




Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Climàtica,
Alimentació i Agenda Rural
Secretaria d'Acció Climàtica



DONA I MEDI AMBIENT

El rol de la dona a
l'ocupació verda
a Catalunya



Equip de Gènere
Secretaria d'Acció Climàtica



Dona i medi ambient: El rol de la dona a l'ocupació verda a Catalunya

Equip de treball:

Equip de gènere de la Direcció General de Polítiques Ambientals i Medi Natural, Secretaria d'Acció Climàtica, Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural. Ingrid Vives, Josep Planas, Loli Jiménez, Marina Pérez, Marta Batllellé i Victòria de la Parte.

Ingenieria Social
Elena López i Montse Lolo.

© 2022 Generalitat de Catalunya



Equip de Gènere
Secretaria d'Acció Climàtica



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Climàtica,
Alimentació i Agenda Rural
Secretaria d'Acció Climàtica

Índex de continguts

1. INTRODUCCIÓ	5
1.1. Introducció i antecedents	5
1.2 Objectius de l'estudi	7
1.3 Marc teòric: conceptes bàsics	7
A què s'està fent referència quan es parla de <i>dona</i> en aquest estudi?	7
A què s'està fent referència quan es parla d' <i>economia verda i circular</i> en aquest estudi?	8
A què s'està fent referència quan es parla d' <i>ocupació verda</i> en aquest estudi?	8
Quines variables d'estudi s'han triat? Gènere, edat i maternitat	9
1.4 Metodologia	9
Caracterització del sector de l'ocupació verda	9
Anàlisi quantitativa i qualitativa	10
2. Definició del marc de l'estudi	11
2.1. Context	11
2.1.1. Caracterització de l'ocupació verda a Espanya	11
2.1.2. Polítiques i iniciatives d'economia verda i circular a Catalunya	14
2.1.3 Ocupació amb perspectiva de gènere a Catalunya	16
Dades generals	16
Participació laboral femenina a Catalunya	16
Participació per sectors d'activitat	16
Qualitat de l'ocupació	17
Dades d'afiliació a la Seguretat Social	17
Dones en ERTO	17
Comparativa amb dades masculines	17
3. ANÀLISI	19
3.1 Caracterització del sector d'ocupació verda	19
3.1.1 Ocupació verda amb perspectiva de gènere a Catalunya	19
Dades d'ocupació verda per sexe i edat	25
Dades d'ocupació verda per nacionalitat	28
Dades d'ocupació verda per sexe, tipus de contracte i jornada	30
Dades d'ocupació verda per sexe i tipus de jornada	33
3.1.2 Resum de les tendències observades	36
3.2 Anàlisi qualitativa	37
3.2.1. Grups focals i entrevistes en profunditat	37
Qüestió 1: Barreres per a les dones a l'entorn laboral	38
Qüestió 2. La conciliació laboral, familiar i personal	42
Qüestió 3: Masculinització i feminització dels llocs de treball. Estereotips	42
Qüestió 4. Masculinització dels càrrecs de responsabilitat?	44
Qüestió 5: Feminització de les càrregues familiars?	46
Qüestió 6: Dones referents	47
Qüestió 7: Actituds sexistes a l'entorn laboral?	47
Qüestió 8: Oportunitats de millora	48
3.2.2 Resum de les aportacions	50
4. Oportunitats, amenaces, fortaleces i febleses	55
5. Conclusions	56
6. Línies de futur	58
7. Bibliografia	59

8. Annexos 60

Agraïments:	61
Annex 1. Dades Idescat.....	62
Annex 2. Guió grups focals	70
Annex 3. Entrevista en profunditat	71
Annex 4. Enquesta a les persones treballadores de la Secretaria d'Acció Climàtica	72

*Allò que fas marca la
diferència,
i has de decidir quin tipus
de diferència
vols marcar*



Jane Goodall,
Etòloga anglesa i missatgera de la pau de l'ONU
Premi Internacional de Catalunya 2015

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Introducció i antecedents

Els darrers vint anys, la societat catalana ha pres consciència que una Catalunya moderna, innovadora, competitiva i capdavantera no pot evolucionar ni sobreviure si no ho fa de forma sostenible. Les polítiques ambientals, la protecció de la biodiversitat, l'adaptació i la mitigació enfront del canvi climàtic, el consum responsable i la cerca d'energies renovables, entre d'altres, ja són temes essencials entre les preocupacions de les catalanes i els catalans.

El desenvolupament de polítiques sostenibles destinades a fer compatible el creixement econòmic i la preservació de la biodiversitat –i evitar, en darrer terme, la degradació de la biosfera provocada per l'acció humana– ha fet aparèixer noves formes de fer i nous nínxols d'ocupació. És el cas de l'economia verda i circular i de l'anomenada ocupació verda.

En paral·lel, s'ha fet palès que una Catalunya plenament sostenible, amb una societat fonamentada en valors com la justícia, la solidaritat, la pluralitat, la tolerància i la responsabilitat, no pot romandre d'esquenes a un altre dels valors essencialment democràtics com és la igualtat.

Tant la sostenibilitat com la igualtat són valors transversals que han d'impregnar totes les polítiques d'un país democràtic. Les polítiques ambientals i les polítiques d'igualtat incideixen i s'han d'incardinar en tots els àmbits de la vida: educació, sanitat, justícia, economia, etc. I també han de ser complementàries entre elles.

Tot i els múltiples avenços en el reconeixement de la igualtat entre dones i homes encara resulta evident que s'està lluny d'assolir la igualtat plena en molts àmbits de la societat on es mantenen estereotips i cultures relacionals i organitzacionals que persisteixen en les desigualtats. L'estudi de quins són aquests àmbits, l'anàlisi de les causes per les quals persisteixen les desigualtats, i la proposta i execució d'accions concretes en aquests àmbits per resoldre aquesta problemàtica és responsabilitat de la Generalitat de Catalunya.



- Des de l'òptica de la igualtat, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida (Dones i treball, 1r trimestre 2021), especifica que una de les funcions que correspon a la Generalitat de Catalunya és la d'"*elaborar estudis i informes sobre la situació de les dones, fer anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat per raó de sexe i difondre'n els resultats*".
- Des de l'òptica ambiental, el Decret 253/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, especifica en el seu article 6.1.c que una de les funcions de la Secretaria d'Acció Climàtica és la de "*garantir la plena participació de les dones en els processos de planificació i execució de les polítiques d'acció climàtica i canvi climàtic, i incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions en aquest àmbit*".

Amb aquest marc normatiu, la Secretaria d'Acció Climàtica ha cregut d'interès analitzar quina és la situació en matèria d'igualtat i quin és actualment el paper de la dona en el sector del medi ambient i, concretament, en el sector de l'ocupació verda. L'objectiu final de l'estudi és conèixer si aquest nou nínxol de treball de l'ocupació verda és igualitari o no i si reproduceix o no les desigualtats que hi ha en altres sectors econòmics "tradicionals", per poder identificar obstacles i plantejar actuacions de millora des de la Generalitat de Catalunya.

En una anàlisi prèvia d'estudis semblants elaborats per d'altres administracions equivalents a d'altres països, sobta l'existència de molt poques iniciatives sobre aquesta tema. La relació entre dona i medi ambient està molt treballada pel que fa a països d'Àfrica, Àsia i Amèrica Llatina, però la majoria d'estudis parlen, específicament, de la dona en el món agrícola i del seu paper en la conservació dels recursos hídrics o la biodiversitat i en la gestió agrícola i ramadera sostenible, però no del seu paper en el sector de l'ocupació verda.

Altres estudis, ja a Europa, analitzen el rol de la dona al món rural (la seva vinculació amb el treball agrícola i ramader, per exemple) i d'aquí deriva indirectament la connexió ambiental.

En l'àmbit espanyol, es poden trobar iniciatives en forma de plans d'igualtat en els sectors ramaders, agrícoles i pesquers en algunes comunitats autònomes, com és el cas de les Illes Balears o Andalusia, o en forma d'estatuts de dones agrícoles, com en el cas d'Euskadi, però no s'ha trobat cap estudi que analitzi la igualtat d'oportunitats en el sector de l'ocupació verda.



En l'àmbit català, des de la mateixa Generalitat de Catalunya, es pot trobar un elevat nombre d'iniciatives d'estudi en matèria d'igualtat desenvolupades a través de l'Institut Català de les Dones i, més recentment, des del Departament d'Igualtat i Feminismes, i també un elevat nombre d'iniciatives i de programes en relació amb la igualtat de la dona en els àmbits agrícola, ramader i marítim, com ara el Programa de dones del món rural i marítim, el Consell Assessor de Dones del Món Rural i Marítim o el Programa de mentoria professional entre dones del sector primari, totes desenvolupades pel Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural. Tot i ser iniciatives necessàries i imprescindibles i estar relacionades tangencialment amb el medi ambient, cap incideix tampoc de forma directa en l'anàlisi de la igualtat en el sector de l'ocupació verda.



Per cobrir aquesta carència d'informació, aquest estudi planteja un enfocament nou, que vol analitzar i potenciar els perfils professionals de les dones que treballen al sector de l'ocupació verda i que duen a terme activitats relacionades amb l'economia verda i circular, la mitigació i l'adaptació al canvi climàtic, la recerca ambiental en general, l'educació i la informació ambientals, la protecció de la biodiversitat, etc. En aquests àmbits d'activitat, el paper de les dones és essencial i malauradament, a l'hora de prendre decisions en aquests àmbits, tal com es demostrarà al llarg de l'estudi, les dones es troben amb topalls i sostres de vidre molt semblants a d'altres amb què es troben en altres escenaris vitals.

1.2 Objectius de l'estudi

Com ja s'ha indicat anteriorment, la finalitat d'aquest estudi és descriure i analitzar la situació de la dona en el sector de l'ocupació verda a Catalunya des d'una perspectiva de gènere i interseccional, tenint en compte les variables edat i maternitat que, junt amb el gènere, són claus en l'anàlisi. A partir de les dades extretes, és també objecte d'aquest estudi detectar punts negatius i positius respecte de la igualtat en el sector de l'ocupació verda i plantejar possibles actuacions de millora.

L'estudi vol respondre les qüestions clau següents:



- *Quines barreres i obstacles es troben les dones, a escala professional, en el sector de l'ocupació verda a Catalunya?*
- *Quines són les feines masculinitzades i les feminitzades? Quins estereotips hi perviuen encara?*
- *Hi ha les mateixes oportunitats per a les dones i els homes en l'àmbit de l'ocupació verda?*
- *Es promocionen d'igual manera?*
- *La maternitat i la reducció de jornada penalitzen a l'hora de promocionar?*
- *Hi ha actituds sexistes a l'entorn laboral?*

També es vol intentar respondre a dues qüestions cabdals:



- *Quines característiques/pràctiques del sector són beneficioses per a les dones i es poden potenciar? Com fer-ho?*
- *Quines característiques/pràctiques del sector, no positives, es poden revertir? Com fer-ho?*

1.3 Marc teòric: conceptes bàsics

Un cop definit l'objecte de l'estudi, i abans de descriure la metodologia emprada en el treball i d'exposar les dades i les conclusions a les quals s'arriba amb l'estudi –que es desenvoluparan en el gruix dels apartats següents–, és necessari concretar alguns conceptes bàsics i definir quin és el marc teòric on s'enquadra l'estudi.

A què s'està fent referència quan es parla de *dona* en aquest estudi?

Tal com es fa en el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022, el concepte de *dona* que apareix al llarg de tot aquest estudi és completament inclusiu i fa referència a TOTES les dones que se senten com a tals, amb independència de la seva assignació de gènere, amb independència de la seva orientació sexual, amb independència de la diversitat de les seves capacitats funcionals i amb independència de la seva procedència, ètnia, cultura, creences, etc.

A què s'està fent referència quan es parla d'economia verda i circular en aquest estudi?

L'economia verda és un concepte desenvolupat pel Programa de les Nacions Unides per al Medi Ambient (PNUMA) en el *Green Economy Report* (2011) on es defineix l'economia verda com aquella que millora el benestar humà i l'equitat social, mentre que redueix significativament els riscos ambientals (*Impuls a l'Economia Verda i a l'Economia Circular*, 2015).



L'economia verda no és un sector en si mateix, sinó que el concepte s'aplica a sectors diversos que tenen l'objectiu comú de reduir el seu impacte en el medi ambient i proporcionar béns i serveis d'una manera sostenible (ibíd., 6).

En una economia verda, les inversions públiques i privades impulsen el creixement dels ingressos i de l'ocupació que alhora redueixen les emissions de carboni i la contaminació, milloren l'eficiència energètica i de recursos, i eviten la pèrdua de biodiversitat i els serveis ecosistèmics (ibíd.). Tanmateix, l'informe apunta que l'economia verda permet revitalitzar i diversificar les economies i crear llocs de treball de qualitat (ibíd.).

Els principals objectius cap als quals caldria orientar aquest model d'economia verda són, en primer terme, l'ús dels recursos de manera eficient i, en segon terme, l'harmonització del desenvolupament econòmic amb la millora del benestar de la ciutadania i la solidaritat intra i intergeneracional.

A què s'està fent referència quan es parla d'ocupació verda en aquest estudi?

Nacions Unides defineix els treballs verds com aquells que redueixen l'impacte ambiental de les empreses i els sectors econòmics, fins a obtenir nivells sostenibles. Es consideren treballs verds els treballs relacionats amb l'agricultura, la indústria, els serveis i l'administració que contribueixen a conservar o restablir la qualitat ambiental.

Els treballs verds es troben en molts sectors de l'economia, des del subministrament d'energia fins al reciclatge i des de l'agricultura fins a la construcció i el transport. Aquests treballs ajuden a reduir el consum d'energia, matèries primeres i aigua mitjançant estratègies de gran eficiència, a descarbonitzar l'economia i a reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle, a disminuir o evitar completament totes les formes de deixalles i de contaminació, i a protegir i restablir els ecosistemes i la biodiversitat.

Els treballs verds contribueixen de forma decisiva a reduir la petjada ambiental de l'activitat econòmica.

No obstant aquesta definició, molts treballs que en principi són verds no ho són a la pràctica, a causa del dany mediambiental causat per pràctiques inadequades. Les proves disponibles demostren que els treballs verds no són automàticament treball decent.



Molts treballs actuals de reciclat, per exemple, recuperen matèries primeres i, per tant, ajuden a alleugerir la pressió sobre els recursos naturals, però el procés utilitzat molts cops és brut, perillós i difícil, i provoca danys significatius en el medi ambient i en la salut humana. A més, aquets treballs solen ser precaris i remunerats amb ingressos baixos. Aquests treballs NO són treballs verds.

Nacions Unides apunta la viabilitat i el potencial de treballs verds per tota la força de treball, des dels treballadors manuals fins als especialitzats, artesans i empresaris, tècnics altament qualificats, enginyers i directius. Els treballs verds existeixen i poden desenvolupar-se en molts sectors de les economies, tant urbanes com rurals.

Quines variables d'estudi s'han triat? Gènere, edat i maternitat

Juntament amb la categoria gènere, “que és una variable central per determinar què denominem problemes socials, i les seves repercussions diferencials” (Berga, 2005) tant per a dones com per a homes, també es fa referència, en aquest estudi, a les variables edat i maternitat com a elements claus a l'hora d'analitzar les barreres i discriminacions que pateixen les professionals del sector de l'ocupació verda a Catalunya. Resulta evident que hi ha d'altres variables, des d'un punt de vista interseccional, que poden augmentar les barreres i discriminacions que poden patir les professionals del sector de l'ocupació verda a Catalunya, com són la nacionalitat o l'àmbit geogràfic i a les quals aquest estudi fa esment breument però no les analitza en profunditat. A la vegada, també és evident que hi ha d'altres variables com ara l'orientació sexual, l'origen ètnic, la classe socioeconòmica, entre d'altres, que es podrien tenir en compte com a elements d'anàlisi en futurs estudis sobre la matèria, però que no s'han analitzat en profunditat en aquest estudi.

1.4 Metodologia

La metodologia de treball d'aquest estudi es divideix en dues parts:

Caracterització del sector de l'ocupació verda

La primera part, més teòrica o conceptual, s'ha basat en la caracterització del sector de l'ocupació verda amb perspectiva de gènere a Catalunya i en la recollida de les dades disponibles sobre el sector i/o generades *ex professo* per aquest estudi. Cal a dir que un dels obstacles principals que s'han trobat, com ja s'ha indicat anteriorment, és la carència o escassetesa d'estudis d'aquestes característiques tant en l'àmbit estatal com internacional, que impedeix la comparativa amb dades d'altres territoris d'Espanya, Europa o el món.

Anàlisi quantitativa i qualitativa

La segona part s'ha basat en l'anàlisi de les dades recollides tant de forma quantitativa com qualitativa.

L'anàlisi quantitativa basada en dades quantitatives proporcionades per l'Idescat inclou:

- Anàlisi de dades d'afiliació a la Seguretat Social per sexe i sector d'ocupació verda. Quantes dones i quants homes, amb afiliació a la Seguretat Social, treballen en el sector de l'ocupació verda a Catalunya i en quina ocupació en concret.
- Anàlisi de dades d'ocupació verda per sexe i edat. A quines franges d'edat pertanyen les persones treballadores en el sector de l'ocupació verda.
- Anàlisi de dades d'ocupació verda per nacionalitat. De quines nacionalitats són les persones treballadores del sector de l'ocupació verda.
- Anàlisi de dades d'ocupació verda per sexe i tipus de contractes. Quin tipus de contracte tenen.
- Anàlisi de dades d'ocupació verda per sexe i tipus de jornada. Quin tipus de jornada fan.

S'han recopilat dades de tres anys consecutius (2019, 2020 i 2021) per poder observar-ne l'evolució temporal.

Les dades qualitatives són proporcionades per la informació extreta de set grups focals i onze entrevistes en profunditat. Les persones participants en els grups focals i les entrevistes en profunditat són dones professionals del sector de l'ocupació verda a Catalunya, tant de l'àmbit públic com privat. S'hi han inclòs els testimonis de forma textual, sense cap tipus de tractament.

2. Definició del marc de l'estudi

2.1. Context

Una vegada plantejats el perquè de la necessitat de l'estudi, els seus objectius, les variables utilitzades per realitzar-lo i la metodologia a seguir, és essencial identificar el context en què es treballarà.

El primer pas per definir-ne el context és la caracterització del sector de l'ocupació verda a Espanya i a Catalunya. Atès que l'estudi es centra concretament en les dones, també constitueix un segon pas essencial disposar d'una petita anàlisi de l'ocupació amb perspectiva de gènere a Catalunya. Finalment, també es considera interessant fer un tercer pas per descriure les polítiques d'economia verda i circular que han potenciat l'aparició i el creixement del sector de l'ocupació verda a Catalunya.



- *Com és el sector de l'ocupació verda a Espanya i a Catalunya?*
- *Quines polítiques i iniciatives d'economia verda i circular s'han dut a terme a Catalunya?*
- *Com és l'ocupació amb perspectiva de gènere a Catalunya?*

2.1.1. Caracterització de l'ocupació verda a Espanya

En aquest apartat, amb la voluntat de caracteritzar l'ocupació verda a Espanya, i també a Catalunya, es plantegen les qüestions següents:



- *On treballen les persones que tenen una "ocupació verda"? Quins són els seus sectors d'activitat?*
- *Aquests sectors d'activitat, quin pes relatiu tenen sobre el total d'ocupació verda?*
- *Quines comunitats autònomes concentren el major volum de persones amb ocupació verda?*
- *És Catalunya una d'aquestes comunitats autònomes amb major ocupació verda?*

Els sectors d'activitat considerats sectors d'ocupació verda, entre d'altres, són:



L'informe *Empleo Verde* apunta que l'activitat de més pes en l'ocupació verda tradicional a l'Estat espanyol és la gestió i el tractament de residus, que concentra més d'una quart part de l'ocupació verda total, amb 140.343 llocs de feina (26,4% del total).

En segon lloc es troba el sector de producció d'energies renovables, amb 109.368 llocs de treball (20,6% del total).

En tercer lloc amb major participació, 58.264 llocs de treball, se situa el tractament i depuració d'aigües residuals (11% del total de l'ocupació), que presenta un escenari similar al de la gestió i tractament de residus.

L'informe assenyala que, en quart lloc, es troba el sector públic. Aquest sector té un rol important en la generació d'ocupació verda. Els llocs de treball del sector públic responen a la necessitat de donar resposta a les diverses i creixents competències estatals, autonòmiques i locals en matèria de medi ambient: política ambiental, desenvolupament d'un marc jurídic, control i vigilància del compliment de la legislació ambiental i execució directa de determinades activitats i programes de continguts ambientals en els diversos nivells de l'Administració pública (ministeris, conselleries, diputacions i municipis). El sector públic genera 53.072 llocs de treball (un 10% de l'ocupació verda).

En cinquè lloc es troba l'activitat de l'agricultura i ramaderia ecològica, amb 49.867 llocs de treball (9,4% del total), considerada en plena expansió.

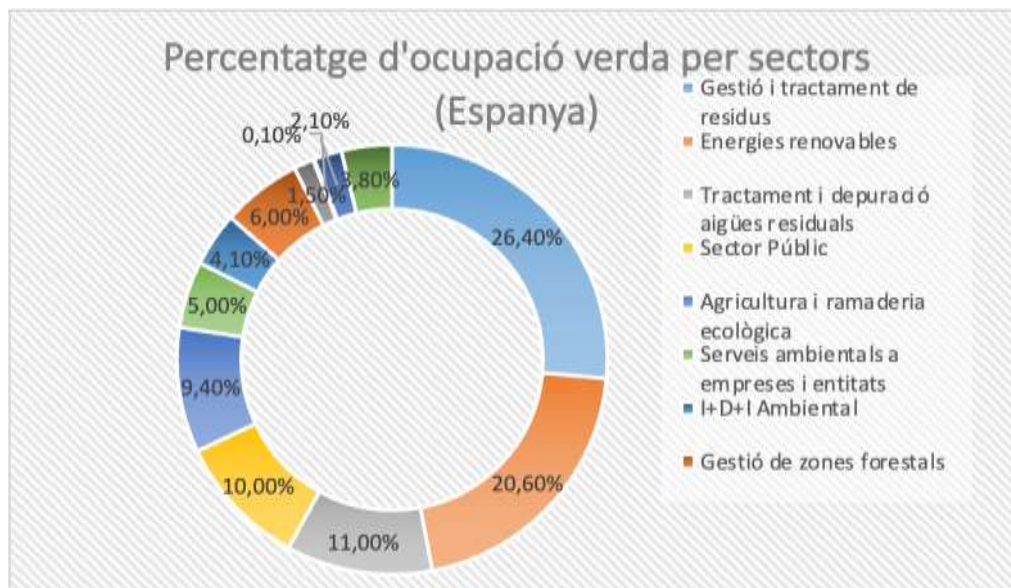
Els serveis ambientals a empreses i entitats (consultoria, enginyeria i auditoria ambientals) representen 26.354 llocs de treball (el 5% de l'ocupació del sector de l'ocupació verda) segons l'estudi. Es posa de manifest que, els últims anys, aquest subsector ha experimentat un important creixement a estímuls de desenvolupament d'un marc legislatiu molt favorable i un major control en la seva aplicació (ibíd.,23). En l'informe *Empleo Verde* s'apunta que paral·lelament al subsector de serveis ambientals a empreses i entitats es desenvolupa l'ocupació ambiental a la indústria i als serveis.

