten la conciliació.
Dificultats de tracte amb amb els clients i els usuaris de serveis sanitaris, socials...
Grans dificultats per accedir a llocs de responsabilitat.
Assetjaments.
Acomiadament per cura dels fills/es.
Suposada pèrdua de rendiment, quan s'és mare.
Dificultats de ser autònoma, quan s'és mare.

En el món laboral prevalen els perfils masculins (sobretot en professions tècniques).
En general, estructures superiors molt masculinitzades.

Apunt

Des de la perspectiva de gènere: Barreres autoimposades

Els estereotips de gènere condicionen les eleccions i les oportunitats.

Dificultats de compaginar la vida laboral, personal i familiar.

"Per educació s'assumeix que les dones han d'ocupar-se en gran part de les tasques familiars."

Les dones prenen decisions que impliquen una certa renúncia de la seva carrera professional després de ser mares (reducció jornada laboral, excedència, deixar la feina...).

Les professionals tenen menys confiança en elles mateixes. S'autolimiten.

"Tampoc l'entorn t'ho posa fàcil."

Apunt

Des de la perspectiva de gènere: CLAU DE VOLTA

Davant de la discriminació, adoptar la perspectiva de gènere i actuar.

Davant del sexisme, igualtat de tracte.
Davant del llenguatge sexista, llenguatge inclusiu i positiu.

Davant de la invisibilitat, nous rols i nous models manifestos.
Davant de la desigualtat, formació i xarxes de reforç.
Davant de les autolimitacions, autoconfiança, expertesa i legitimitat.
Davant de la maternitat i la cura de familiars, gestió del temps i corresponsabilitat.

Davant de la segregació horitzontal, igualtat d'oportunitats i condicions professionals.
Davant de la segregació vertical, quotes, seguir avançant i lideratge.

Annex 1
Llistat de les participants dels quatre grups

Lorena Vela	Col·legi d'Ambientòlegs de Catalunya
Natalia Crespo	Col·legi d'Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers d'Edificació de Barcelona
Anabel Ros	Col.legi d'Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers d'Edificació de Girona
Maria Homedes	Col·legi d'Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers d'Edificació de Terres de l'Ebre
Cristina Mora	Col·legi d'Arquitectes de Catalunya
Julia Goula	Col·legi d'Arquitectes de Catalunya
Laia Grau	Col·legi d'Arquitectes de Catalunya
Ester Oliveras	Col·legi d'Economistes de Catalunya
Laura Fraile	Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya
Tania Zafra	Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya
Laura Alonso	Col.legi d'Enginyers Graduats i Enginyers Tècnics Industrials de Barcelona
Maria Cinta Pastor	Col.legi d'Enginyers Graduats i Enginyers Tècnics Industrials de Barcelona
Manuela Saborit	Col·legi d'Enginyers d'Obres Públiques
Mar Conde	Col·legi d'Enginyers Tècnics Agrícoles i Forestals de Catalunya
Núria Font	Col·legi d'Enginyers Tècnics d'Obres Públiques de Catalunya
Lidia Rueda	Col·legi de Dietistes-Nutricionistes de Catalunya
Marta Alcalde	Col·legi de Farmacèutics de Barcelona
Ariadna Cervià	Col·legi de Farmacèutics de Barcelona

Annex 1
Llistat de les participants dels quatre grups (continuació)

Yolanda Castellano	Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya
Luciana Moizé	Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya
Marlen Moreno	Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya
Andrea Accousto	Col·legi de l'Advocacia de Barcelona
Àngels Escorsell	Col·legi de Metges de Barcelona
Irene Casas	Col·legi de Pedagogs de Catalunya
Marta Fabregat	Col·legi de Pedagogs de Catalunya
Laura Saula	Col·legi de Periodistes de Catalunya
Alba Espílez	Col.legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya
Carme Ferran	Col·legi Oficial d'Agents Comercials de Barcelona
Maria Brugués	Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Belles Arts i Professors de Dibuix de Catalunya
Teresa Triadú	Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències de Catalunya
Carme Dalmau	Col·legi Oficial de Gestors Administratius de Catalunya
Concha Forteza	Col·legi Oficial de Gestors Administratius de Catalunya
Montserrat Bayego	Col.legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona
Rosa Bayot	Col.legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona
Marta Olivares	Col.legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona
Elisabeth Boloix	Col·legi Oficial de Llicenciats d'Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i l'Esport de Catalunya
Mercè Civit	Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya
Fátima Casaldàliga	Col·legi Professional de l'Audiovisual de Catalunya

Realització de l’estudi

Marta Tarragona d’Estratègia de Qualitat Urbana

Joana Rafat d’Estratègia de Qualitat Urbana

Natàlia Pèrez d’Estratègia de Qualitat Urbana

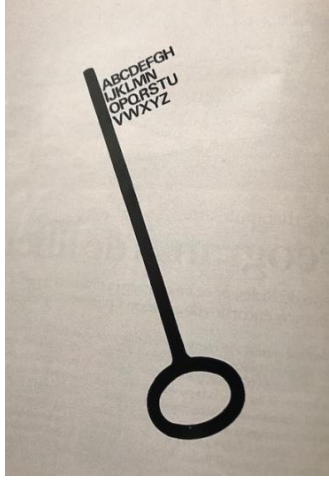
Susana López, sociòloga i especialista en recerca aplicada

Coordinació i realització:

Anna Parés i Rifà, sociòloga i especialista en recerca aplicada

Agraïments:

Col·legi de l’Advocacia de Barcelona
Col·legi Oficial de Treball Social de Barcelona



Dones professionals i equitat de gènere

Estudi sociològic qualitatiu

Barcelona, 2020