Un altre sector de l'ocupació verda és el d'R+D+I ambiental, amb 21.929 llocs de treball (4,1% del total de l'ocupació verda), que ha experimentat un creixement exponencial els últims anys (ibíd.).

El sector de gestió d'espais naturals protegits representa 10.935 llocs de treball (el 2,1% de l'ocupació verda). L'ocupació verda en la gestió de zones forestals ha estat condi-

onada per la renovació de la política forestal, que ha implicat l'elaboració i desenvolupament de nous instruments de regulació i gestió, compromisos, estratègies i programes d'inversió públics (Estratègia Forestal Espanyola, Llei 43/2003, de Montes, Plan Forestal Español i la Llei 10/2006, de Montes, que modifica la Llei 43/2003). El creixement de l'ocupació en aquest subsector va en paral·lel amb l'increment de la superfície total protegida a Espanya, que ha crescut de forma considerable els últims anys però amb escassos recursos (ibíd.).

Finalment, cal destacar el sector de l'educació i informació ambiental, que representa 7.871 llocs de treball (l'1,5% de l'ocupació verda) (ibíd.). Com la resta de sectors, l'ocupació d'activitats d'educació i informació ambiental ha experimentat una evolució molt notable els últims anys (ibíd.).



Gràfic 1. Elaboració pròpia - Dades informe *Empleo Verde*

Segons l'informe *Empleo Verde*, el nombre de treballs verds en els nous jaciments d'ocupació podria multiplicar-se per un canvi de model econòmic sostenible (ibíd., 26).

A més dels sectors tradicionals, els nous jaciments d'ocupació verda aportaran treballs verds que es sumaran als sectors tradicionals. Les tecnologies de la informació i la comunicació, la rehabilitació-edificació sostenible, el turisme sostenible, les activitats específiques relacionades amb la mitigació o adaptació al canvi climàtic, la mobilitat i el transport sostenible, l'economia de la biodiversitat, els cultius agroenergètics, el sector de l'automòbil i l'ecologia industrial en són una mostra (ibíd.).

Un dels exemples d'aquests nous jaciments d'ocupació verda el constitueixen les activitats relacionades amb la mitigació i l'adaptació al canvi climàtic (ibíd.). La transició cap a una economia baixa en carboni constitueix una oportunitat per a nombrosos sectors (ibíd.). En activitats com ara l'explotació de les energies renovables, la construcció, la distribució de productes eficients al consumidor, la producció de béns industrials menys intensius en carboni o el transport, ja s'han detectat els avantatges d'afrontar la dita transició (ibíd.).

Altres sectors com són l'agricultura i la ramaderia, l'energia, la salut, la gestió de les àrees forestals, el tractament i depuració d'aigües, les assegurances i certificacions, el turisme, el transport, les telecomunicacions i la societat de la informació, les activitats industrials, o el sector financer poden veure's afectats o, inclús, beneficiats en un context d'adaptació al canvi climàtic (ibíd.).

En relació amb el turisme sostenible, el personal empleat ha augmentat durant l'última dècada (ibíd.) i s'estima un augment dins d'aquest sector (ibíd.).

Segons l'informe *Empleo Verde*, la majoria dels treballs verds a l'àmbit de l'Estat espanyol es concentren en quatre comunitats autònomes: Catalunya (93.660 persones), Andalusia (91.517 persones), Comunitat de Madrid (62.494) i Comunitat Valenciana (54.279 persones).



Figura 1. Mapa d'elaboració pròpia. Dades: informe *Empleo Verde*

Catalunya és, doncs, la comunitat autònoma espanyola amb un nombre més elevat de persones que tenen una ocupació verda. Possiblement, una de les raons per les quals Catalunya és capdavantera en ocupació verda és el conjunt de polítiques i iniciatives d'economia verda i circular que s'hi han desenvolupat els darrers anys i que es citen breument en l'apartat següent.

2.1.2. Polítiques i iniciatives d'economia verda i circular a Catalunya

D'acord amb l'estratègia d'Impuls a l'economia verda i a l'economia circular de la Generalitat de Catalunya aprovada el 2015 per la Generalitat de Catalunya, els punts de partida de l'impuls a l'economia circular a Catalunya són:

- Les polítiques econòmiques marc
- Les polítiques de sostenibilitat del Govern
- La integració de l'economia verda en les polítiques del Govern

Entre les polítiques econòmiques marc que han impulsat l'economia verda a Catalunya (i a la resta d'Europa) trobem l'**Estratègia Europa 2020**, que va establir que les economies europees possessin en marxa nous motors de creixement i ocupació mitjançant set iniciatives que els estats membres i les regions europees havien d'implementar de manera coordinada amb la Unió Europea, i que són:

1. Una agenda de noves qualificacions i ocupacions
2. Una plataforma europea contra la pobresa
3. Una agenda digital per a Europa
4. Una reunió per la innovació
5. Una joventut en moviment
6. Una Europa que utilitzi eficaçment els recursos
7. Una política industrial per a l'era de la globalització



Aquestes iniciatives s'han centrat en tres prioritats (ibíd., 9):

- Desenvolupar una economia basada en el coneixement i la innovació – creixement intel·ligent.
- Impulsar la transició cap a una economia que utilitzi més eficaçment els recursos, més verda i més competitiva – creixement sostenible.
- Fomentar una economia amb un elevat nivell d'ocupació i de cohesió econòmica, social i territorial – creixement integrador.

Així, el marc europeu no només parla d'eficiència econòmica sinó d'economia intel·ligent, verda, sostenible i, el que és el nucli d'aquest estudi, integradora. El concepte integrador al·ludeix a la participació essencial de col·lectius amb especial risc d'exclusió, com és el cas de la dona.

Amb aquest marc europeu, el Govern català va aprovar l'abril de 2012 l'**Estratègia Catalunya 2020 (ECAT 2020)** per a la millora de la competitivitat de l'economia catalana i de l'ocupació a llarg termini, i per reorientar el model productiu cap al creixement intel·ligent, sostenible i integrador que promou la UE.

Un dels sis àmbits prioritaris identificats per a les actuacions de l'ECAT 2020 és l'economia verda (ibíd., 9). Dins d'aquest àmbit, un dels vuit eixos estratègics d'orientació de les polítiques d'aquesta estratègia és el d'impulsar la transició cap a una economia més eficient en l'ús dels recursos (ibíd.).

Al llarg dels darrers anys, amb el desplegament de polítiques orientades a l'economia verda i circular (i també integradora) s'han dut a terme diversos plans i estratègies complementàries per impulsar un creixement eficient en l'ús dels recursos i, per tant, sostenible i integrador (Estratègia Catalunya 2020. Balanç 2012-2014: 34).

En aquest àmbit destaquen el Pla d'energia i canvi climàtic 2012-2020, així com les estratègies d'impuls de l'economia verda, de l'adaptació al canvi climàtic, de l'ecodisseny, de la biomassa i de la renovació energètica d'edificis, com també iniciatives més focalitzades, com ara el Programa general de prevenció i de gestió de residus i recursos de Catalunya 2013-2020, el Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire a les zones de protecció atmosfèrica, el Pla de suport al tercer sector ambiental, el Pla de política forestal 2014-2020, el Programa de foment de la producció agroalimentària ecològica, el programa Escoles verdes i el Programa d'acords voluntaris per a la reducció d'emissions de CO₂ (ibíd., 35).

Destaca també l'Observatori d'Economia Circular, un *hub* d'innovació i punt de trobada d'empreses i institucions que aporten solucions i estratègies per consolidar l'economia circular a Catalunya.



2.1.3 Ocupació amb perspectiva de gènere a Catalunya

Fins ara, s'ha observat que Catalunya és capdavantera en ocupació verda respecte de la resta de comunitats autònomes espanyoles, i part de l'èxit en matèria d'economia verda i circular –i consegüentment de l'èxit en el foment i manteniment de llocs de treball d'ocupació verda– es deu a les polítiques i iniciatives que, seguint l'estela d'Europa, han estat adoptades pel Govern i per la societat catalana.

Tot i que en la definició de l'economia verda i circular hi és inherent la qualitat integradora d'aquesta economia, en la majoria dels plans i iniciatives d'ocupació verda no s'observen referències directes d'igualtat de gènere en la seva configuració i/o desplegament. Per conèixer per què succeeix això, i caracteritzar el sector de l'ocupació verda amb perspectiva de gènere, cal primer fer una petita anàlisi de l'ocupació en general, a Catalunya i des d'una perspectiva de gènere.



- Quina és la situació de la dona en el mercat laboral català?
- Quin percentatge de dones treballa a Catalunya?
- En quins sectors treballen les dones a Catalunya?

Dades generals

L'informe *Dones i treball 1r trimestre*, que va presentar l'Observatori del Treball i Model Productiu el 14 de maig de 2021, té com a objectiu analitzar la situació de les dones al mercat laboral català i la seva evolució (*Dones i treball 1r trimestre, 2021*). L'informe analitza les dades més rellevants en el mercat de treball català des d'una perspectiva de gènere. En aquest context, hi ha 1.870.600 dones actives d'acord amb les estimacions de l'EPA del primer trimestre de 2021, que representen el 48,3% de la població activa (ibíd.).

Participació laboral femenina a Catalunya

Respecte a la participació laboral femenina, aquesta està tenint un comportament diferenciat de la masculina: la població activa femenina creix, tant en el trimestre com interanualment, mentre que la masculina descendeix (ibíd.), i s'arriba així a una de les taxes d'activitat femenina de 16 a 64 anys més altes de la sèrie històrica: 75% (el màxim històric se situa en el 75,2%). Així mateix, el diferencial entre la taxa de les dones i la dels homes és el més baix de tota la sèrie (5,3 punts). Respecte a l'ocupació, els resultats mostren un increment de l'ocupació femenina en el trimestre (+1,5%, 22.900 ocupades més), més intens que el dels homes (+0,6%). L'augment s'ha concentrat en les ocupades a temps complet (+2%) i les assalariades amb contracte temporal (+2,6%) (ibíd.).

Participació per sectors d'activitat

Per sector d'activitat, el guany d'ocupació femenina en el trimestre ha estat possible gràcies als serveis i, en molta menor mesura, a l'agricultura, mentre que la indústria i la construcció han perdut ocupació femenina (ibíd.). En concret, sobresurten l'educació (14.500 més), les activitats administratives i serveis auxiliars (8.800 més), el transport i emmagatzematge (7.600 més) i el comerç al detall (5300 més) com les activitats que han generat més volum d'ocupació entre les dones (ibíd.).

En balanç interanual, l'ocupació és un 1,9% inferior a la prèvia a l'inici de la crisi covid-19, això significa que hi ha 30.200 dones ocupades menys (ibíd.). L'ocupació masculina presenta una disminució més intensa (-2,6%). Des del quart trimestre de 2020 les dones mostren una evolució més favorable per trimestre que els homes, al contrari del que va passar els primers mesos de la crisi, i és per això que ara el balanç anual és menys negatiu per a les dones que per als homes (ibíd.).

Qualitat de l'ocupació

Atenent la qualitat de l'ocupació entre les dones, l'ocupació femenina a jornada parcial ha disminuït (-5,1%) més pronunciadament que a jornada completa (-0,9%) en comparació amb un any abans (ibíd.). En ambdós casos, es moderen les davallades respecte dels trimestres anteriors (ibíd.). I per tipus de contracte, l'ocupació assalariada temporal ha augmentat (+2,2%) i la indefinida ha disminuït (-2,3%).

Per sectors, cal apuntar que l'ocupació femenina en els serveis alenteix el seu ritme de descens (-0,6%), mentre que entre els homes es manté una caiguda intensa en aquest sector (-4,1%) (ibíd.). En detall, l'hostaleria és l'activitat més afectada per la crisi de la covid-19 (-21 %, 27.500 dones ocupades menys), i la que presenta l'increment més voluminós és informació i comunicacions i activitats financeres i assegurances (17.100 dones més) (ibíd.).

Dades d'afiliació a la Seguretat Social

Les dades d'afiliació a la Seguretat Social mostren, entre el desembre de 2020 i el març de 2021, un descens del 0,1% entre les dones, per la pèrdua d'afiliacions en el règim general i en el sistema especial de la llar (ibíd.).

Interanualment, l'afiliació femenina s'incrementa un 1% respecte del març de 2020; tanmateix, cal tenir present que es compara amb el primer mes afectat per la pandèmia (ibíd.). De fet, en relació amb l'afiliació prèvia a la pandèmia (28 de febrer de 2020), encara és un 2,4% inferior (39.288 menys).

Dones en ERTO

Pel que fa a les dones en ERTO, es xifren en 79.063 a finals de març de 2021 i suposen el 5% de l'afiliació femenina (1.585.063). En el cas dels homes, és més baix (el 4,4% de l'afiliació masculina es troba en ERTO) i posa de manifest un impacte dels expedients de regulació temporal d'ocupació més gran entre les dones (ibíd.).

La contractació laboral acumulada en el primer trimestre de l'any ha disminuït amb un poc més d'intensitat entre les dones (-18,3% davant del -17,7 dels homes) (ibíd.). En les dones la caiguda és més intensa en la contractació de fixos discontinus (-30,2%), seguida pel temps parcial (-21,5 %) i el temps complet (-15,3%) (ibíd.).

Comparativa amb dades masculines

L'estudi ens indica que la població aturada femenina mostra resultats més desfavorables que la masculina: descendeix amb menys força en el trimestre d'acord amb les dades EPA i, en termes interanuals, s'enfila un 27,3% (davant del +15,2 % del masculí) (ibíd.). Això s'explica, principalment, pel fet que en els homes s'ha produït una sortida d'efectius del mercat laboral, mentre que s'han incrementat les dones actives (ibíd.). En conseqüència, la taxa d'atur femenina (14,3%) amplia la bretxa amb la masculina (11,5%) a 2,8 punts (ibíd.). D'altra banda, les dades d'atur registrat indiquen un creixement interanual més accentuat entre els homes (+24,1% davant del +19,1% de les dones) (ibíd.).

Els increments més pronunciats de l'atur registrat femení corresponen a les dones estrangeres (+33,5%) i les que porten més de sis mesos a l'atur (+73,1%) (ibíd.).

3. ANÀLISI

3.1 Caracterització del sector d'ocupació verda

Per a la caracterització del sector de l'ocupació verda s'ha optat per una anàlisi quantitativa a partir de dades proporcionades per l'Idescat. Les dades recopilades i analitzades inclouen:

Dades d'afiliació a la Seguretat Social per sexe i sector d'ocupació verda

Dades d'ocupació verda per sexe i edat

Dades d'ocupació verda per nacionalitat

Dades d'ocupació verda per sexe i tipus de contractes

Dades d'ocupació verda per sexe i tipus de jornada

S'han recopilat dades de tres anys consecutius (2019, 2020 i 2021) per poder observar-ne l'evolució temporal.

L'ús d'aquest mètode quantitatiu permet la generalització i reunir informació d'un elevat nombre de persones. Així mateix, també permet la unificació i la comparativa entre dades.

3.1.1 Ocupació verda amb perspectiva de gènere a Catalunya

L'anàlisi de les dades proporcionades per l'Idescat sobre les afiliacions a la Seguretat Social a Catalunya per sexe i sectors d'ocupació verda des de 2019 fins a 2021 apunta a una masculinització del sector de l'ocupació verda.

Respecte a les afiliacions a la Seguretat Social a Catalunya per sexe i sectors d'ocupació verda, durant el 2019 hi va haver un nombre més alt d'homes que de dones, 126.662 enfront de 47.816, respectivament, d'un total de 174.478. L'any 2020 hi trobem 47.823 dones i 125.052 homes, i a l'exercici 2021 trobem un lleu increment, 48.772 dones i 127.259 homes.

Si analitzem els sectors d'ocupació verda, observem que el gruix de persones afiliades a la Seguretat Social recau en les activitats següents:



L'activitat de **manteniment i reparació de vehicles de motor** és una activitat altament masculinitzada, ja que d'un total de 33.286 persones afiliades el 2019 a la Seguretat Social en aquesta activitat, 28.733 (86,3%) persones són homes i 4.553 són dones (13,7%). Respecte dels anys 2020 i 2021, hi ha una lleugera pèrdua d'afiliacions tant en dones, 4.404 (2020) i 4.444 (fins a juny 2021), com en homes, 27.731 (2020) i 27.732 (fins a juny 2021).

Cal destacar també com una activitat altament masculinitzada la de **reparació de maquinària**. D'un total de 10.620 persones afiliades a la Seguretat Social en aquesta activitat, 1.273 són dones (12,0%) i 9.347 són homes (88,0%) l'any 2019; el 2020 hi trobem 1.242 dones i 9.393 homes, i finalment el 2021 hi trobem 1.267 dones i 9.764 homes.

La **reparació d'equips de comunicació**, tradicionalment un sector masculinitzat, compta amb un total de 5.062 persones afiliades a la Seguretat Social: 1.462 són dones (28,9%) i 3.600 (71,1%) són homes durant el 2019. Aquest sector pateix una davallada durant el 2020 (1.324 dones i 3.368 homes) i el 2021 (1.156 dones i 3.127 homes).

Respecte a l'activitat de **serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic**, hi trobem un total de 31.907: 9.141 dones (28,6%) i 22.766 (71,4%) homes durant el 2019; 9.041 dones i 22.692 homes durant el 2020 i, durant el 2021, 9.339 dones i 23.386 homes.

L'activitat del sector de l'ocupació verda amb més persones afiliades a la Seguretat Social és la de **recollida de residus no perillosos**, amb un total de 15.922, 3.686 de les quals són dones (23,2%) i 12.236 són homes (76,8%, durant el 2019. Durant el 2020, hi trobem 3.882 dones i 12.354 homes. Respecte a l'any 2021, hi trobem 3.614 dones i 12.643 homes.

Observem que a l'activitat **altres tipus de recerca i desenvolupament en ciències naturals i tècniques**, d'un total de 10.533, hi ha 4.472 dones (42,5%) afiliades a la Seguretat Social i 6.061 homes (57,5%) afiliats. En aquest sentit, aquesta activitat la podem considerar més feminitzada que d'altres activitats. Respecte als anys 2020 i 2021, hi trobem 4.769 dones i 6.322 homes, i 5.094 dones i 6.559 homes, respectivament.

Respecte a l'activitat de **serveis tècnics d'agricultura**, d'un total de 9.658 hi ha 4.332 (44,9%) dones afiliades a la Seguretat Social al sector de l'ocupació verda, i 5.326

(55,1%) homes. Percentualment, les dones d'aquesta activitat representen un 9,1% del total de dones afiliades a la Seguretat Social al sector de l'ocupació verda. Per contra, els homes en representen el 4,2%. Podem afirmar que és una activitat on les dones tenen una clara representació. Durant els anys 2020 i 2021, hi trobem 4.118 dones i 5.301 homes (2020), i 4.337 dones i 5.518 homes (2021).

Respecte a la **recerca i desenvolupament en biotecnologia**, d'un total de 9.082, observem que hi ha 5.012 dones (55,2%) i 4.070 (44,8%) homes durant l'any 2019. Aquesta activitat acull el 10,5% de les dones afiliades a la Seguretat Social al sector de l'ocupació verda i un 3,2% dels homes. Respecte als anys 2020 i 2021, observem un lleuger augment en el nombre de dones (5.250) i un decreixement en el d'homes (4.017) durant el 2020, i 5.260 dones i 3.924 homes durant el 2021.

En resum, trobem un gruix important de dones dins l'activitat de la recerca i desenvolupament en biotecnologia, en els serveis tècnics d'agricultura i en altres tipus de recerca i desenvolupament en ciències naturals i tècniques. D'altra banda es manté un gruix important d'homes als sectors tradicionalment masculinitzats, com el de manteniment i reparació de vehicles de motor, el de reparació de maquinària i el de reparació d'equips de comunicació.

A continuació es presenten tres taules, amb dades proporcionades per l'Idescat, on es fa referència a les activitats econòmiques al sector de l'ocupació verda a Catalunya durant els anys 2019, 2020 i 2021 i a les persones afiliades a la Seguretat Social¹ en aquestes activitats. L'Idescat ha proporcionat les dades desagregades per sexe.

¹ Per compte d'altri i autònoms.

Any 2019

Activitats econòmiques al sector de l'ocupació verda a Catalunya	Dones	Homes
Activitat de descontaminació i altres serveis de gestió de residus	58	291
Activitats de classificació i separació de materials	157	492
Activitats de jardins botànics, parcs zoològics i reserves naturals	218	378
Activitats de valorització de materials classificats	201	834
Altres tipus de recerca i desenvolupament en ciències naturals i tècniques	4.472	6.061
Anàlisis i assajos tècnics	2.739	4.085
Captació, potabilització i distribució d'aigua	1.818	4.725
Comerç a l'engròs de ferralla i productes de rebuig	1.098	4.069
Comerç al detall d'articles de segona mà en establiments especialitzats	733	974
Construcció de vies fèrries	14	280
Fabricació de pneumàtics i cambres de cautxú; reconstrucció i recautxutatge de pneumàtics	17	81
Manteniment i reparació de vehicles de motor	4.553	28.733
Producció d'energia d'origen eòlic	0	0
Producció d'energia elèctrica d'altres tipus	129	339
Producció d'energia hidroelèctrica	63	231
Recerca i desenvolupament en biotecnologia	5.012	4.070
Recerca i desenvolupament en ciències socials i humanitats	2.695	1.111
Recollida de residus no perillosos	3.686	12.236
Recollida de residus perillosos	0	0
Recollida i tractament d'aigües residuals	216	846
Reparació d'altres equips	87	514
Reparació d'aparells electrodomèstics i d'estrils per a la llar i el jardí	271	1.060
Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic	218	1.147
Reparació d'efectes personals i articles d'ús domèstics ncaa	642	1.237
Reparació d'equips de comunicació	1.462	3.600
Reparació d'equips elèctrics	110	1.096
Reparació d'equips electrònics i òptics	44	194
Reparació d'ordinadors i equips perifèrics	225	968
Reparació de calçat i altres articles de cuir	128	476
Reparació de maquinària	1.273	9.347
Reparació de mobles i articles de parament de la llar	89	279
Reparació de productes metàl·lics	136	1.279
Reparació de rellotges i joieria	38	82
Reparació i manteniment aeronàutic i espacial	16	259
Reparació i manteniment d'altres materials de transport	83	847
Reparació i manteniment naval	179	1.037
Serveis tècnics d'agricultura	4.332	5.326
Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic	9.141	22.766
Subministrament de vapor i aire condicionat	9	83
Tractament i eliminació de residus perillosos	77	195
Tractament i eliminació de residus no perillosos	236	574
Transport de mercaderies per ferrocarril	54	401
Transport interurbà de passatgers per ferrocarril	770	2.620
Venda, manteniment i reparació de motocicletes, i dels seus recanvis i accessoris	306	1.388
Suma total	47.816	126.662

Taula 1. Elaboració pròpia – Dades: Idescat 2019

Any 2020

Activitat econòmica al sector de l'ocupació verda a Catalunya	Dones	Homes
Activitat de descontaminació i altres serveis de gestió de residus	56	300
Activitats de classificació i separació de materials	162	514
Activitats de jardins botànics, parcs zoològics i reserves naturals	199	384
Activitats de valorització de materials classificats	191	808
Altres tipus de recerca i desenvolupament en ciències naturals i tècniques	4.769	6.322
Anàlisis i assajos tècnics	2.686	3.929
Captació, potabilització i distribució d'aigua	1.772	4.626
Comerç a l'engròs de ferralla i productes de rebuig	1.120	4.036
Comerç al detall d'articles de segona mà en establiments especialitzats	683	923
Construcció de vies fèrries	15	266
Fabricació de pneumàtics i cambres de cautxú; reconstrucció i recautxutatge de pneumàtics	16	80
Manteniment i reparació de vehicles de motor	4.404	27.731
Producció d'energia d'origen eòlic
Producció d'energia elèctrica d'altres tipus	135	353
Producció d'energia hidroelèctrica	62	235
Recerca i desenvolupament en biotecnologia	5.250	4.017
Recerca i desenvolupament en ciències socials i humanitats	2.797	1.139
Recollida de residus no perillosos	3.882	12.354
Recollida de residus perillosos	11	49
Recollida i tractament d'aigües residuals	223	860
Reparació d'altres equips	83	529
Reparació d'aparells electrodomèstics i d'estris per a la llar i el jardí	261	1.076
Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic	199	1.085
Reparació d'efectes personals i articles d'ús domèstics ncaa	633	1.214
Reparació d'equips de comunicació	1.324	3.308
Reparació d'equips elèctrics	103	913
Reparació d'equips electrònics i òptics	41	200
Reparació d'ordinadors i equips perifèrics	223	925
Reparació de calçat i altres articles de cuir	113	448
Reparació de maquinària	1.242	9.393
Reparació de mobles i articles de parament de la llar	92	268
Reparació de productes metàl·lics	145	1.308
Reparació de rellotges i joieria	38	69
Reparació i manteniment aeronàutic i espacial	18	254
Reparació i manteniment d'altres materials de transport	83	885
Reparació i manteniment naval	175	1.091
Serveis tècnics d'agricultura	4.118	5.301
Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic	9.041	22.692
Subministrament de vapor i aire condicionat
Tractament i eliminació de residus perillosos	77	208
Tractament i eliminació de residus no perillosos	258	606
Transport de mercaderies per ferrocarril	43	357
Transport interurbà de passatgers per ferrocarril	774	2.529
Venda, manteniment i reparació de motocicletes, i dels seus recanvis i accessoris	296	1.381
Total	47.823	125.052

Taula 2. Elaboració pròpia - Dades: Idescat 2020

Any 2021

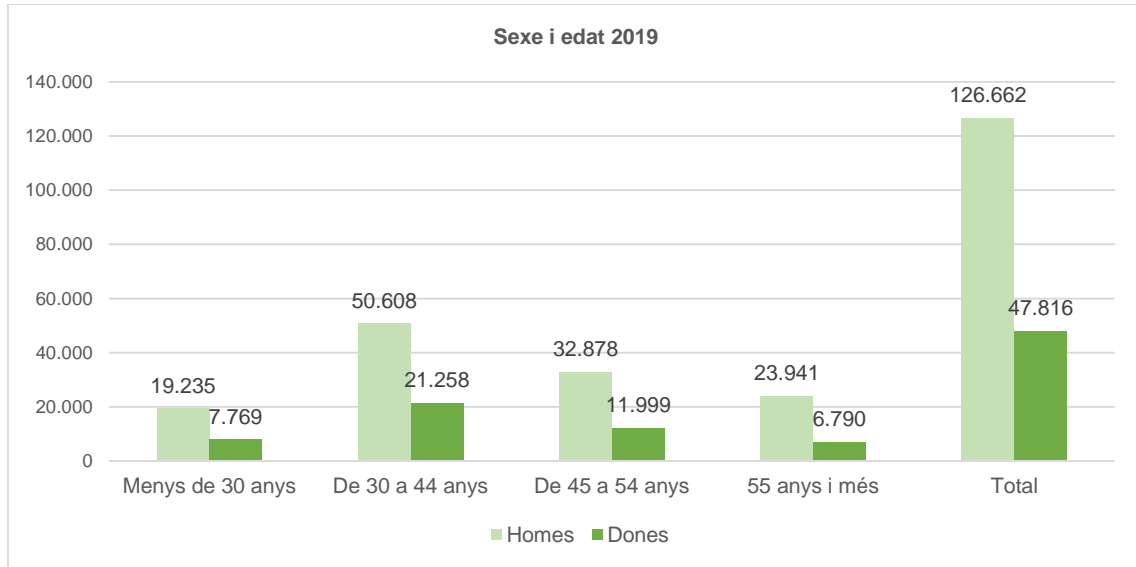
Activitat econòmica al sector de l'ocupació verda a Catalunya	Dones	Homes
Activitat de descontaminació i altres serveis de gestió de residus	57	322
Activitats de classificació i separació de materials	173	515
Activitats de jardins botànics, parcs zoològics i reserves naturals	222	419
Activitats de valorització de materials i classificats	198	832
Altres tipus de recerca i desenvolupament en ciències naturals i tècniques	5.094	6.559
Anàlisi i assajos tècnics	2.759	3.969
Captació, potabilització i distribució d'aigua	1.803	4.736
Comerç a l'engròs de ferralla i productes de rebuig	1.186	4.203
Comerç al detall d'articles de segona mà en establiments especialitzats	681	935
Construcció de vies fèrries	17	271
Fabricació de pneumàtics i cambres de cautxú; reconstrucció i recautxutatge de pneumàtics	15	80
Manteniment i reparació de vehicles de motor	4.444	27.732
Producció d'energia d'origen eòlic
Producció d'energia elèctrica d'altres tipus	147	372
Producció d'energia hidroelèctrica	61	235
Recerca i desenvolupament en biotecnologia	5.260	3.924
Recerca i desenvolupament en ciències socials i humanitats	2.939	1.165
Recollida de residus no perillosos	3.614	12.643
Recollida de residus perillosos	13	47
Recollida i tractament d'aigües residuals	223	841
Reparació d'altres equips	86	565
Reparació d'aparells electrodomèstics i d'estris per a la llar i el jardí	249	1.091
Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic	197	1.060
Reparació d'efectes personals i articles d'ús domèstics ncaa	668	1.214
Reparació d'equips de comunicació	1.156	3.127
Reparació d'equips elèctrics	94	902
Reparació d'equips electrònics i òptics	42	204
Reparació d'ordinadors i equips perifèrics	221	932
Reparació de calçat i altres articles de cuir	117	448
Reparació de maquinària	1.267	9.764
Reparació de mobles i articles de parament de la llar	100	278
Reparació de productes metàl·lics	140	1.300
Reparació de rellotges i joieria	34	70
Reparació i manteniment aeronàutic i espacial	20	226
Reparació i manteniment d'altres materials de transport	74	894
Reparació i manteniment naval	189	1.249
Serveis tècnics d'agricultura	4.337	5.518
Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic	9.339	23.386
Subministrament de vapor i aire condicionat
Tractament i eliminació de residus perillosos	81	199
Tractament i eliminació de residus no perillosos	253	589
Transport de mercaderies per ferrocarril	49	418
Transport interurbà de passatgers per ferrocarril	783	2.495
Venda, manteniment i reparació de motocicletes, i dels seus recanvis i accessoris	305	1.413
Total	48.722	127.259

Taula 3. Elaboració pròpia - Dades: Idescat 2021

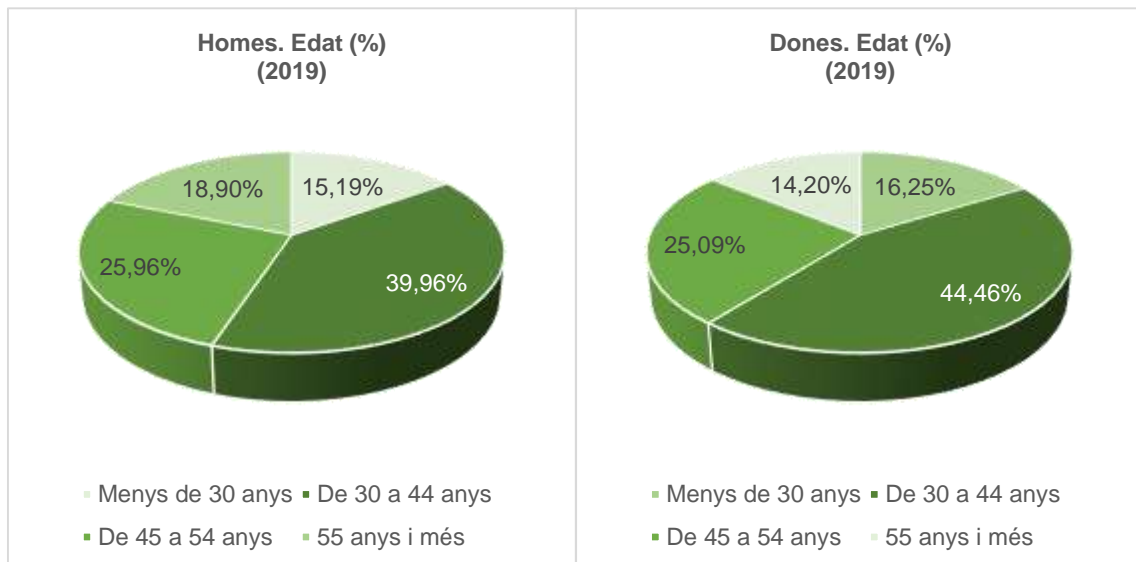
Dades d'ocupació verda per sexe i edat

Any 2019

Si desagreguem les dades per sexe i per edat, la franja d'edat amb més persones afiliades a la Seguretat Social² en sectors de l'ocupació verda durant l'exercici del 2019 és la de 30 a 44 anys, amb 21.258 dones (44,46% de totes les dones) i 50.608 homes (39,96% de tots els homes). Seguidament, tenim la franja d'edat de 45 a 54 anys, la de 55 anys i més, i finalment trobem la franja d'edat de menys de 30 anys. És el que s'observa a les figures següents:



Gràfic 2. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i edat, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2019). Dades: Idescat.

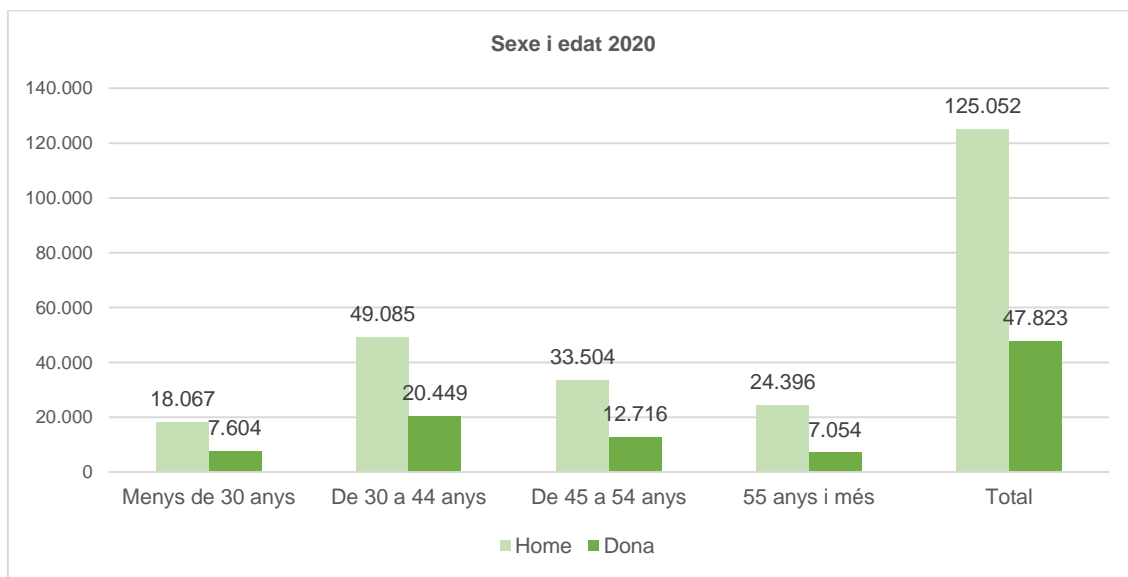


Gràfic 3. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 2.

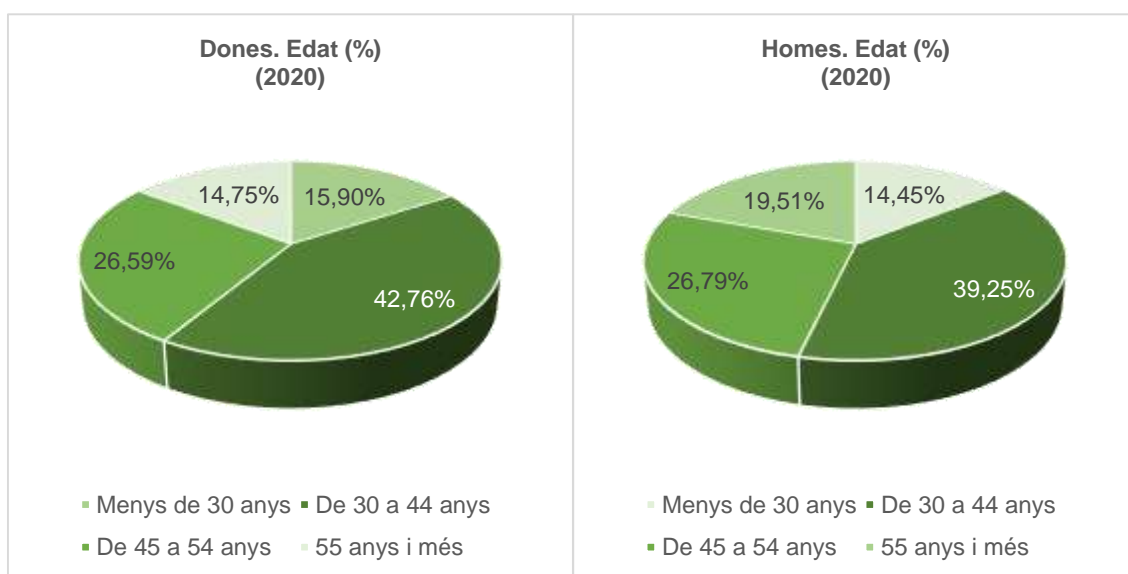
² Per compte d'altri i autònoms

Any 2020

L'any 2020 hi ha un total de 47.823 dones i 125.052 homes afiliats a la Seguretat Social en sectors de l'ocupació verda a Catalunya, i és la franja dels 30 als 44 anys la que compta amb un nombre més gran de persones, en concret 20.449 dones (44,46% del total de dones) i 49.085 homes (39,25% del total de tots els homes). Seguidament, tenim la franja d'edat de 45 a 54 anys, la de 55 anys i més, i finalment trobem la de menys de 30 anys. És el que s'observa a les figures següents:



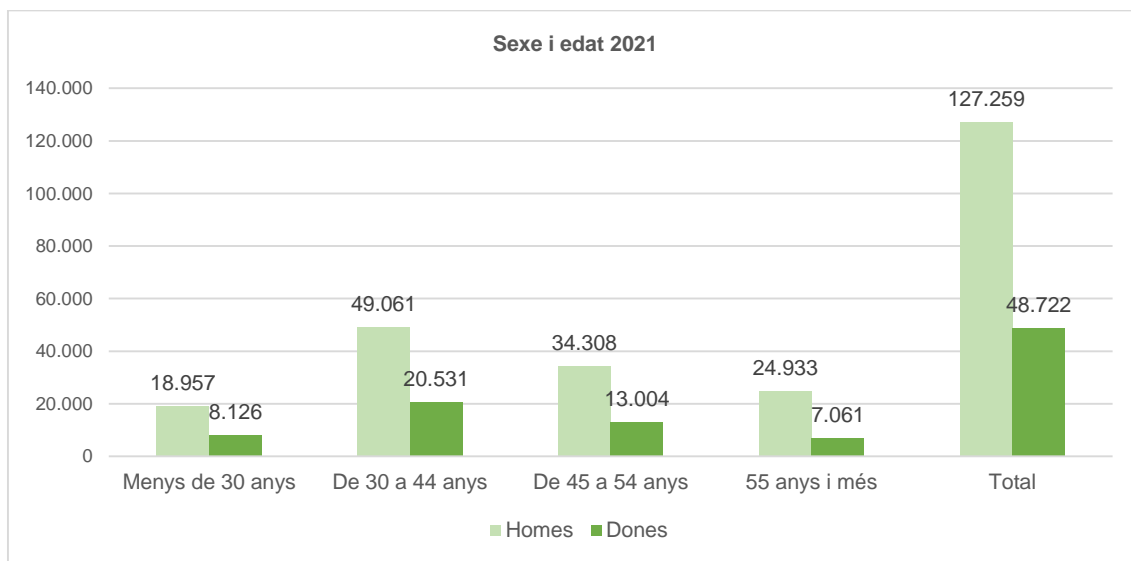
Gràfic 4. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i edat, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2020). Dades: Idescat.



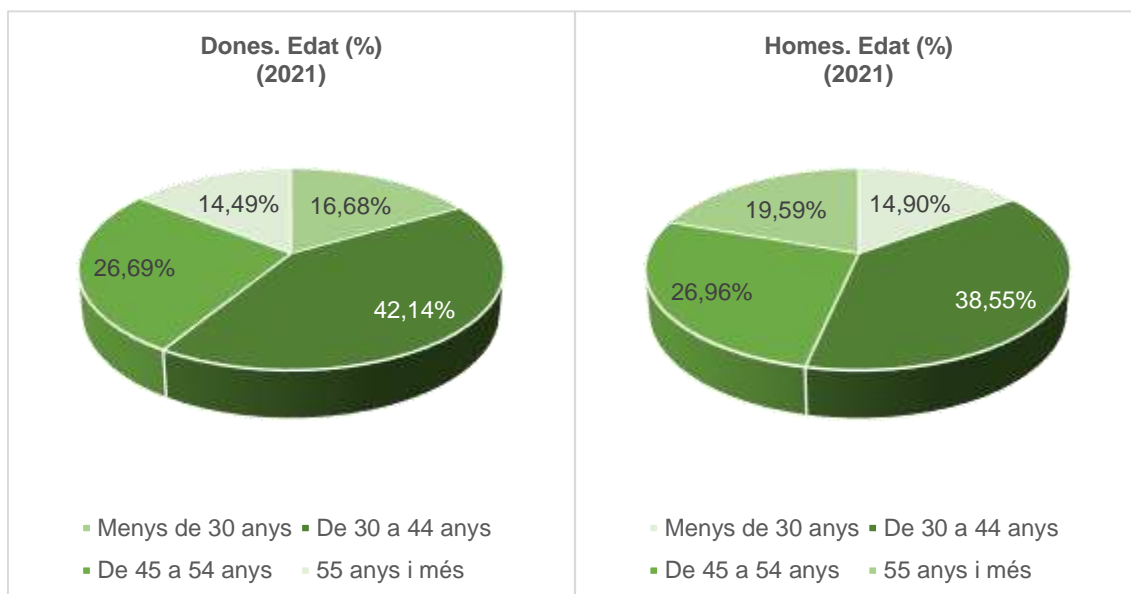
Gràfic 5. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 4.

Any 2021

En el període del gener al juny de l'any 2021 hi ha 48.772 dones i 127.259 homes afiliats a la Seguretat Social, dels quals 20.531 dones (42,14% del total de totes les dones) i 49.061 homes (38,55% del total de tots els homes) es concentren a la franja d'edat de 30 a 44 anys. Com els dos anys anteriors, seguidament tenim la franja d'edat de 45 a 54 anys, la de 55 anys i més, i finalment trobem la de menys de 30 anys. És el que s'observa a les figures següents:



Gràfic 6. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i edat, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2021). Dades: Idescat.

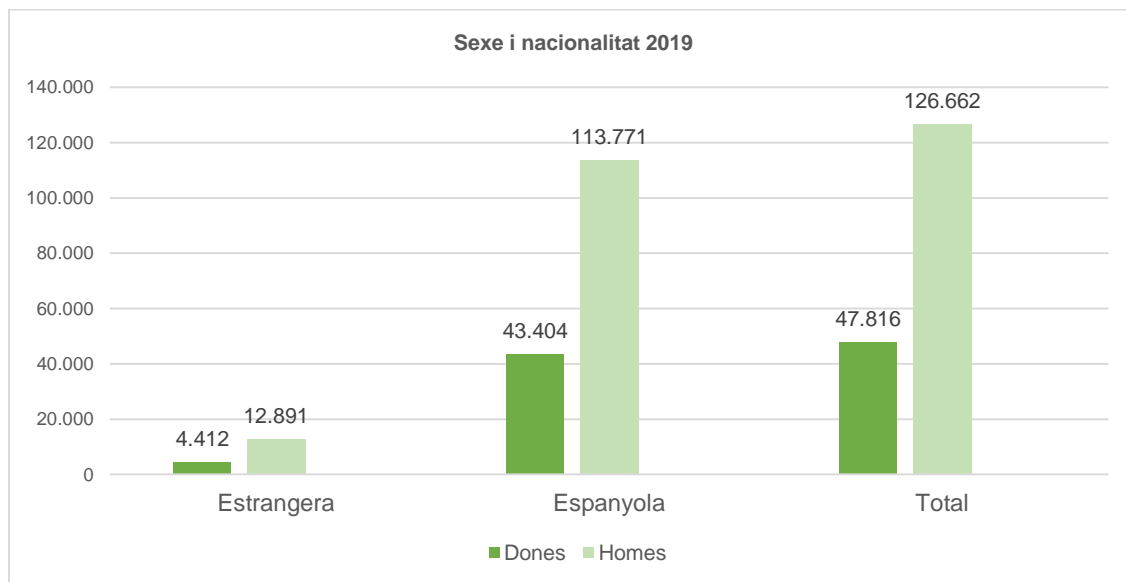


Gràfic 7. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 6.

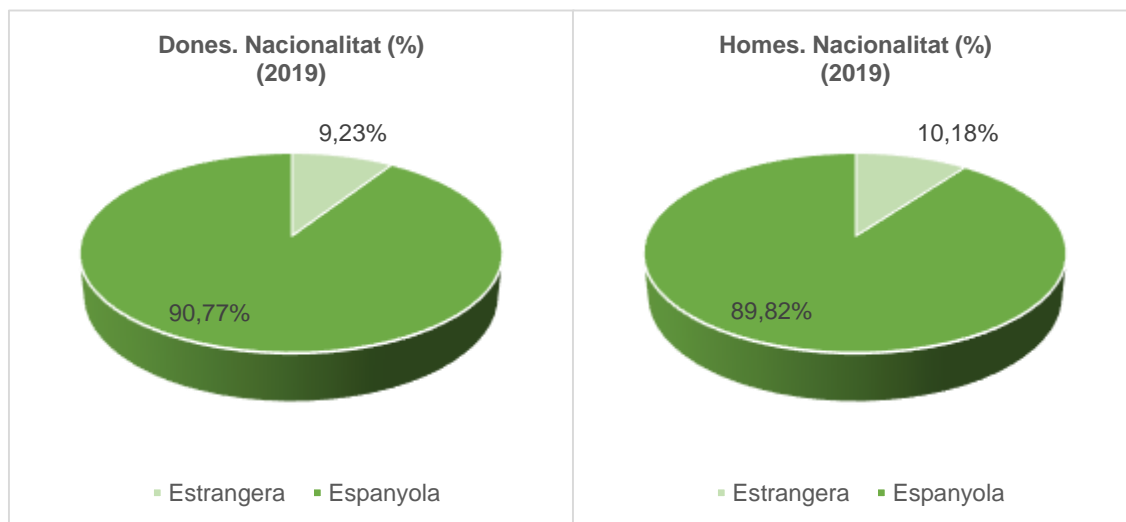
Dades d'ocupació verda per nacionalitat

Any 2019

Respecte a la nacionalitat de les afiliades i afiliats a la Seguretat Social³ durant el 2019 en sectors de l'ocupació verda, 43.404 (90,77%) dones són de nacionalitat espanyola i 4.412 (9,23%) són estrangeres, i 113.771 (89,82%) són homes de nacionalitat espanyola i 43.404 (10,18%) són estrangers. És el que s'observa a les figures següents:



Gràfic 8. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i nacionalitat, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2019). Dades: Idescat.

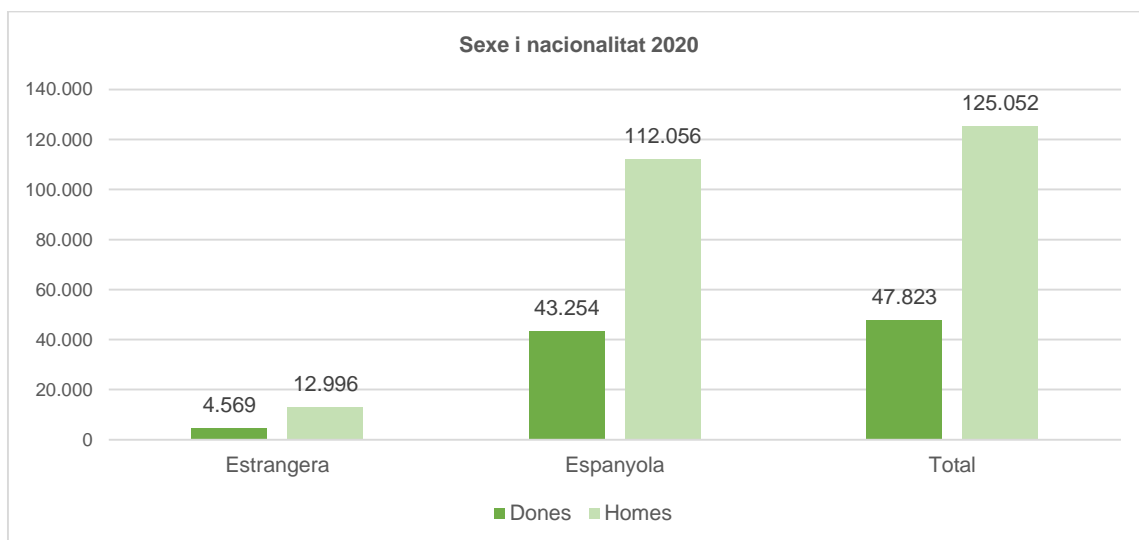


Gràfic 9. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 8.

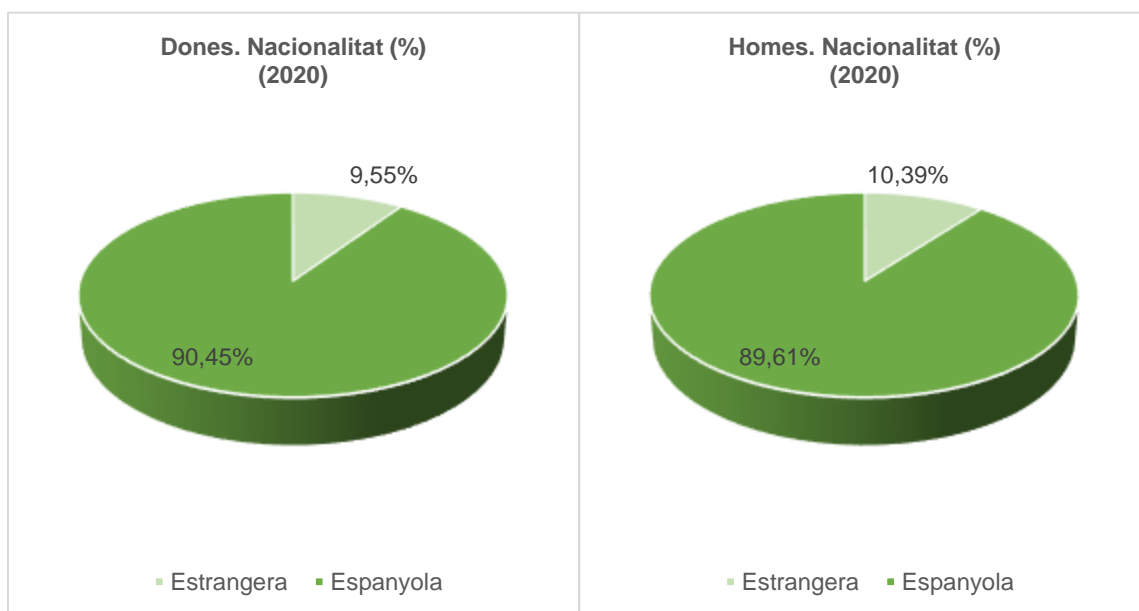
Any 2020

Durant l'exercici del 2020 hi van haver 43.254 (90,45%) dones i 112.056 (89,61%) homes amb nacionalitat espanyola afiliats a la Seguretat Social en sectors de l'ocupació verda. És el que s'observa a les figures següents:

³ Per compte d'altri i autònoms



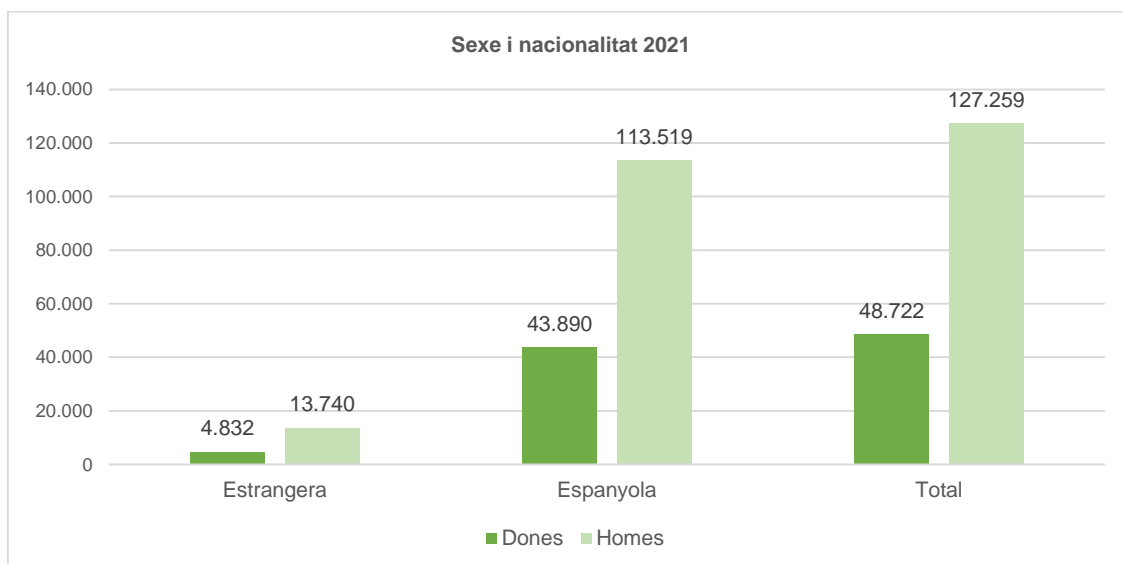
Gràfic 10. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i nacionalitat, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2020). Dades: Idescat.



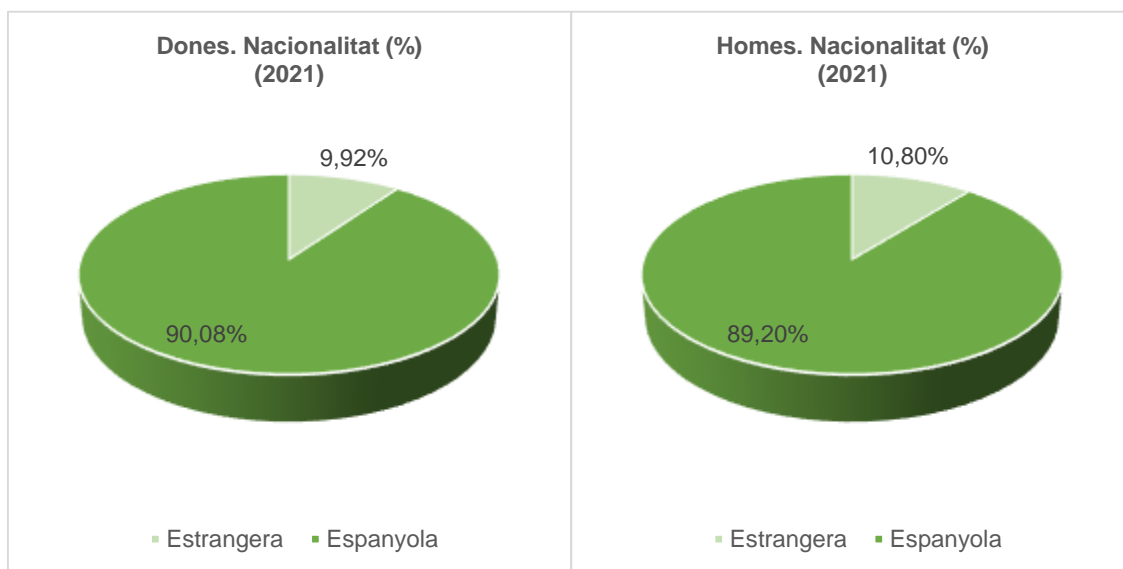
Gràfic 11. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 10.

Any 2021

Respecte al 2021 (dades recollides fins al juny), hi ha 43.890 (90,08%) dones i 113.519 (89,20%) homes de nacionalitat espanyola, i 4.832 (9,92%) dones estrangeres i 13.740 (10,80%) homes estrangers. És el que s'observa a les figures següents:



Gràfic 12. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i nacionalitat, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2021). Dades: Idescat.



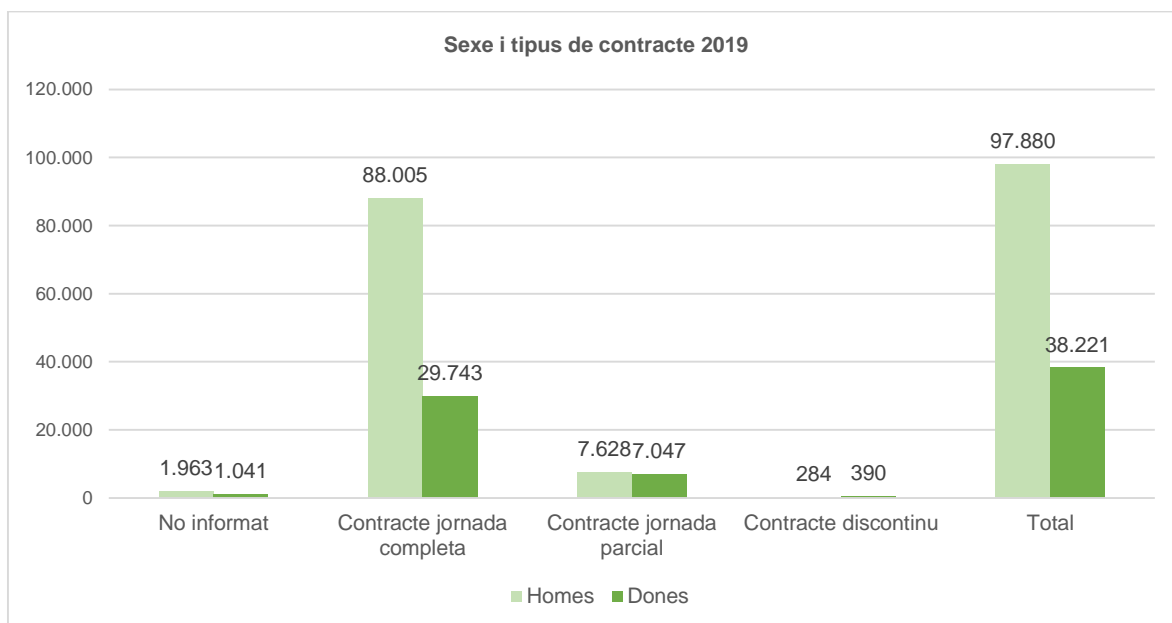
Gràfic 13. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 12.

Dades d'ocupació verda per sexe, tipus de contracte i jornada

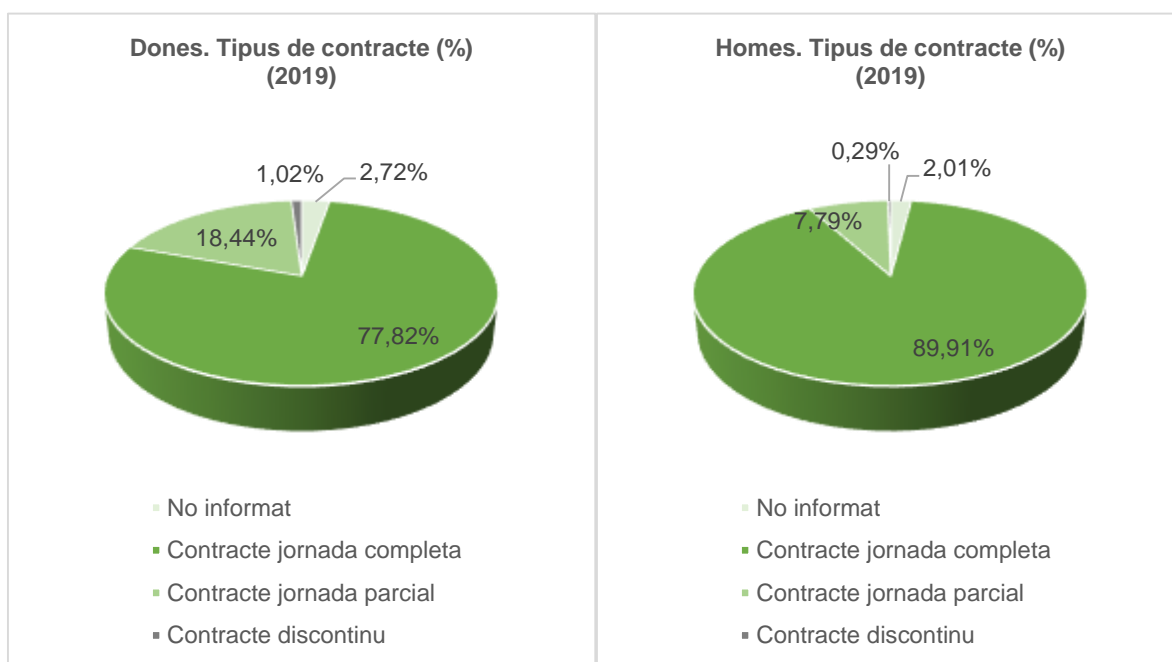
Any 2019

Si desagreguem les dades per sexe i tipus de contracte i jornada,⁴ observem que durant el 2019 hi ha 27.038 dones (70,74% del total de totes les dones) amb contracte indefinit i 10.142 (26,54%) amb contracte temporal; de les 1.041 restants (2,72%) no es té cap tipus d'informació sobre el seu estat contractual. Respecte a les dades referents als homes, es van inscriure a la Seguretat Social amb contracte indefinit 74.356 homes (75,97% del total d'homes), 21.561 (22,03%) amb contracte temporal, i dels 1.963 restants (2,01% del total d'homes) no es té cap tipus d'informació contractual. És el que s'observa a les figures següents:

⁴ Per compte d'altri



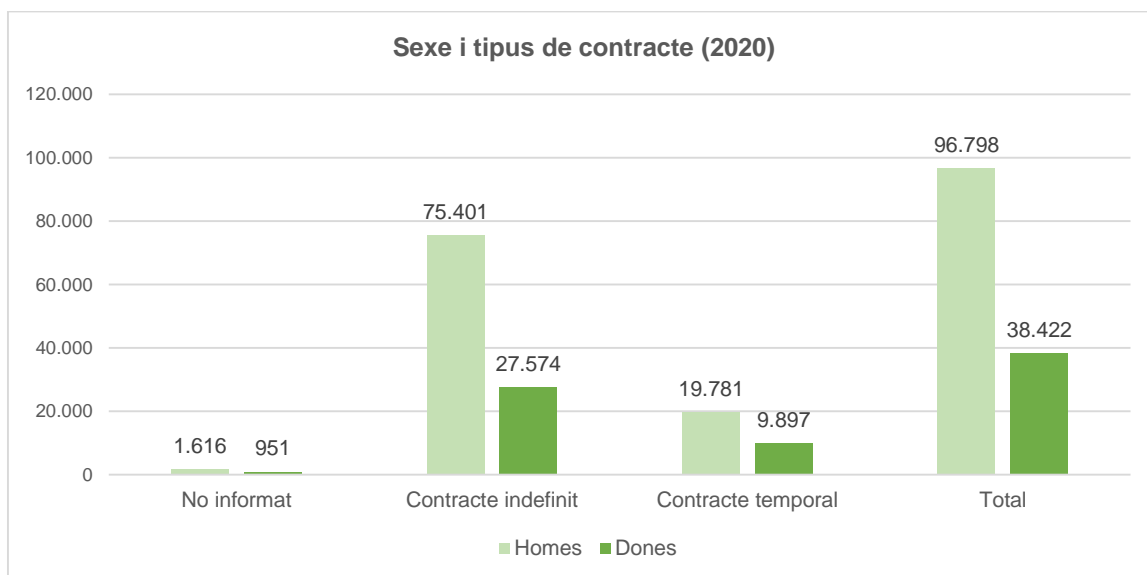
Gràfic 14. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i tipus de contracte, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2019). Dades: Idescat.



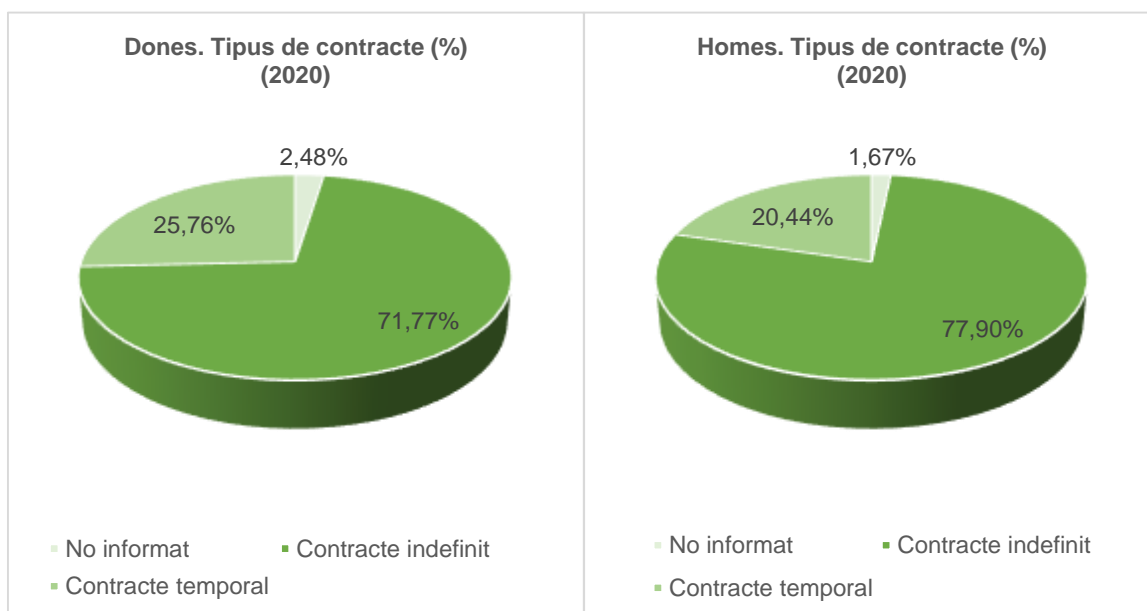
Gràfic 15. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 14.

Any 2020

Durant l'exercici del 2020 es van registrar 25.574 dones (71,77% del total de dones) a la Seguretat Social en sectors de l'ocupació verda amb contracte indefinit, 9.897 dones (25,76%) amb contracte temporal, i de les 951 restants (2,48%) no es té cap tipus d'informació sobre el seu estat contractual. Respecte als homes, s'hi van registrar 75.401 (77,90% del total de tots els homes) amb contracte indefinit, 19.781 (20,44%) amb contracte temporal, i dels 1.616 restants (1,67%) no es té cap tipus d'informació sobre el seu estat contractual. És el que s'observa a les figures següents:



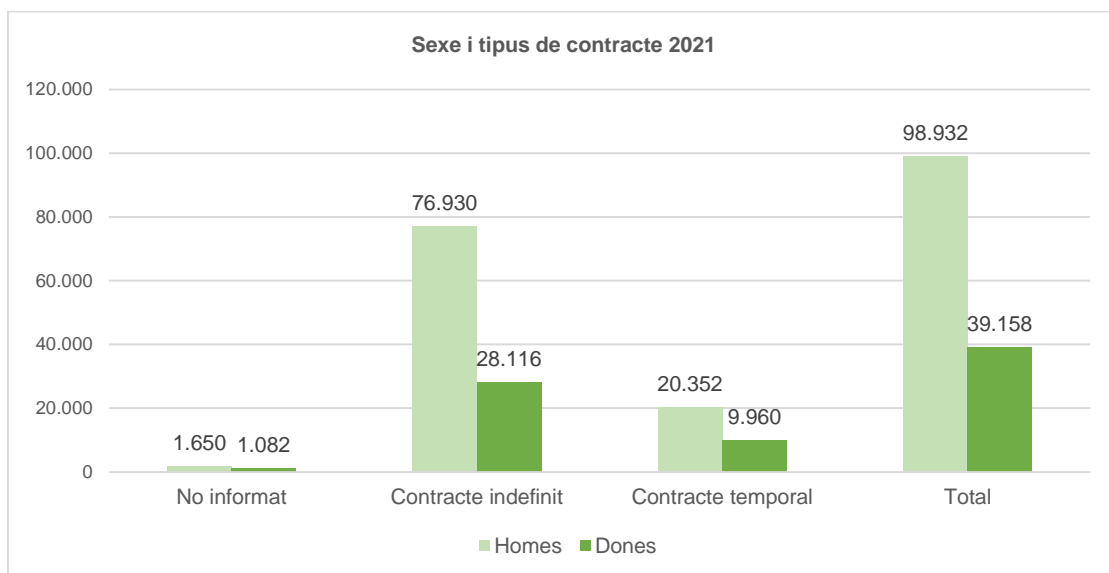
Gràfic 16. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i tipus de contracte, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2020). Dades: Idescat.



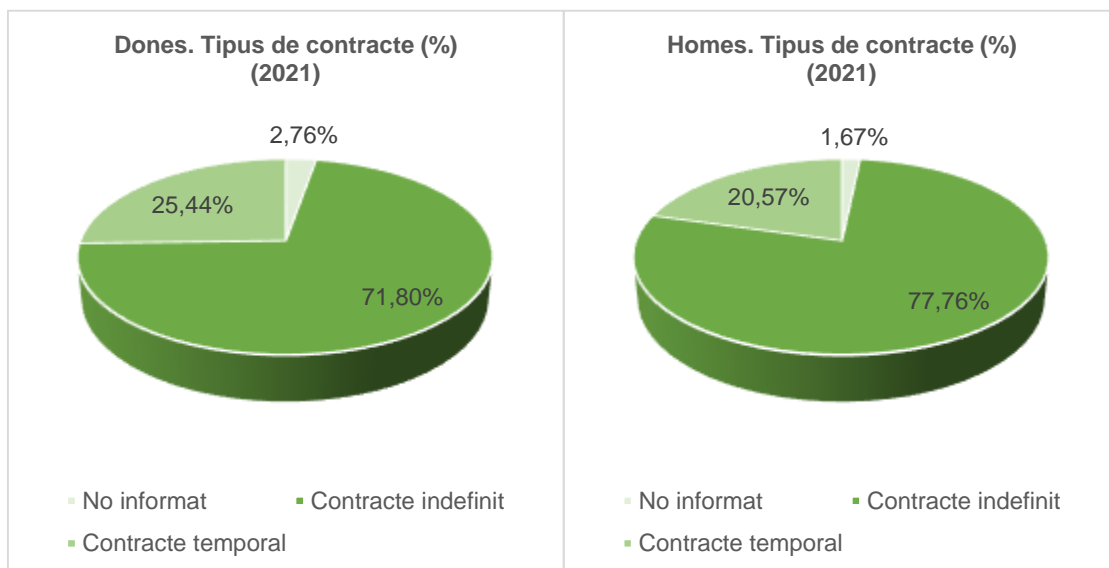
Gràfic 17. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 16.

Any 2021

Les dades del 2021 revelen un augment de la contractació en els sectors de l'ocupació verda tant en el cas de les dones com dels homes. Consten afiliades a la Seguretat Social 28.116 dones (71,80% del total de totes les dones) amb contractació indefinida i 76.930 homes (77,76% del total de tots els homes) amb aquesta mateixa contractació. Respecte a la contractació temporal, també s'aprecia un tímid augment: comptem amb 9.960 dones (25,44%) afiliades a la Seguretat Social i 20.352 homes (20,57%). Observem una augment també en el nombre d'estats contractuals "no informat", amb 1.082 (2,76%) dones i 1.650 (1,67%) homes. És el que s'observa a les figures següents:



Gràfic 18. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i tipus de contracte, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2021). Dades: Idescat.



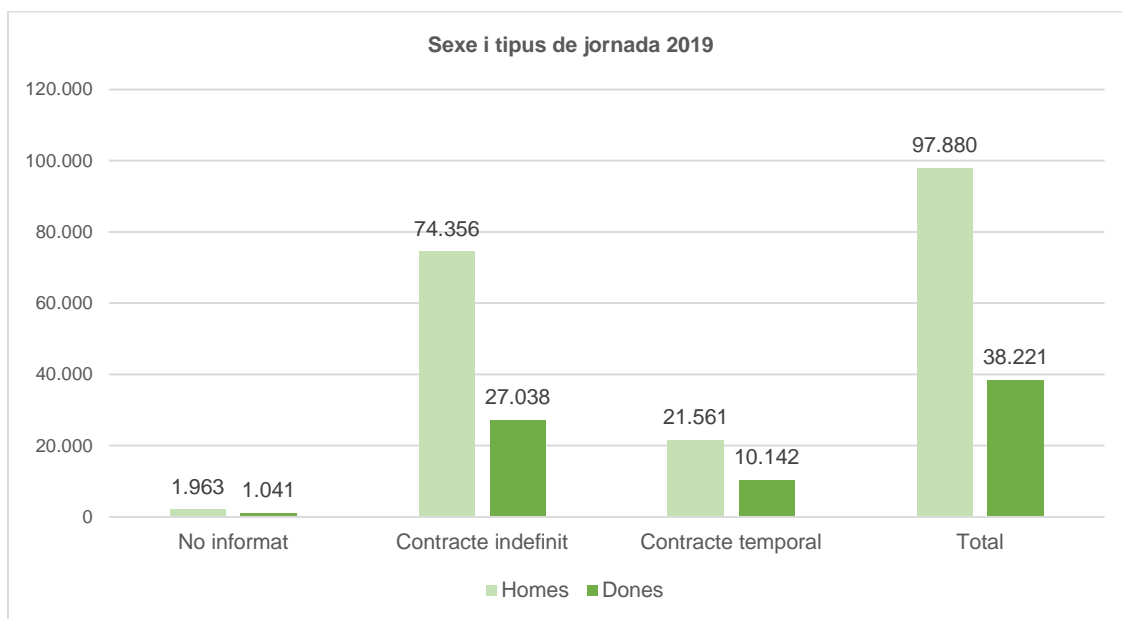
Gràfic 19. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 18.

Dades d'ocupació verda per sexe i tipus de jornada

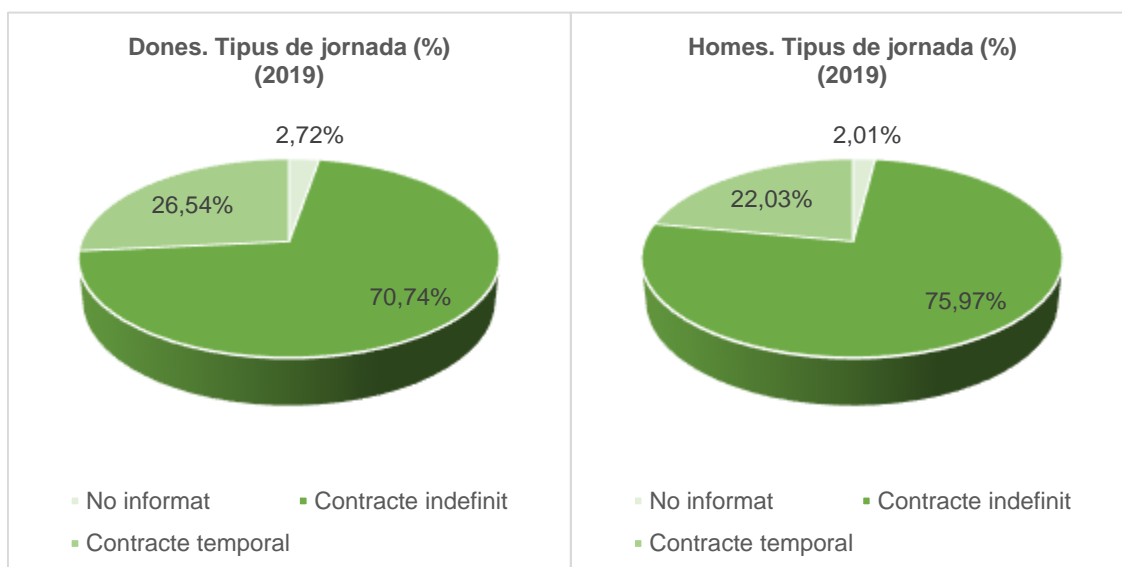
Any 2019

Si desagreguem les dades⁵ per tipus de jornada i sexe, observem que a jornada completa hi ha 29.743 dones (77,82% del total de dones) i 88.005 (89,91% del total d'homes). Amb contracte a jornada parcial, hi ha 7.047 dones (18,44%) i 7.628 homes (7,79%). Amb contracte discontinu hi ha 390 (2,72%) dones i 284 (2,01%) homes. Finalment tenim la categoria "no informat", on trobem 1.041 dones (1,02%) i 1.963 homes (0,29%). És el que s'observa a les figures següents:

⁵ Per compte d'altri



Gràfic 20. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i tipus de jornada, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2019). Dades: Idescat.

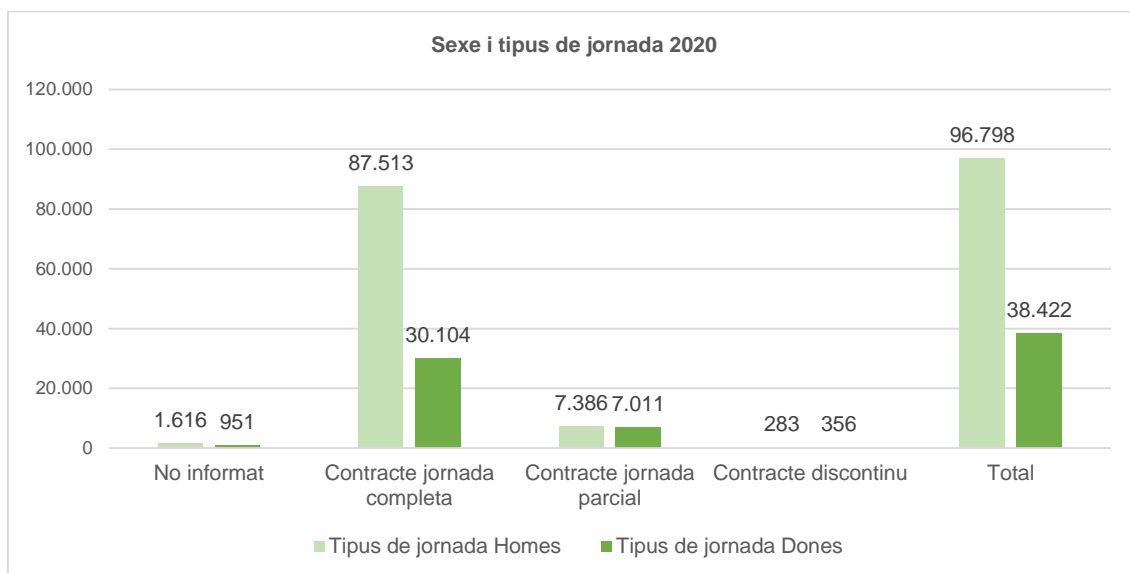


Gràfic 21. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 20.

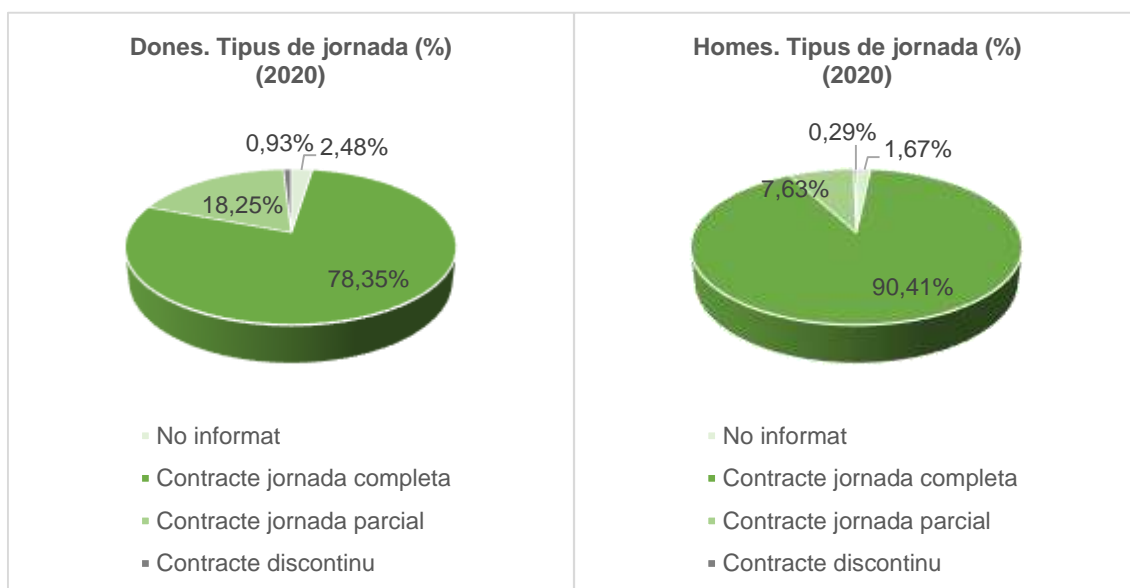
Any 2020

Respecte a l'any 2020, trobem 30.104 dones (78,35% del total de dones) i 87.513 (90,41% del total d'homes) afiliats a la Seguretat Social. D'aquest total, ha 7.011 dones (18,25%) i 7.385 homes (7,63%) amb contracte a jornada parcial. A la categoria de contracte discontinu,⁶ hi ha 356 dones (0,93%) i 284 (0,29%) homes. Finalment tenim la categoria "no informat", on trobem 951 dones (2,48%) i 1.616 homes (1,67%). És el que s'observa a les figures següents:

⁶ ibíd



Gràfic 22. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i tipus de jornada, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2020). Dades: Idescat.

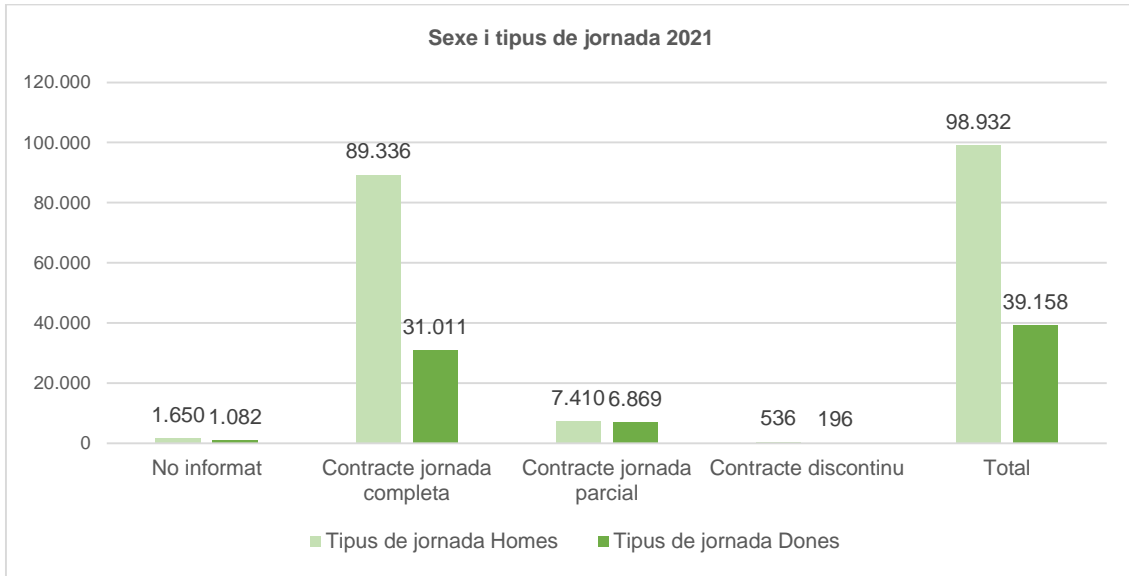


Gràfic 23. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 22.

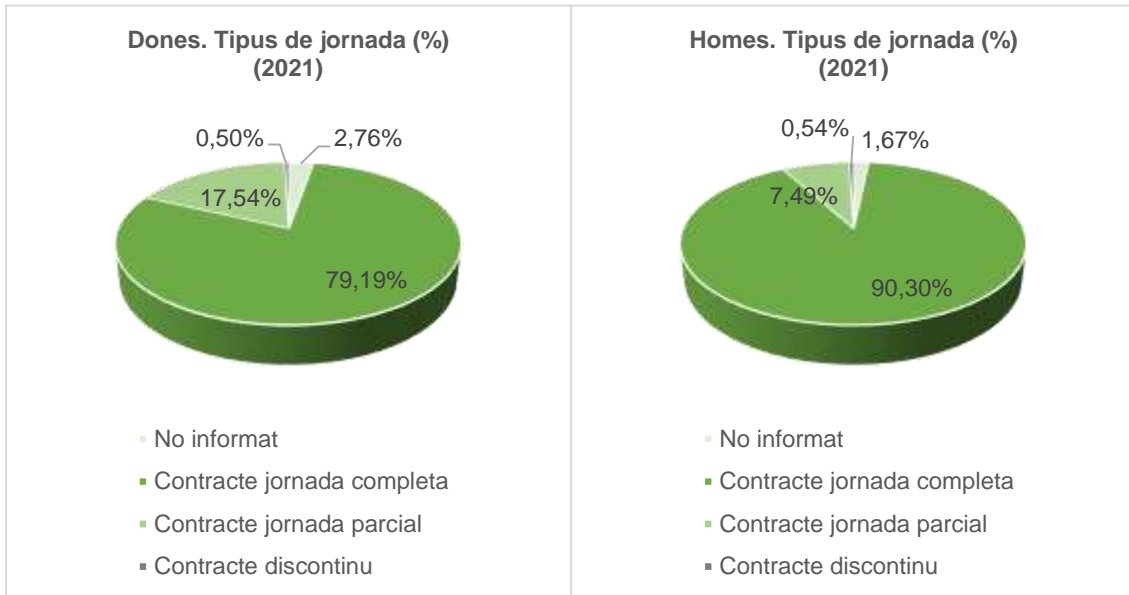
Any 2021

L'any 2021, trobem 31.011 dones (79,19% del total de dones) i 89.336 homes (90,30% del total d'homes) amb contracte indefinit. Hi ha 6.869 dones (17,54%) i 7.410 homes (7,49%) a jornada parcial, 196 dones (0,50%) i 536 homes (0,54%) amb contracte discontinu,⁷ i 1.082 (2,76%) dones i 1.652 (1,67%) amb estat contractual «no informat». És el que s'observa a les figures següents:

⁷ ibíd



Gràfic 24. Elaboració pròpia - Distribució, per sexe i tipus de jornada, de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda a Catalunya (2021). Dades: Idescat.



Gràfic 25. Elaboració pròpia - Percentatges de les dades de la gràfica 24.

3.1.2 Resum de les tendències observades

D'una banda, s'observa una clara masculinització als sectors de l'ocupació verda a Catalunya en el període 2019-2020, especialment en activitats com són el manteniment i reparació de vehicles de motor, la reparació de maquinària i la reparació d'equips de comunicació i els serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic.

D'altra banda, les activitats on trobem un percentatge de dones important és el de la recerca i desenvolupament en biotecnologia, en els serveis tècnics d'agricultura i en altres tipus de recerca i desenvolupament en ciències naturals i tècniques, encara que s'ha observat un nombre important de dones en l'activitat de serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic.

El gruix d'edat de les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda es concentra entre els 30 i els 44 anys en ambdós sexes.

Aproximadament el 10% de totes les persones afiliades a la Seguretat Social als sectors de l'ocupació verda correspon a persones de nacionalitat no espanyola.

Respecte al tipus de contracte, la majoria correspon a contractació indefinida a jornada completa; pel que fa a la jornada parcial, hi ha més dones que homes.

3.2 Anàlisi qualitativa

Després de l'anàlisi quantitativa de l'apartat anterior, que ja permet un primer esbós de la situació de la dona en el sector de l'ocupació verda, s'ha realitzat una anàlisi qualitativa que ofereix una major riquesa en l'anàlisi de dades, en ser un enfocament interpretatiu. Aquesta anàlisi ha de permetre una visió sistèmica de la situació de la dona en el sector de l'ocupació verda i aprofundir en les causes d'allò que mostren les dades quantitatives.

Aquest enfocament qualitatiu entra a valorar no només la situació de les dones en aquest sector, sinó les seves opinions, motivacions i sentiments, que tenen una afectació directa en els seus comportaments, en les seves actituds i en els motius pels quals prenen decisions.

L'anàlisi qualitativa s'ha basat en els instruments següents:

- Grups focals (1h 30 minuts)
- Entrevistes en profunditat (1h)

3.2.1. Grups focals i entrevistes en profunditat

S'han definit set grups focals de diferents subsectors d'activitat dins del sector de l'ocupació verda:



Grup 1: professionals de l'Administració pública. Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural. Diversos perfils. 11 participants.

Grup 2: professionals de l'Administració pública. Departament d'Acció Climàtica, Agenda Rural, Agència Catalana de l'Aigua, Agència de Residus de Catalunya. Comandaments. 10 participants.

Grup 3: professionals de l'Administració pública. Parcs naturals. Diversos perfils. 7 participants.

Grup 4: professionals del tercer sector. Diversos perfils. 8 participants.

Grup 5: professionals de la consultoria i l'empresa. Diversos perfils. 14 participants.

Grup 6: professionals de centres tecnològics i de recerca. Diversos perfils. 14 participants

Grup 7: professionals de l'Administració pública. Ajuntaments, diputacions i consells comarcals. Diversos perfils. 11 participants.

L'univers de cada grup està constituït per dones professionals del subsector corresponent. Cada grup l'integren de set a catorze persones participants. Les persones de cada grup s'han reunit per Teams al llarg d'1 hora i 30 minuts, en un entorn que volia afavorir la lliure opinió i la transmissió no només d'idees sinó també de percepcions i, inclús, de sentiments. S'ha garantit l'anonimat de les aportacions de les participants i s'ha demanat consentiment per incloure la imatge d'un dels grups focals.

S'han fet entrevistes en profunditat a onze dones de trajectòria significativa en el sector d'ocupació verda (tant públic com privat). Es tracta d'entrevistes individuals, d'una hora de duració i on també s'ha garantit l'anonimat de les seves aportacions.

L'objectiu dels grups focals i de les entrevistes en profunditat ha estat reflectir la percepció transversal de la igualtat que tenen les professionals que treballen en diversos sectors de l'ocupació verda a Catalunya. S'hi han tractat vuit grans qüestions:

1. Les barreres per a les dones a l'entorn laboral.
2. La no conciliació laboral ni familiar.
3. La masculinització i la feminització dels llocs de treball (estereotips).
4. La masculinització dels càrrecs de responsabilitat.
5. La feminització de les càrregues familiars.
6. Dones referents.
7. Les actituds sexistes a l'entorn laboral.
8. Les oportunitats de millora.

A continuació, es transcriuen les aportacions més significatives de les participants en relació amb aquestes vuit qüestions. L'ordre de les aportacions no té cap significat concret. Cap de les aportacions és correcta ni incorrecta en si mateixa, però totes tenen el valor de mostrar una situació viscuda, una experiència o una reflexió. Les aportacions estan transcrites tal com es van produir, sense cap retoc.

Qüestió 1: Barreres per a les dones a l'entorn laboral

a) La maternitat com a barrera

- *Encara queda molt camí, molts aspectes com ser mare és un condicionant per tot.*
- *Amb 22 anys vaig entrar a treballar al laboratori d'assajos, per un contracte de tres mesos, a la Generalitat, i em van preguntar si em volia quedar embarassada per donar-me o no una feina.*
- *Encara moltes de nosaltres tenim responsabilitats i no tenim càrrec.*
- *A l'Administració tenim molts avantatges però encara ens queda molt camí per recórrer.*
- *En el món de la consultoria el tema "mare" era com un punt que sortia sempre... quan arribes a una edat no compten amb tu perquè pensen que tindràs fills. Tu mateixa volies donar més, treballant a punt de parir. El món de la consultoria és molt competitiu.*
- *Jo he tingut dos fills treballant aquí. Mai se m'ha jutjat ni s'ha tingut en compte això. Crec que hi ha un diferència entre l'Administració i la consultoria.*
- *Jo coneixia gent que si estava embarassada no ho deia, que si se't notava no t'agafaven. Jo ho he vist a l'Administració. I després quan s'agafa*

aquesta persona el comentari de dir "ostres ho podia haver dit" perquè llavors...

- *Ara comencen a preguntar als homes, arran de la llei, si volen ser pares. No fa gràcia. També està bé que ho pateixin.*
- *Quants homes demanen la baixa per paternitat? Jo ho he vist a la privada, els de recursos humans entrevistant candidats per a llocs de responsabilitat i acabant triant el "tio" perquè no es pot quedar embarassat i no s'agafa la baixa per paternitat. S'hauria d'instituir que si hi ha dos progenitors s'ha de posar obligatori que la meitat de la baixa l'agafi l'altra persona, sigui home o dona... si no, acabem fomentant models de societat on la dona procrea i l'home treballa. Si fos obligatori la cosa aniria diferent.*
- *Les dues vegades que he parit, la primera vegada vaig fer un mes de baixa i la segona un mes de baixa perquè era eventual... en decrement de poder estar amb la meva criatura. S'han de plantejar eines per quan les dones agafen baixes es contracti gent per substituir temporalment. Si funció pública és tan rígida que no permet substitucions per baixa per maternitat... "pues"... ni permet substitucions si una dona agafa la baixa abans de parir. Si ens ho posen tan complicat cada vegada en tindrem menys, de fills. Necessitem eines i instruments, que la conciliació sigui real i possible, eines normatives i pragmàtiques.*
- *Jo vaig estar deu anys de presidenta del parc i és veritat, el fet de no tenir responsabilitat de fills assumia jo el tema de viatges, i això primava abans que el fet de ser dona o home.*
- *...les barreres que ens posen o les que ens posen quant a la maternitat et limiten abans que ho puguis intentar.*
- *La barrera de ser dona i de ficar la sostenibilitat als negocis... abans al medi ambient no se li veia el valor i el pes.*
- *...passar per la maternitat i treballar en un sector com la investigació... això sí que acaba portant a patir desigualtat.*
- *...la meva percepció és que queda molta feina per fer. Es fa campanya per animar les nenes que facin carreres científiques... però després al món professional hi ha més companys que companyes. El que veig és que la maternitat penalitza molt a l'hora de buscar beques... Es té molt en compte el nombre d'articles que has publicat quan has finalitzat el teu doctorat... moltes dones es troben amb el fet que són mares i no poden publicar com si no ho fossin, perquè hi ha una baixa per maternitat pel mig i això acaba penalitzant alhora d'aconseguir una beca o una altra.*
- *...sorprèn on estem... hem patit el fet de ser mares però no solament en el moment de la maternitat sinó de posar la vida al centre de la vida... té molt a veure amb el tema de cures...*

b) La reducció de jornada penalitza

- *A la privada si la dona redueix jornada va en contra de poder prosperar laboralment. A la pública, a alta direcció no hi ha gairebé dones. Reducció de jornada penalitza tant a la pública com a la privada. Vaig demanar la reducció de jornada i em va costar una mica... més amunt això és incom-*

patible. L'any passat estava en un grup de territori i es defensava la disponibilitat a totes hores... i això penalitza més la dona, que és la que té les càrregues familiars més directes.

- *...el tema de la reducció de jornada no et penalitza a nivell formal perquè va per punts, però en l'ambient i l'entorn sí.*
- *...vaig haver de manifestar en una reunió que tenia dos fills i no podia estar 100% tot el temps... amb el tema de la reducció sempre me l'han donat dones i no homes.*
- *En relació amb la reducció... la segona reducció la vaig agafar 20 anys i s'esperava de mi que treballés com a jornada completa encara que havia agafat reducció de jornada... se't valora per les hores que tu produeixes.*
- *...jo vaig demanar reducció de jornada però feia més hores.*
- *...quan vaig tenir el meu fill vaig demanar un mes sense sou i em van dir que si feia això m'oblidés de qualsevol promoció. Parlem de 20 anys enrere.*
- *Tu promociones persones que saps que es quedaran hores extres treballant, està dins d'un imaginari... és limitant... si fas jornada parcial... encara hi ha aquesta consciència que si et quedes més hores ets millor treballador.*
- *...si l'empresa no té la perspectiva de gènere incorporada afecta les promocions... si no hi ha plans de promoció amb perspectiva de gènere a totes les empreses difícilment es podrà revertir.*
- *...s'hauria de canviar el terme de reducció de jornada, ja que es valora a les persones per les hores que no hi són no per les que hi són.*

c) El sostre de vidre

- *El que sí que hi ha a l'Administració és el sostre de vidre, que els càrrecs són homes i molt poques dones. Encara que som majoria de dones, els càrrecs són masculins. Hi ha pocs i quan es canvien, es jubilen, acostumen a tornar... tornen a agafar un altre home.*
- *Si la gent de base la majoria són dones, a dalt hauria de ser també majoria dones, però no és així. Et pots agafar reducció de jornada i permisos però després, a l'hora de promocionar... això és el que deien les dades.*
- *Quan vaig a entrar fa 21 anys la majoria eren dones però que ocupaven llocs d'administratives, secretàries, auxiliars... per sort això ha canviat una mica. Amb el tema dels permisos sí que tenim molta sort aquí a l'Administració, però amb el meu marit ens vam intentar agafar una reducció bonificada i no podies fer-ho, només es podia agafar una perquè econòmicament no era viable. Sí que és veritat que ho vaig assumir jo, sempre carrega un més que l'altre. Són aquestes petites coses que no et fan tenir les mateixes oportunitats.*
- *El fet de treballar a l'Administració els homes assumeixen aquest rol si la parella treballa a la privada. Han agafat excedència, reducció...*
- *Jo crec que tot això ha canviat molt perquè l'home ha canviat molt. S'ha deixat enrere el model tan masculista. També canvia molt segons les persones que hi hagi a Personal. Jo crec que a Medi Ambient ens han marcat moltíssim els caps de personal que hem tingut.*

- *No hi ha igualtat en el tema de les promocions a càrrecs de més responsabilitat.*

d) Barreres socioculturals

- *Jo no he vist gaire aquestes barreres. Teníem una companya amb ELA i no hi havia cap problema. I si hi ha barreres és tant per a dona com per a home. Sí que hi ha algunes coses com les menstruacions doloroses, que amb el teletreball s'arreglarien.*
- *La barrera principal és la cultural, és la societat que hem definit i que estableix tota una sèrie de normes a vegades escrites i a vegades no escrites... hem de canviar la mentalitat, en temes d'horari com no es fan reunions passades les 5 de la tarda... Darrera la cultural hi ha l'econòmica.*
- *Les barreres són que els que tenen els privilegis no els volen compartir o cedir... a vegades hi ha una barrera imposada per nosaltres. És part de la nostra responsabilitat trencar aquesta barrera.*
- *Les barreres les tenim tots, tant homes com dones, i els que penso que cal girar és sobre els valors que hem de prioritzar.*
- *Nosaltres mateixes ens hem posat un sostre de vidre... és el fruit d'una educació cultural.*

e) Barreres geogràfiques

- *A mi m'havien dit que si no anaves a Barcelona no podies promocionar. Jo no puc anar a Barcelona perquè em passaria la vida a la carretera. Ja no espero que es reconeguin tasques de coordinació. Però amb tot el tema del teletreball que és possible fer tantes coses virtuals, per què no es pot promocionar gent que fa altres coses a altres llocs de territori que no sigui Barcelona?... dintre del territori queda molt limitat, t'has de poder desplaçar per promocionar i això va lligat a que tinguis càrregues familiars o no... les càrregues familiars solen recaure en la dona... hem estat teletreballant sense problemes i ara són tot problemes.*
- *A vegades no es presentem a càrrecs de responsabilitat perquè hem assumit aquest rol de cuidadores. A vegades som nosaltres mateixes que ens limitem. S'ha d'acabar amb aquesta mica de complex. A vegades veig les nebodes i són molt més feministes que jo. Els sembla normal. No sé què ens passa...*
- *És feina nostra de tenir referents i valorar el que han fet les dones.*
- *A vegades les dones ens inhibim d'assumir responsabilitats perquè a vegades tenim altres prioritats.*

f) L'edat, una altra variable de discriminació

- *Quan vaig entrar tot eren homes i vaig arribar jo, la nena de 22 anys. Això ja s'ha passat, ja que han anat arribant més dones... ara ja no s'atreveixen, som majoria.*

- *El tema de les dones grans també és important, és una altra qüestió. Ens centrem molt en la maternitat però hi ha altres etapes que són importants com a dones.*

Qüestió 2. La conciliació laboral, familiar i personal

- *...a nosaltres mateixes ens consta posar-nos límits... és com si s'esperés de tu disponibilitat 365 dies 24 hores al dia... si no hagués sigut pel meu company de vida, jo no hagués pogut fer aquesta feina... té un preu respecte a la teva vida i la teva salut.*
- *...té a veure amb el model penós de la societat.*
- *...el sacrifici personal que ha de fer la persona que està allà és extra... estem en un ritme laboral de producció de 300% i si no produeixes 300% estàs infravalorat.*
- *...que no cobreixin baixes... és un drama... ho acabes assumint tu del teu propi temps o s'ho acaben carregant companys i companyes que han de carregar amb allò i cobrir la part de feina que tu no pots fer... amb això l'Administració és molt poc flexible.*
- *Per mi és un concepte molt masculista que la vida professional ha de passar per damunt de la vida familiar... si tu ets dona aprèn a viure com un home... la figura aquella que l'èxit ha de ser professional i el professional no pot estar lligat amb el familiar... és com una dicotomia.*
- *...el tema conciliació no es pot ignorar dintre de l'Administració. Si aquella persona pot fer la feina a distància no pots "matxacar" la persona.*
- *...s'ha de fer molt "hincapié" en la conciliació... les càrregues familiars recauen sobre les dones... això és una cosa que ha de canviar... però com les dones estan associades a les cures... encara ens queda molt.*
- *...no podem tenir els horaris de l'any 96... la tecnologia ens estalvia la tira de temps... no és sostenible treballar com es treballa... els horaris que fem és una cosa a revisar... la conciliació és un tema de sostenibilitat.*

Qüestió 3: Masculinització i feminització dels llocs de treball. Estereotips.

- *Dos tipus de feina que estan més masculinitzades. A vegades has d'anar amb un sonòmetre a mesurar de nit i es busquen nois. La gent que fa contaminació atmosfèrica, que has de pujar a xemeneies, per exemple, normalment són nois que estan en forma.*
- *Jo trobo a faltar que hi hagi homes que siguin secretàries. Ja hi ha una idea de que la secretària és menys, no trobo nois com a secretària.*
- *És una mica en aquest rol de cuidar el de secretària... jo tinc la sensació una mica que se'ns relega com les que vetllen pels caps.*
- *Em sembla que a l'escola els rols són paritaris, però quan apareixes al món laboral ja canvia... ho veus a tot arreu, si vas a un concert els que canten són homes... no és tant a l'ocupació verda sinó al món laboral en general.*

- *El fet de tenir col·lectius masculinitzats com pescadors, caçadors gestionant temes amb dones era una mica complicat perquè no estaven acostumats a tractar temes amb dones.*
- *Sí que és veritat, hi ha moltes tècniques a parcs però sobretot ús públic, a la part de patrimoni hi ha menys, a la de vigilància encara menys... continua estan separat. No crec que estem molt enllà. A part de que directores són dues, a mi em sembla que no estem tan avançats i que no pot ser que sempre recaigui en el fet de que hàgim de renunciar a una part familiar per poder accedir a llocs.*
- *On hi ha els desgavells més alts és en la part de gestió econòmica, mediambiental i ús públic, que és justament on hi ha més dones. Les àrees de patrimoni natural, les àrees de vigilància i manteniment, les de millores rurals... estan més ben reglades i són majoritàriament homes... casualitat...?*
- *Som dones que la majoria estem en tasques educatives, tornem a reproduir aquest biaix... les feines que fan els homes són més tècniques.*
- *Tenim segregació horitzontal per l'estructura de l'empresa... al final són gestió de residus, llocs associats a la força física... aquests imaginaris persisteixen... ens consta trobar dones per a aquests llocs... a les posicions de sensibilització ambiental hi ha més dones.*
- *...també hi ha el tema social que s'ha construït perquè hi hagi sectors masculinitzats i feminitzats.*
- *A mi em costa molt trobar homes a l'educació primària, que és més de cures i en canvi a la secundària sí que he trobat més homes.*
- *A mi l'agressivitat i un "poco de macho alfa" em costa... tampoc vull accedir a això.*
- *Em dona la sensació que ens vestim d'homes perquè ens prenguin en serio.*
- *...com a dona m'exigeixo moltíssim.*
- *...en general jo veig que les dones tenen un esperit molt col·laboratiu, les noves generacions puguen molt fort... i tinc moltes esperances.*
- *...quan vaig entrar era un món d'enginyers, d'empresaris masculins... era un món molt masculí, advocats o enginyers... "lo" d'ocupació verda depèn del teu client.*
- *...ens hem de plantejar per què en temes d'educació hi ha més dones, i a mesura que anem pujant... a la primària el 90% són dones, als instituts 50%-60% i a les universitats el 40%.*
- *...la medicina, hi ha més metgesses a la sanitat pública però caldria veure què passa a la privada i a la recerca. Hi ha moltes noies als camps dels estudis ambientals però a l'hora d'incorporar-se al mercat laboral hi ha més nois que noies... hem d'anar cap a unes noves formes d'entendre el món laboral.*
- *...la credibilitat que se li dona a les intervencions dels homes i la que se li dona a la de les dones... ens hem de justificar molt més... hem de trencar els estereotips... quan em relaciono amb directius no encaixo.*

- *...la seguretat i l'agressivitat amb la que s'expressen els homes i la manera que tenim les dones en expressar-ho... és un tema de com ens comuniquem... un home potser diu una vegada una cosa i se'l creu i nosaltres potser necessitem dir-ho 10, però no per això hem de deixar de dir-ho.*
- *...tu com a dona no tens la mateixa credibilitat...si estàs en un posició de lideratge et pots sentir com que no t'ho mereixessis.*
- *...el món ambiental és molt ampli... m'ha tocat ser la primera a fer algunes coses, en l'àmbit de la gestió d'espais naturals continua tenint més pes el món masculí, i si te'n vas al sector primari continuo anant a reunions on continuo sent l'única dona... els espais protegits és un món molt masculinitzat.*
- *...quan un home expressa les seves idees sembla que tingui raó... hi ha aquesta diferència en com creiem nosaltres les dones en el nostre criteri... petits micromasclismes.*
- *...a les grans empreses, en els departaments d'innovació comença a haver-hi més dones.*
- *...nosaltres mateixes ens hem posat un sostre de vidre... és el fruit d'una educació cultural.*

Qüestió 4. Masculinització dels càrrecs de responsabilitat?

- *La idea que es té que un home és més actiu, pren més decisions... és que totes són idees i es pot tenir en compte per part de selecció de personal.*
- *Com a dones sempre ens toca renunciar, o renunciem a càrrecs, o renunciem a diners o renunciem a família... si mires les conselleres o ministres... hi ha paritat però si mires el nombre de fills que tenen les dones i els homes no hi ha color, has de fer renúncies.*
- *Jo veig masculinització en els càrrecs i no només perquè alguna de nosaltres decideixi no presentar-se sinó perquè per tu agafar aquest càrrec has de ser el doble de bona que l'home... en el món de la consultoria era claríssim, havies de ser una crac i tenir una edat no molt reproductiva, o per davant o per darrere. Aquí veiem que dins Secretaria hi ha molt poques dones amb càrrecs.*
- *Ens costa molt incorporar dones als processos de decisió. La Generalitat ho ha anat intentat, però a l'hora de la veritat els càrrecs de comandament són 80% homes i 20% dones... i pel que fa a la bretxa salarial jo cobrava un 33% menys que els meus companys en l'àmbit privat al 2005.*
- *...des que estic a l'Administració, la major part dels càrrecs de comandaments eren homes i hi havia poques dones. Això ha anat canviant.*
- *Si anem a càrrecs de responsabilitat a la indústria química sí m'he trobat dones. En el món de la privada hi ha molta dona en els càrrecs intermedis però en els superiors no. Per què hi ha aquesta barrera? Per les coses que sabem, crec que hi ha molt diferència entre la pública i privada. Per què una dona no pot fer una inspecció de nit? De veritat hi ha problemes o ja està estandarditzat que passen coses?*
- *El món de residus està molt masculinitzat en càrrecs directius especialment.*

- *Quan hi ha una dona en algun càrrec de comandament és més a l'Administració i no a la part tècnica... anem avançant però encara estem molt lluny de la igualtat.*
- *Dintre de l'ocupació verda els sectors més productius, indústries, sector agroramader, la interlocució és més amb homes... però hi ha el sector d'associacionisme, de voluntariat que la interlocució és més amb dones... continuem amb aquests estereotips... tot el que es més vinculat a les persones hi ha més dones.*
- *...també hi ha dones ramaderes i pageses, però que justament no vindran a la taula de mediació.*
- *Vam fer una reunió específica amb les dones que venien amb ells a les reunions on l'únic que parlava era l'home... moltes vegades és així, estem nosaltres darrere complementant amb els papers i els que parlen són els homes.*
- *Quan ens relacionem amb empreses, consultores i quan convides algun càrrec, les taules de debat són homes.*
- *La paritat potser en número, però no en qüestió de càrrecs.*
- *Hi ha sectors molt masculinitzats.*
- *Al final has d'acabar implantant les quotes, si no, passa el que passa.*
- *Hem de fer discriminació positiva, si no, no ens en sortirem mai.*
- *Si mireu la cimera del canvi climàtic del 2015 la majoria són homes... no crec en les quotes però al final has de ser bel·ligerant i fer discriminació positiva, si no, estem invisibilitzades.*
- *A nivell de parcs totes les administratives són dones i direcció són homes. Potser hi ha la idea que els homes tenen més disponibilitat i llibertat.*
- *On hi ha més dones... al sector de les cures per exemple... infermeres i en sectors com administratiu/ives... fem una feina d'anar darrera de la gent... que no és la nostra feina però se'ns demana contínuament.*
- *El tema dels càrrecs i els que tenen els sous més alts són homes... en el parc on joestic les mitjanes d'edat també són altes i som la mateixa gent que quan vaig entrar... no pots esperar miracles.*
- *Els llocs de responsabilitat són homes... això fa sospitar que les coses no estan equilibrades i això fa que els sous tendeixen cap als homes... per a mi això no és igualtat... llocs de poca responsabilitat, sous baixos, dones.*
- *La gestió econòmica som totes administratives, elaborem pressupost, fem el pagament a hisenda... ho assumim les persones que estem a categories administratives i té molt a veure el fet que siguem dones... "oi sí, que trempades ho feu molt bé" però no hi ha cap altre reconeixement i el reconeixement laboral s'ha de reconèixer amb el sou i amb la categoria, no solament amb bones paraules... l'única persona que ho té regulat com a responsable d'àrea és un home.*
- *A nivell de governança hi ha un biaix impressionant... quan parles d'òrgans de govern tots són homes menys una dona, en canvi l'equip tècnic és al revés.*
- *...en posicions tècniques i intermèdies hi ha molta dona, queda pendent els alts càrrecs directius.*

- *...en l'educació ambiental són moltes més dones... a mesura que pugues en càrrecs tècnics hi ha més homes.*
- *...a nivell d'oficina som 80% dones excepte el director... ara sí els presidents són homes.*
- *...les decisions polítiques estan en mans d'homes... el masculí va a totes i li és igual arrasar un poble sencer si vol agafar la plaça.*
- *...quan vaig entrar era un món d'enginyers, d'empresaris masculins... era un món molt masculí, advocats o enginyers... torno a dir que "lo" d'ocupació verda depèn del teu client.*
- *...els directius són homes... hi ha molta noia molt ben formada en recerca bàsica i aplicada, però que després qui pren las decisions no són noies... tots els meus caps són homes.*
- *...hi ha carreres més tècniques com enginyeries, on els que són els caps visibles són homes... a educació no veig que hi hagi desigualtat, però a les enginyeries sí que observo més homes que dones.*
- *...des de l'àmbit de la universitat en l'educació ambiental tampoc veig aquesta desigualtat, el veig molt femení.*
- *hem de pensar per què quan anem a l'àmbit educatiu hi ha més homes que dones... les dones que fem educació científica és una dona molt productiva, de gestió, molt organitzativa... a vegades no perquè siguem dones hi ha igualtat.*
- *...en un ambient tècnic hi ha moltes dones, en el doctorat moltes dones però en els càrrecs més alts són homes... tenim comitè de gènere i igualtat... moltes dones que no solament viuen per la recerca... les dones tenim més àmbits als quals hem de donar resposta.*
- *El tema del medi ambient és molt femení encara que segons quines línies treballis t'has de barallar amb homes, si més no amb direccions masculinitzades.*
- *És molt diferent el rol quan és una tècnica que quan passes a ser comandament.*
- *Tinc la sensació que tenim molts patrons masculins a dintre.*
- *...jo no conec dones al món de la direcció... hi ha molt poques dones a la direcció.*
- *...el problema és que l'estructura que és molt piramidal i això fa difícil que tu puguis participar... l'estructura piramidal és fruit d'un patriarcat.*

Qüestió 5: Feminització de les càrregues familiars?

- *...i el tema de les cures és molt important i totes tenim una càrrega de cures més alta que els homes. I també tenim pares i mares... a vegades ajuntem aixecant uns per acompanyar a altres. Va més allà del sector perquè és estructural.*
- *Les dones assumim més responsabilitats familiars.*
- *La dona estem més pendents de les necessitats dels fills que no pas l'home.*

- *Tornant a allò d'abans: jo no vull ser un home... el seu patró no funciona... a mi m'agradaria ser dona... jo no vull deixar de tenir cura dels altres... necessitem una feminització d'aquestes capacitats.*
- *les dones que tenen fills els tenen amb homes, a vegades, i no entenc per què els homes no agafen responsabilitat... com ens fem càrrec del que tenim a casa no podem agafar més responsabilitats.*
- *Poc a poc anem avançant i hem de superar aquesta tensió entre triar la carrera professional i el paper que se suposa que se'ns ha inculcat... la responsabilitat de casa és de dos...*
- *No només la cura dels fills/filles o dels grans. També pots tenir altres projectes personals.*
- *Ja ho he dit, l'any passat estava en un grup de treball i es defensava la disponibilitat a totes hores... i això penalitza més la dona, que és la que té les càrregues familiars més directes.*
- *...quan oferim una feina a mitja jornada el que trobem són dones... perquè prefereixen cuidar de la descendència.*
- *el que sí he viscut és que la desigualtat dels llocs de treball i la major part som dones... si adjuntem aquesta precarietat d'aquests llocs de treball amb el fet de ser mare... com el teu sou no és el més gran acabes assumint unes dinàmiques...*

Qüestió 6: Dones referents

- *Les dones també necessitem models, a mi em ve el cap la presidenta de Nova Zelanda. Si veus sobre teu que hi ha dones que lideren sents inspiració... si solament hi ha homes és com un bucle, sembla que solament ho puguin fer els homes.*
- *Si ens pregunten noms de dona que han lluitat pel medi ambient i ecològic segur que no en diríem més de deu.*
- *No tenim referents. És feina nostra de tenir referents i valorar el que han fet les dones.*
- *Sí que m'agradaria que algun dia no haguéssim de pensar que no estem representades.*
- *Els llocs on han arribat dones... dones porten dones...*

Qüestió 7: Actituds sexistes a l'entorn laboral?

- *Hem tingut algun company que això del "mansplaining" era "lo" seu... t'explicava les coses amb una condescendència... era una persona masclista. A vegades nosaltres tenim comentaris masclistes.*
- *...ens reunim amb homes i es dirigeixen a un company que està per sota meu.*
- *Quan he tingut equip directament més masculí molts cops... el fet d'anar dinar fora... per què ningú em diu d'anar a dinar fora?... no em convidaven... en el dinar es parlava de feina... són coses molt subtils... d'anar amb alguna reunió.*

- *Hi ha una gran part d'alcaldes que són homes i els sobta que la cap de projecte sigui una dona.*
- *Potser com a dones quan ets una i et trobes envoltada d'homes en cercles de poder fins i tot canvies o copies actituds que no van amb tu... calcular el teu grau de masculinitat dependent del lloc on vas.*
- *...tothom perquè se l'accepti en el grup t'adeqües.*
- *Quan hem de tramitar subvencions i sortim fora també canvia molt... jo ho he notat quan jo vaig sola a demanar una cosa o ho fa el meu company... a vegades depèn de quin alcalde o molts llocs on hi ha homes... aquí llavors necessites com que algú et validi aquell projecte... això sap greu.*
- *...m'he trobat que quan firmo un contracte i hi ha escrita la proposta tècnica, el dia que hem d'anar a signar el projecte hem d'anar amb el president de l'entitat perquè hi hagi "xoc de sables"... hi ha dues persones allà que no saben res del plec tècnic ni del que s'ha de fer, però han de ser allà per fer-se la foto... quan es reclamen pagaments la cosa no s'activa fins que el president envia un correu... a vegades no sé si és per ser dona i també jove.*
- *...jo m'he trobat també que et convidin perquè ets una dona no pel que val... hem de forçar-nos a que hi hagi la paritat.*

Qüestió 8: Oportunitats de millora

- *La dona té molt de protagonisme en la innovació social.*
- *Amb uns anys hi haurà uns canvis de rol i en canvi les noves remeses són dones. Tenim altres capacitats... jo haig de fomentar quines capacitats tinc jo.*
- *...hi ha eines per establir límits com a partir de les 5 o 6 de la tarda ja no et poden entrar correus... si a nivell de tota l'Administració de que hi ha una limitació d'horari de feina.*
- *...escola bressol i flexibilitat horària.*
- *...la cobertura de les baixes especialment en el tema de la maternitat... no té sentit quan es pot planificar, preveure... no activar la maquinària quan s'agafa la baixa sinó abans.*
- *En els contractes que es compleixin requeriments i que es tingui en compte incorporar les dones en les promocions, en càrrecs alts... discriminació positiva... en els plecs i contractes grossos que hi hagi clàusules que permetin l'accés de les dones.*
- *...que la discriminació positiva s'incorpori de manera natural.*
- *...el tema de formació per a les noies que s'incorporen al món de l'ocupació verda... programes formatius vinculats al lideratge.*
- *...des de l'àmbit laboral s'ha de potenciar les capacitats de cadascú sense tenir en compte al gènere al que pertany i socialment hauria de ser així.*
- *...poder promocionar en el teu lloc de treball... m'agradaria de promocionar sense haver de triar... que se'm reconegues el que es fa... les oportunitats havien de ser per a tothom.*
- *...formar la classe política.*

- *...ampliar terminis per incorporar dones a les organitzacions.*
- *...l'única solució és el canvi de model econòmic, cap a un món ambiental més respectuós, no capitalista, aquesta és la sortida per a tothom.*
- *...crear aliances entre empreses podria ser una oportunitat d'anar cap a un món amb més consciència ambiental.*
- *Hi ha uns canvis a nivell de legislació brutal, i de passar a una economia lineal i a una circular necessiten de coneixements tècnics... a la part tècnica tindrem molt a dir.*
- *...el consumidor valorarà aquelles empreses que ofereixin productes sostenibles.*
- *...les oportunitats són les noves generacions que venen.*
- *...costa fer valer la teva veu i tenir un lloc reconegut... i som les "nenes del laboratori"... costa trencar segons quins estereotips sobretot més en el món tecnològic que científic.*
- *Hem de començar que la cura sigui una cosa d'homes i de dones.*
- *...hem de fer intercanvi entre universitats, barrejar professions de més de cures amb professions més tècniques... podríem igual fer... un cop estan a la universitat el camí ja està fet.*
- *...hem de demanar sous més alts, apreciem la recerca, la ciència.*
- *...formes de treballar més inclusives.*
- *Nosaltres participem en polítiques públiques, en lideratge de projectes europeus, artístics és on trobem oportunitats de liderar d'una altra manera... animar-les i formar-les a treballar amb relació a altres camps.*
- *Quan es fa recerca competitiva s'estan agrupant dones dins del món de la recerca per demanar que en les beques que són a nivell estatal s'ampliï el període de maternitat, o d'atur i que es valori el període que has estat activa.*
- *...l'últim congrés espanyol forestal hi va haver un grup de dones que van alçar la veu perquè volien anar al congrés i estaven lactant i van reclamar que hi hagués un punt on poguessin anar amb les criatures petites a fer lactància.*
- *...quan hem de fer lactància hi ha un període que t'has de treure llet i és desagradable treure llet a la feina i reclamem un lloc per a aquest procés.*
- *...molta gent ha marxat perquè ha vist molt difícil de combinar les condicions laborals amb la vocació. És frustrant... és feina nostra a animar-les a seguir i de l'entorn a que hi hagi bons contractes.*
- *...replantejar els rols i processos de noves masculinitats.*
- *...si la recerca està més valorada que la docència fa que la gent vulgui anar cap a la recerca.*
- *...s'ha tractat molt malament la docència en la universitat... s'ha de posar en valor l'educació... el període de maternitat es comença a valorar en els currículums, ja no es té en compte... s'està veient que és important la incidència de la recerca en el teu entorn.*
- *...no es tracta de compartir sinó de corresponsabilitat... una cosa és igualtat de drets, tu pots accedir a un lloc de treball que et paguin igual que als homes, però per què no accedim a aquest lloc de treball, quins són els*

hàndicaps d'aquest lloc de treball?... com es fan les reunions, a quina hora comencen?... s'ha de posar en valor la diferència en sentit positiu que hi hagi moltes infermeres no és dolent... els llocs feminitzats com infermeres, mestres es van veure l'important què eren a la pandèmia... posem en valor aquesta diferència... parlem molt d'igualtat i poc de valor de diferència.

- *...caldria veure que és pels homes tenir èxit i que és per les dones tenir èxit... per què hi ha moltes dones que ho deixen pel camí?*
- *...la conciliació familiar és un aspecte clau... la pandèmia ens ha plantejat un nou model a treballar... i la conciliació ha sigut un dels aspectes que més s'ha treballat. La conciliació és bona i necessària.*
- *L'oportunitat no solament per les dones és treballar, què vol dir això de la conciliació familiar?... fer possible i amb èxit les dues vessants de la persona.*
- *Hem de reforçar aquest model més ecofeminista, més contra el capitalisme, que posem les persones al centre... trobem aliades.*
- *Vull reivindicar la visió de l'economia feminista... sempre parlo de quatre casuístiques que hi ha a la gestió pública: el compromís, l'excel·lència, la complicitat i el feminisme.*
- *Faltaria formació en direcció... en tema de millora de processos... si les dones tinguéssim aquesta formació ja ens trobaríem més en un pla d'igualtat molt més gran i podríem accedir a llocs de treball en els quals tens molt més impacte.*
- *La formació és molt important, hem d'animar-nos a arribar a aquests llocs.*
- *Sovint la formació aporta coneixements però sovint hem de tenir entrenades unes competències... hem de treballar molt també en l'àmbit educatiu.*
- *A l'hora que les persones accedissin, se'ls hauria de valorar aquestes competències que nosaltres designem femenines... que no sigui la capacitat de "ordenar y mando" la que es valori.*

3.2.2 Resum de les aportacions

De la transcripció literal de les aportacions de les participants dels grups focals i de les entrevistades, en general es poden concloure les percepcions següents:

Les barreres:

- La maternitat es continua veient com una barrera:
 - Encara es perpetua la visió de les organitzacions que la possibilitat de ser mare és un demèrit en un currículum professional.
 - El fet d'estar en edat fèrtil condiona negativament l'assignació de determinades tasques de continuïtat o de responsabilitat.
 - Les mateixes dones que són mares s'autoexigeixen més per "compensar" l'organització on treballen, tot i que no se'ls hagi demanat. Es perpetua un cert sentiment de culpabilitat per no estar disponible en els mateixos horaris que dones que no són mares o homes, per no poder viatjar, per no poder publicar un cert nombre d'articles o per manca de temps per fer un doctorat.
 - Hi ha un tímid avenç els darrers temps en la conciliació masculina.

- En el sector públic les barreres són menors però es troba a faltar que es permetin substitucions per baixes per maternitat.
- La reducció de jornada penalitza:
 - Al sector privat, la reducció de jornada implica menys possibilitats de prosperar laboralment.
 - Al sector públic sembla d'inici que formalment no és així, però a la pràctica els càrrecs d'alta direcció són majoritàriament homes.
 - En molts casos les organitzacions valoren la disponibilitat a totes hores i no pas la productivitat real de les hores que es fan.
 - Tot i fer efectiva una reducció de jornada, s'espera de les dones que continuïn tenint disponibilitat a totes hores.
- El sostre de vidre existeix, però es troba més amunt que abans:
 - Al sector públic, que sembla que el tema de la igualtat està més regulat per evitar aquest sostre, a la pràctica existeix un sostre en relació amb els alts càrrecs.
 - Sobta que inclús en sectors eminentment femenins on les treballadores de base són majoritàriament dones, els càrrecs de més elevada responsabilitat continuen sent d'homes.
 - No obstant això, de vint anys enrere fins ara es perceben millores en la qualificació de llocs de treballs de les dones.
- Hi ha barreres socioculturals que també afecten el sector:
 - Cal un canvi social i educacional.
 - Aquestes barreres socioculturals no només són prerrogativa dels homes, sinó que moltes vegades les mateixes dones perpetuen aquestes barreres.
- Les barreres geogràfiques es reduirien amb el teletreball:
 - Fins fa relativament poc existia un centralisme geogràfic a les organitzacions, especialment en les grans ciutats, que exercia de barrera per promocionar les dones. Elles havien de conciliar, en el seu rol de "cuidadores", i la conciliació impedia desplaçaments.
 - L'aparició del teletreball, en alguns casos imposat per la covid-19, ha mostrat que les barreres geogràfiques es poden traspasar.
 - No obstant això, moltes organitzacions encara mantenen la necessitat imperiosa de la presencialitat, tot i que s'ha demostrat que en molts casos és menys eficaç.
- L'edat no és en si mateixa un variable de discriminació però influeix:
 - La doble discriminació, per sexe i edat, la pateixen més les dones joves.
 - Indirectament l'edat influeix en la conciliació, no només per la cura dels nens i nenes (maternitat), sinó per la cura de les persones grans (mares i pares, àvies i avis) que també recau en les dones.

La conciliació laboral, familiar i personal:

- La plena conciliació laboral, familiar i personal encara està per assolir:
 - La conciliació només de la dona té un cost respecte de la vida i de la salut i és un sacrifici que ha de ser compartit entre dones i homes.

- A les dones mateixes encara els costa compartir, perquè perpetuen el rol de cuidadores que se'ls imposa.
- La dona se sent culpable si concilia amb mesures de reducció de temps a la feina perquè segueix considerant que el treball que deixa de fer quan concilia el carrega sobre les companyes i companys que no concilien perquè no es cobreixen les baixes.
- El model de societat que valora positivament les persones que posen la seva vida laboral per sobre de la familiar s'ha de canviar.

La masculinització i feminització de llocs de treball:

- Hi ha estereotips molt clars en el sector, encara que amb les xifres globals a la mà no s'observin clarament:
 - Les feines del sector que requereixen esforç físic o que tenen més riscos físics són eminentment assignades a homes, tot i que en alguns casos els homes tinguin formació inferior al de les dones.
 - Els homes no ostenten càrrecs de secretaria (ni al sector privat ni al públic). Això perpetua el rol de cuidadora de la dona, es considera que "la secretària" ha de "cuidar" de la persona que ocupa l'alt càrrec i aquest és un perfil que avui encara es considera només femení.
 - Hi ha col·lectius en el sector tradicionalment masculinitzats (caçadors, pescadors, residus, etc.) que encara són reticents a incloure la dona, i això a la vegada desincentiva les dones a entrar-hi, amb la qual cosa es genera un cercle viciós.
 - Les dones del sector es troben en tasques relacionades amb la sensibilització i l'educació, la gestió de recursos econòmics i l'administració. Les tasques que s'associen als homes són les purament tècniques i les dones que tenen tasques tècniques cal que adoptin formes de parlar i d'actuar masculines per tenir credibilitat.

La masculinització dels càrrecs de responsabilitat:

- Excepte comptades excepcions, els càrrecs de responsabilitat del sector estan ocupats per homes:
 - El fet que les feines tecnificades o amb riscos s'assignin a homes fa que la percepció sigui que l'home és més actiu, més resolutiu, més ràpid, més disponible, etc. Això fa que en ocasions sigui més escoltat un home que una dona en càrrecs d'igual nivell. Un exemple clar és que es convida més homes que dones a jornades i taules de debat (es percep que els homes tenen més temps disponible per a la feina). Un altre exemple és la baixa participació de les dones en els consells (consultius, de direcció, etc.).
 - Atès que és la dona majoritàriament la que concilia i demana reduccions de jornada, moltes vegades és ella mateixa la que renuncia a ocupar càrrecs de responsabilitat per la impossibilitat d'estar disponible més hores.
 - En el sector públic ha costat molt incorporar dones en els processos de decisió, tot i que s'ha avançat. En el sector privat queda encara més per avançar, atès que tot i que pugui semblar que hi ha paritat numèrica, la paritat no es trasllada als càrrecs de comandament.
 - En organitzacions on la mitjana d'edat és més elevada, és encara més evident la masculinització dels alts càrrecs.
 - No obstant això, es comença a veure que les dones estan ocupant càrrecs tècnics i intermedis, i això és una esperança de revulsiu per canviar la situació pel que fa als alts càrrecs.

La feminització de les càrregues familiars:

- La dona del sector perpetua el rol de cuidadora de la família:
 - La càrrega familiar de les dones és molt superior a la dels homes i, en molts casos, ni tan sols és compartida. A més, la cura no és només dels descendents, sinó també dels progenitors i de la parella.
 - A la dona se li demana que renunciï al seu desenvolupament professional si vol exercir el rol de cuidadora.
 - La dona acostuma a ajornar, a causa de les "obligacions" del rol de cuidadora, els seus projectes personals individuals.

Les dones referents:

- Hi ha una manca de dones referents:
 - El fet que els càrrecs directius siguin majoritàriament homes fa que hi hagi una absència de dones referents.
 - El fet de no haver-hi referents implica que no hi ha una representació de les dones en el sector.
 - Les poques dones referents han impulsat més dones en una reacció en cadena que caldria amplificar.

Les actituds sexistes a l'entorn laboral:

- Hi ha actituds sexistes al sector, però cada vegada menys:
 - Les actituds sexistes al sector es relacionen directament amb un menyspreu indirecte envers la capacitat de les dones enfront de la dels homes: tracte amb condescendència (*mansplaining*), donar per fet que l'home que acompanya una dona és el seu superior i no a l'inrevés, reticència a tractar temàtiques tècniques amb dones, requeriments de validació de la feina de la dona per un home, etc.
 - Les actituds sexistes no són exclusives dels homes. Moltes dones també les tenen. En molts casos es tracta de dones que per adequar-se al grup (format per homes) replica aquestes actituds.

Les oportunitats de millora:

- Hi ha un ampli marge de millora de la igualtat en el sector:
 - Les dones joves en molts casos ja han interioritzat un canvi de rol. Saben que tenen capacitats diferents, però igual o més vàlides que les dels homes, i les han de fer valer. Cal incentivar-les perquè s'incorporin al sector i promoure programes formatius de lideratge per a elles.
 - En el sector de la innovació cada vegada més la dona és capdavantera. Cal potenciar aquesta habilitat i estendre-la a d'altres àmbits del sector.
 - És imprescindible establir límits horaris de la feina, incentivar la flexibilitat horària, fomentar el teletreball, etc. en tot el sector.
 - En l'aplicació de millores, el sector públic ha de ser l'impulsor amb el seu exemple. Així, el sector privat es veurà obligat a canviar. Si el sector públic valora la igualtat de gènere, al final, els consumidors/ores del sector privat també la valoraran.
 - Una eina de canvi del sector públic podria ser la inclusió de mesures d'igualtat de gènere en la contractació pública.

- Una altra eina de canvi podria ser la creació d'aliances entre el sector públic i el sector privat per impulsar l'economia verda i circular. Aquest model econòmic, més respectuós i conscienciat i amb formes inclusives de treballar, incorpora la igualtat i l'equitat com a valors i afavorirà el procés de feminització del sector.
- Creació d'una xarxa de dones (referents o no) del sector que es donin suport entre elles.
- Posada en valor la "cura" i les professions feminitzades dins un model ecofeminista (compromís + excel·lència + complicitat + feminisme).
- Posada en valor el lideratge femení, amb les seves diferències amb el masculí, però igual o més fort. En l'àmbit més científic, donar-li el mateix valor a la docència que a la recerca.
- Creació de cursos de formació en direcció per a dones.

4. Oportunitats, amenaces, fortalezes i febleses

En el quadre següent es mostra una matriu DAFO que recull les febleses, les amenaces, les fortalezes i les oportunitats que té el sector de l'ocupació verda en matèria d'igualtat de gènere. Aquesta matriu és fruit del recull de les informacions més destacades que s'han recollit en l'anàlisi quantitativa i qualitativa realitzada en els apartats anteriors.

FEBLESES	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> ○ És un sector on hi ha perfils de treball molt masculinitzats (pesca, caça, residus, manteniment i reparació, enginyeries) i altres molt feminitzats (sensibilització, educació, administració, gestió econòmica). No sembla que hi hagi interès per canviar aquesta dinàmica. ○ Encara no hi ha suficients dones referents en aquest sector que facin d'element "arrossegador" per a d'altres dones. ○ Tot i ser un sector on en molts llocs seria factible, no s'ha implantat el teletreball i això perjudica la conciliació i, consegüentment, l'accés al treball de les dones en igualtat de condicions que els homes. ○ En el sector es perpetuen alguns estereotips sexistes que són presents també en altres sectors d'ocupació. ○ Els estudis que analitzen ocupació verda i igualtat de gènere són escassos i generalment relacionen subsectors (agricultura, pesca, indústria) amb polítiques de dones, però no s'analitza el sector en el seu conjunt i hi ha poques dades globals. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'ocupació masculina en el sector és més elevada que l'ocupació femenina (dos homes que hi treballen per una dona que hi treballa). Es corre el risc que aquesta diferència tendeixi a augmentar i es converteixi en un sector eminentment masculí, tal com ha succeït en algun dels subsectors com, per exemple, les enginyeries. ○ Es dona una segregació horitzontal implícita en determinats llocs de treball del sector que podria enquistar-se. ○ Hi haurà manca d'oportunitats per a les dones professionals si no s'implanta la perspectiva de gènere de manera transversal al sector. ○ Les polítiques, estratègies i actuacions dutes a terme fins ara pel sector públic en el sector no han inclòs majoritàriament la perspectiva de gènere en la seva redacció. El sector pot entendre que aquest tema no els afecta o no és preocupant.
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> ○ La franja d'edat majoritària en què es troben les persones que hi treballen és de 30 a 44 anys, una franja amb més coneixements en matèria d'igualtat i amb possibilitats d'accedir a càrrecs de comandament. ○ Existeix un compromís polític de la Generalitat d'impulsar la igualtat en el sector de l'ocupació verda. ○ La definició mateixa del concepte economia verda i circular inclou el treball inclusiu que incorpora valors com l'equitat i la igualtat, que no són aliens al sector. ○ És un sector de treball molt interessant per als joves, els quals tenen més interioritzat el concepte d'igualtat de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hi ha sectors de l'ocupació verda que són claríssimament femenins i no de "cura", que es podrien potenciar, com la recerca. ○ El sector requerirà cada vegada més professionalització per desenvolupar-se. Es pot incidir sobre aquesta professionalització i incorporar-hi dones. ○ Les poques dones referents poden impulsar l'entrada a les professions de les dones joves. ○ És un sector econòmic de creació recent que encara no ha arribat al seu màxim desenvolupament: es pot incidir sobre com es desenvolupa.

5. Conclusions

Com es va indicar a l'apartat introductori, l'objectiu final d'aquest estudi era conèixer si el nínxol de treball de l'ocupació verda a Catalunya és igualitari o no i si reproduceix o no les desigualtats que hi ha en altres sectors econòmics "tradicionals".

Malauradament, de l'anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives obtingudes es desprèn que, tot i ser un sector de creació recent, ha reproduït moltes de les desigualtats d'altres sectors d'activitat econòmica.

Del que s'ha observat en aquest estudi es pot inferir que, tot i que Catalunya és la comunitat espanyola amb major percentatge d'ocupació verda, no és capdavantera en la incorporació de polítiques de gènere en aquest sector d'activitat. La majoria de polítiques, estratègies i actuacions en matèria d'economia verda i circular, que incideixen directament sobre l'ocupació verda, no tenen en compte la perspectiva de gènere.

Aquesta manca de perspectiva de gènere a escala política ha contribuït al fet que el sector es desenvolupi amb poca consciència en matèria d'igualtat de gènere –tot i que el concepte d'economia verda i circular es sustenta sobre valors com la igualtat i l'equitat– i repliqui pautes i formes de fer negatives. La conseqüència d'aquest desenvolupament sense perspectiva de gènere ha permès que existeixin en el sector barreres per a les dones (la maternitat com a demèrit professional, la penalització de les reduccions de jornada, l'escassa flexibilitat horària, etc.), actituds sexistes, masculinització dels càrrecs de comandament i sostres de vidre.

A més, al sector s'ha desenvolupat una distribució de rols dona/home que reproduïxen pautes de caràcter patriarcal on les dones són les que tenen cura de tothom i els homes els que tenen la capacitat de decisió i el lideratge. En aquest sentit, s'observa que la conciliació recau íntegrament sobre les dones també en el sector de l'ocupació verda, i que la cura no és compartida ni valorada, i les mesures per poder conciliar en molts casos o no existeixen o només es donen sobre el paper, atès que a la pràctica les dones acaben sentint-se penalitzades i inclús culpables si fan servir aquestes mesures. Per aquest mateix motiu, l'home és qui decideix i lidera, i les tasques amb riscos físics o de responsabilitat corresponen majoritàriament als homes mentre que a les dones se'ls assignen tasques amb escassa responsabilitat o relacionades amb la "cura" o serveis a les persones: informar, educar, comunicar, assistir, donar suport, gestionar recursos, etc. També s'han trobat subsectors del sector de l'ocupació verda (pesca, caça, residus, etc.) fortament masculinitzats, on la dona encara gairebé ni ha entrat o, si ho ha fet, ha estat adoptant rols masculins dominants.

Un altre aspecte que cal concretar és que les diferències entre el sector privat i el sector públic de l'ocupació verda són importants. Les percepcions de les dones participants en l'estudi són sensiblement diferents segons l'àmbit en el qual desenvolupen la seva activitat. En el sector públic, l'accés a les places i les formes de promoció es troben fortament regulades per garantir-ne la transparència i la igualtat. A més, hi ha mesures de conciliació a l'abast de tot el personal que hi treballa. En el sector privat –tot i l'obligatorietat a disposar de plans d'igualtat de les empreses de més de 50 persones treballadores, les obligades per conveni col·lectiu o les obligades per l'autoritat laboral–, l'accés als llocs de treball i a la promoció inclouen en molts casos criteris subrepticis que penalitzen les dones, i les mesures de conciliació a la pràctica o no s'utilitzen o són només formals.

En aquest sentit, també cal especificar que el sector públic de l'ocupació verda tampoc és perfecte. Paral·lelament al present estudi i de forma complementària, s'ha fet una

anàlisi basada en la percepció de la igualtat, mitjançant una exhaustiva enquesta,⁸ a les persones treballadores de la Secretaria d'Acció Climàtica del Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural de la Generalitat de Catalunya. Els resultats obtinguts en cap cas poden considerar-se completament extrapolables a tot el sector públic de l'ocupació verda, però sí que són un exemple il·lustratiu que en el sector públic encara hi ha molt marge de millora en matèria d'igualtat. Entre les dades obtingudes d'aquesta enquesta es troben percentatges elevats de personal que no coneix el concepte "igualtat de gènere", percentatges elevats de desconeixement de les mesures de conciliació existents, elevats percentatges de desconeixement sobre a qui recórrer si hi ha un cas d'assetjament (tot i que hi ha protocols establerts), alt grau de desconeixement de les pautes d'ús de llenguatge no sexista, etc.

Però no tot és negatiu al sector de l'ocupació verda en relació amb la igualtat de gènere. De les entrevistes i de les reunions de grup fetes a dones d'aquest sector de l'ocupació verda han aflorat les fortaleses i oportunitats del sector i molts àmbits de millora.

El sector de l'ocupació verda és un sector que ja no es pot considerar emergent perquè ja està consolidat a Catalunya, però és de creació recent (no fa més d'unes quantes dècades que hi és present) i encara s'està a temps d'introduir-hi millores i d'evitar pràctiques negatives en matèria d'igualtat de gènere que es quedin enquistades al llarg del temps. I hi ha un compromís ferm de la Generalitat per incloure la perspectiva de gènere en les polítiques de sostenibilitat (incloent-hi el foment de l'ocupació verda), com ho demostra el fet que una de les úniques tres funcions que el Decret 253/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, atribueix a la Secretaria d'Acció Climàtica és la de garantir la plena participació de les dones en els processos de planificació i execució de les polítiques d'acció climàtica i canvi climàtic, i incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions en aquest àmbit. Es tracta, doncs, d'un escenari on encara es poden fer grans avenços i hi ha una voluntat política de fer-los. A més, el de l'ocupació verda és un sector que encara no ha arribat al seu màxim desenvolupament, no suficientment gran com per ser inabastable però suficientment gran com per poder ser un sector pilot en matèria d'inclusió de la perspectiva de gènere i servir com a model per a d'altres sectors.

L'afirmació que aquest sector pot ser un model a seguir si hi ha voluntat de fer-ho ve referendada pel fet que es tracta d'un sector que és d'interès per a la població més jove, pel fet que la franja d'edat majoritària en què es troben les persones que hi treballen és de 30 a 44 anys, i que es tracta d'una franja d'edat amb possibilitats d'accedir a càrrecs de comandament ara i en el futur. A més, com s'ha observat en la matriu DAFO, i com s'ha observat al llarg de l'estudi i especialment en l'apartat de millores proposades per les participants en les entrevistes i en els grups focals, el de l'ocupació verda és un sector amb múltiples oportunitats des de moltes vessants (professionalització, dones referents, sectors com la recerca i la innovació que són majoritàriament feminitzats, etc.).

⁸ S'adjunten les preguntes de l'enquesta realitzada com a annex 4 d'aquest estudi. Els resultats de l'enquesta i les conclusions de l'anàlisi realitzada es troben a disposició de qui els vulgui consultar a la Secretaria d'Acció Climàtica del Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural de la Generalitat de Catalunya.

6. Línies de futur

Com ja s'ha comentat en apartats precedents, aquest és el primer estudi que relaciona igualtat de gènere i ocupació verda a Catalunya. Per tant, no ha estat possible en aquest estudi establir comparatives d'evolució de dades. Tampoc ha estat possible, a partir d'un únic estudi sense precedents a Catalunya, proposar mesures i accions concretes. Per això, les línies de futur proposades passen per l'aprofundiment del coneixement de l'estat de la situació i no tant, en aquest moment, per la realització d'accions concretes de caire pràctic.

En aquest sentit, una primera possible línia de futur seria fer un seguiment de les tendències que es presenten en aquest estudi respecte a la participació i al rol de la dona en l'àmbit professional en el sector de l'ocupació verda a Catalunya, per permetre anàlisis interanuals (cada dos o tres anys, per exemple) i disposar de dades d'evolució.

Una segona línia de futur proposada seria l'anàlisi d'alguns subsectors de l'ocupació verda que destaquen en positiu o en negatiu. Per exemple, en positiu, de les dades recollides en aquest estudi s'observa que el sector de la recerca i la innovació ambientals està fortament feminitzat. Es podria determinar si aquest subsector té unes característiques concretes que el fan més accessible a les dones? Aquestes característiques es podrien replicar en altres sectors menys feminitzats? I en negatiu, quines característiques fan que el subsector de recollida de residus estigui fortament masculinitzat? Sobre quines característiques d'aquest subsector es podria incidir per fer-lo més accessible a les dones? Els subsectors triats són a tall d'exemple. Se'n podrien triar uns altres, només dos, només un o diversos, i comparar-los entre si.

Una tercera línia de futur proposada tindria a veure amb un estudi en profunditat de la igualtat de gènere al sector públic de l'ocupació verda. Del cas pràctic d'estudi realitzat amb l'enquesta al personal de la Secretaria d'Acció Climàtica es desprenen mancances que no es possible inferir si també es donen o no en altres ens públics del sector de l'ocupació verda. L'estudi proposat ampliaria l'univers de l'anàlisi no només a la Secretaria, sinó també als seus ens adscrits, en àrees de medi ambient i de gestió d'espais naturals de diputacions, consells comarcals, consorcis, municipis i altres ens locals. L'abast territorial de l'estudi seria tot Catalunya, però es podria dur a terme per fases si no hi haguessin prou recursos per fer aquest estudi en un únic any. També es podria plantejar establir convenis amb altres administracions públiques del sector públic de l'ocupació verda per col·laborar en la realització d'aquest estudi i guanyar en eficiència i aprofitament de recursos.

Una quarta i última línia, molt més ambiciosa, consistiria a fer un macroestudi exhaustiu dels subsectors més destacats de l'economia verda a Catalunya, que s'han analitzat lleugerament en aquest estudi només amb quatre variables, i de la incorporació de la perspectiva de gènere en aquests subsectors. Per la càrrega de treball que aquesta anàlisi multivariable i multisectorial suposaria, és possible que aquesta línia s'hagués de desenvolupar al llarg de diferents anys i que calgués una planificació prèvia de la tria de sectors i de les variables.

Una vegada s'obtingui una imatge clara de l'estat de la situació, i a mitjà-llarg termini, les línies de futur següents haurien de ser línies d'acció ja no d'estudi sinó pràctiques, que incloguessin la selecció i implementació, així com el seu seguiment, de millores concretes en àmbits concrets que possessin l'accent en les mancances del sector i que fomentessin les característiques positives que es detectessin en el sector en relació amb la igualtat de gènere.

7. Bibliografia

Berga, Anna. La perspectiva de gènere: una nova mirada a la realitat social. Educació social 31. Universitat Ramon Llull. 2005.

Generalitat de Catalunya. Estratègia per al Desenvolupament Sostenible de Catalunya.

Generalitat de Catalunya. Estratègia Catalunya 2020. Balanç 2012-2014. 2014.

Generalitat de Catalunya. Departament de Territori i Sostenibilitat. Bones pràctiques en economia verda a Catalunya. 2012.

Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. Observatori de la Igualtat de Gènere. Les dones a Catalunya. 2021.

Fundación Forum Ambiental. Estudio del Sector Económico del medio ambiente en España 2011. 2011.

Fundación Tomillo. La igualdad entre mujeres y hombres con enfoque de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en España: Un diagnóstico de situación. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2018.

Haraway, D.J. Ciencia, cyborgs y mujeres. La invención de la naturaleza. Cátedra. Madrid. 1995.

Impuls a l'economia verda i a l'economia circular. Competitivitat-Eficiència-Innovació.

International Labour Organisation. Gender Equality and Green Jobs. Green Jobs Programme, International Labour Organisation. 2015.

Naciones Unidas. El futuro que queremos. Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible. Rio de Janeiro, Brasil. 2012

Observatorio de la Sostenibilidad en España, Fundación Biodiversidad e Institut Mediterrani pel Desenvolupament Sostenible (IMEDES). Empleo Verde en una economía sostenible. Fundación Biodiversidad. Observatorio de la Sostenibilidad en España. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. Fundación General de la Universidad de Alcalá.

Perspectiva de gènere. Dones i Treball 1r trimestre 2021, Observatori del Treball i Model Productiu. Observatori de Treball i Model Productiu. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Red2Red (2020) Género y Cambio Climático. Un diagnóstico de situación. Instituto de la Mujer.

United Nations Environment Programme. Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world. 2008.

Tarragona, Marta et. al. Dones professionals i equitat de gènere. Estudi sociològic qualitatiu. Barcelona. 2019.

8. Annexos

Annex 1. Dades Idescat

Annex 2. Guió grups focals

Annex 3. Guió entrevista en profunditat

Annex 4. Enquesta a les persones treballadores de la Secretaria d'Acció Climàtica

Agraïments:

A les dones que amb el seu treball i convicció han fet possible aquest estudi, **GRÀCIES** per l'esforç i la il·lusió.

A les dones del sector de l'ocupació verda que han cedit el seu valuós temps per participar en aquest estudi, **GRÀCIES** pel vostre esperit crític, constructiu, dialogant i lúcida.

A les dones que no han pogut participar en aquest estudi i que treballen en el sector de l'ocupació verda, **GRÀCIES** per ser pioneres.

A totes les persones que respecten el medi ambient i creuen en la igualtat de gènere, **GRÀCIES**.

L'equip redactor

Annex 1. Dades Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per CCAE-2009 i sexe

Catalunya. Desembre de 2019

CCAE-2009	D	H	Total
2211	17	81	98
3311	136	1 279	1 415
3312	1 273	9 347	10 620
3313	44	194	238
3314	110	1 096	1 206
3315	179	1 037	1 216
3316	16	259	275
3317	83	847	930
3319	87	514	601
3515	63	231	294
3518	16
3519	129	339	468
3530	9	83	92
3600	1 818	4 725	6 543
3700	216	846	1 062
3811	3 686	12 236	15 922
3812	46
3821	236	574	810
3822	77	195	272
3831	157	492	649
3832	201	834	1 035
3900	58	291	349
4212	14	280	294
4520	4 553	28 733	33 286
4540	306	1 388	1 694
4677	1 098	4 069	5 167
4779	733	974	1 707
4910	770	2 620	3 390
4920	54	401	455
7111	4 332	5 326	9 658
7112	9 141	22 766	31 907
7120	2 739	4 085	6 824
7211	5 012	4 070	9 082
7219	4 472	6 061	10 533
7220	2 695	1 111	3 806
9104	218	378	596
9511	225	968	1 193
9512	1 462	3 600	5 062
9521	218	1 147	1 365
9522	271	1 060	1 331
9523	128	476	604

	9524	89	279	368
	9525	38	82	120
	9529	642	1 237	1 879
	Total	47 816	126	174
			662	478

Unitats:

Afilacions

Font: Idescat

(..) Dada confidencial, amb baixa fiabilitat o no disponible.

Afilacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per edat i sexe

Catalunya. Desembre de 2019

	D	H	Total
Menys de 30 anys	7 769	19 235	27 004
De 30 a 44 anys	21 258	50 608	71 866
De 45 a 54 anys	11 999	32 878	44 877
55 anys i més	6 790	23 941	30 731
Total	47 816	126	174
		662	478

Unitats:

Afilacions

Font: Idescat

Afilacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per nacionalitat i sexe

Catalunya. Desembre de 2019

	D	H	Total
Estrangera	4 412	12 891	17 303
Espanyola	43 404	113 771	157
			175
Total	47 816	126 662	174
			478

Unitats:

Afilacions

Font: Idescat

Afilacions a la Seguretat Social per compte d'altri segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per tipus de contracte i sexe

Catalunya. Desembre de 2019

	D	H	Total
No informat	1 041	1 963	3 004

	Contracte indefinit	27 038	74 356	101 394
	Contracte temporal	10 142	21 561	31 703
	Total	38 221	97 880	136 101

Unitats:
Afilacions
Font: Idescat

Afilacions a la Seguretat Social per compte d'altri segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per tipus de jornada i sexe

Catalunya. Desembre de 2019

	D	H	Total
No informat	1 041	1 963	3 004
Contracte jornada completa	29 743	88 005	117 748
Contracte jornada parcial	7 047	7 628	14 675
Contracte discontinu	390	284	674
Total	38 221	97 880	136 101

Unitats:
Afilacions
Font: Idescat

Afilacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per CCAE-2009 i sexe

Catalunya. Desembre de 2020

CCAIE-2009	D	H	Total
2211	16	80	96
3311	145	1 308	1 453
3312	1 242	9 393	10 635
3313	41	200	241
3314	103	913	1 016
3315	175	1 091	1 266
3316	18	254	272
3317	83	885	968
3319	83	529	612
3515	62	235	297
3518	15
3519	135	353	488
3530	81
3600	1 772	4 626	6 398
3700	223	860	1 083
3811	3 882	12 354	16 236
3812	11	49	60

	3821	258	606	864
	3822	77	208	285
	3831	162	514	676
	3832	191	808	999
	3900	56	300	356
	4212	15	266	281
	4520	4 404	27 731	32 135
	4540	296	1 381	1 677
	4677	1 120	4 036	5 156
	4779	683	923	1 606
	4910	774	2 529	3 303
	4920	43	357	400
	7111	4 118	5 301	9 419
	7112	9 041	22 692	31 733
	7120	2 686	3 929	6 615
	7211	5 250	4 017	9 267
	7219	4 769	6 322	11 091
	7220	2 797	1 139	3 936
	9104	199	384	583
	9511	223	925	1 148
	9512	1 324	3 308	4 632
	9521	199	1 085	1 284
	9522	261	1 076	1 337
	9523	113	448	561
	9524	92	268	360
	9525	38	69	107
	9529	633	1 214	1 847
	Total	47 823	125 052	172 875

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

(..) Dada confidencial, amb baixa fiabilitat o no disponible.

Afiliacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per edat i sexe

Catalunya. Desembre de 2020

	D	H	Total
Menys de 30 anys	7 604	18 067	25 671
De 30 a 44 anys	20 449	49 085	69 534
De 45 a 54 anys	12 716	33 504	46 220
55 anys i més	7 054	24 396	31 450
Total	47 823	125 052	172 875

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per nacionalitat i sexe

Catalunya. Desembre de 2020

	D	H	Total
Estrangera	4 569	12 996	17 565
Espanyola	43 254	112 056	155 310
Total	47 823	125 052	172 875

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social per compte d'altri segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per tipus de contracte i sexe**Catalunya. Desembre de 2020**

	D	H	Total
No informat	951	1 616	2 567
Contracte indefinit	27 574	75 401	102 975
Contracte temporal	9 897	19 781	29 678
Total	38 422	96 798	135 220

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social per compte d'altri segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per tipus de jornada i sexe**Catalunya. Desembre de 2020**

	D	H	Total
No informat	951	1 616	2 567
Contracte jornada completa	30 104	87 513	117 617
Contracte jornada parcial	7 011	7 386	14 397
Contracte discontinu	356	283	639
Total	38 422	96 798	135 220

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per CCAE-2009 i sexe**Catalunya. Juny de 2021. Dades provisionals**

CCAIE-2009	D	H	Total
2211	15	80	95
3311	140	1 300	1 440
3312	1 267	9 764	11 031
3313	42	204	246
3314	94	902	996
3315	189	1 249	1 438
3316	20	226	246
3317	74	894	968
3319	86	565	651
3515	61	235	296
3518	20
3519	147	372	519
3530	112
3600	1 803	4 736	6 539
3700	223	841	1 064
3811	3 614	12 643	16 257
3812	13	47	60
3821	253	589	842
3822	81	199	280
3831	173	515	688
3832	198	832	1 030
3900	57	322	379
4212	17	271	288
4520	4 444	27 732	32 176
4540	305	1 413	1 718
4677	1 186	4 203	5 389
4779	681	935	1 616
4910	783	2 495	3 278
4920	49	418	467
7111	4 337	5 518	9 855
7112	9 339	23 386	32 725
7120	2 759	3 969	6 728
7211	5 260	3 924	9 184
7219	5 094	6 559	11 653
7220	2 939	1 165	4 104
9104	222	419	641
9511	221	932	1 153
9512	1 156	3 127	4 283

	9521	197	1 060	1 257
	9522	249	1 091	1 340
	9523	117	448	565
	9524	100	278	378
	9525	34	70	104
	9529	668	1 214	1 882
	Total	48 722	127	175
			259	981

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

(..) Dada confidencial, amb baixa fiabilitat o no disponible.

Afiliacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per edat i sexe

Catalunya. Juny de 2021. Dades provisionals

	D	H	Total
Menys de 30 anys	8 126	18	27
		957	083
De 30 a 44 anys	20 531	49	69
		061	592
De 45 a 54 anys	13 004	34	47
		308	312
55 anys i més	7 061	24	31
		933	994
Total	48 722	127	175
		259	981

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per nacionalitat i sexe

Catalunya. Juny de 2021. Dades provisionals

	D	H	Total
Estrangera	4 832	13 740	18
			572
Espanyola	43 890	113	157
		519	409
Total	48 722	127	175
		259	981

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social per compte d'altri segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per tipus de contracte i sexe

Catalunya. Juny de 2021. Dades provisionals

	D	H	Total
No informat	1 082	1 650	2 732
Contracte indefinit	28 116	76 930	105 046
Contracte temporal	9 960	20 352	30 312
Total	39 158	98 932	138 090

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Afiliacions a la Seguretat Social per compte d'altri segons residència padronal de la persona afiliada en sectors d'ocupació verda. Per tipus de jornada i sexe**Catalunya. Juny de 2021. Dades provisionals**

	D	H	Total
No informat	1 082	1 650	2 732
Contracte jornada completa	31 011	89	31 100
Contracte jornada parcial	6 869	7 410	14 279
Contracte discontinu	196	536	732
Total	39 158	98 932	138 090

Unitats: Afiliacions

Font: Idescat

Els sectors d'ocupació verda han estat definits per la usuària i són les següents classes de la CCAE-2009:

3311, 3312, 3313, 3314, 3315, 3316, 3317, 3319, 2211, 3515, 3518, 3519, 3530, 3600, 3700, 3811, 3812, 3821, 3822, 3831, 3832, 3900, 4212, 4520, 4540, 4677, 4779, 4910, 4920, 7111, 7112, 7120, 7211, 7219, 7220, 9104, 9511, 9512, 9521, 9522, 9523, 9524, 9525, 9529

Annex 2. Guió grups focals

Pregunta 1. Quina és la teva percepció de la igualtat en el sector de l'ocupació verda?

Pregunta 2. Quines són les barreres, en l'àmbit laboral, més habituals que es poden trobar les dones en el sector de l'ocupació verda?

Pregunta 3. Promocionen igual dones i homes en la vostra àrea de treball? La reducció de jornada afecta a l'hora de promocionar?

Pregunta 4. Quines oportunitats veus per a les dones en aquests àmbits?

Pregunta 5. Com values el clima de treball al teu entorn laboral (entenent entorn laboral el que inclou tant agents interns com externs) pel que fa a les actituds sexistes?

Annex 3. Entrevista en profunditat

1. Quina és la teva percepció de la igualtat en el sector de l'ocupació verda a Catalunya?
2. Quines són les barres més habituals que es poden trobar les dones, en l'àmbit laboral, en el sector acadèmic dintre de l'ocupació verda?
3. Creus que hi ha àrees de treball feminitzades i altres masculinitzades?
4. Personalment, quina és la implicació de la teva organització en el foment de la igualtat?
5. Consideres que en la teva àrea de treball hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
6. Respecte a la contractació, creus que hi hauria algun aspecte a millorar des de la perspectiva de gènere?
7. Promocionen per igual dones i homes a la teva organització?
8. Creus que als càrrecs de responsabilitat hi ha equilibri de representació de dones i homes?
9. Hi ha polítiques de conciliació a la teva organització?
10. Hi ha reunions organitzades fora de l'horari laboral?
11. Respecte a la política retributiva de la teva organització, creues que és equitativa entre dones i homes?
12. Com valores el clima de treball a l'organització pel que fa a les actituds sexistes?
13. S'utilitzen els canals per comunicar possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe?
14. Respecte a la comunicació no sexista, penses que hi ha un ús del llenguatge no sexista i inclusiu en el sector de l'ocupació verda i en la teva organització?
15. Qualsevol altre comentari que vulguis afegir.

Annex 4. Enquesta a les persones treballadores de la Secretaria d'Acció Climàtica

1. Identitat de gènere

- Home
- Dona
- No binari

2. Categoria professional

- Subaltern/a
- Auxiliar
- Administratiu/iva
- Tècnic/a
- Càrrec de comandament
- Altres
- No vull respondre

3. Àrea de treball

- Canvi climàtic
- Biodiversitat
- Polítiques ambientals
- Qualitat ambiental
- Energia
- Altres
- No vull respondre

4. Valora el grau de sensibilització de la Secretaria d'Acció Climàtica respecte a la igualtat de gènere.

- 3 (alt)
- 2
- 1
- 0 (nul)
- NS/NC

5. Podries indicar si l'organització desenvolupa accions per fomentar la igualtat?

- Sí
- No
- NS/NC

En cas afirmatiu, podries indicar quines?

6. Consideres que es donen desigualtats entre dones, homes i persones no binàries dins l'organització?

- Sí

No

NS/NC

Podries identificar en quins àmbits es donen aquestes desigualtats?

7. En alguna ocasió has viscut una situació conflictiva relacionada amb la igualtat entre dones, homes o persones no binàries?

Sí

No

NS/NC

En cas afirmatiu, podries explicar-nos-la? (ús d'un llenguatge no adequat, referències masculistes en relació amb les aptituds de les dones, diferències en l'assignació de funcions, etc.)

8. Creus que els homes, les dones i les persones no binàries estan presents per igual en totes les àrees?

Sí

No

NS/NC

9. Creus que les dones, els homes i les persones no binàries estan presents de forma igual en els llocs de comandament?

Sí

No

NS/NC

Si la teva resposta és no, per què?

10. Creus que les dones, els homes i les persones no binàries tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament dins l'organització?

Sí

No

NS/NC

En cas negatiu, per què creus que no és així?

11. Les dones, els homes i les persones no binàries participen en igualtat en la formació i el reciclatge professional?

Sí

No

NS/NC

12. Creus que l'organització afavoreix la conciliació de la vida laboral, personal i familiar?

Sí

No

NS/NC

13. Consideres que tens informació suficient sobre les mesures de conciliació existents a l'organització?

- Sí
- No
- NS/NC

14. Has demanat algun permís relacionat amb la conciliació dels temps de vida els últims anys?

- Sí
- No
- NS/NC

En cas afirmatiu, vas tenir algun problema?

15. Les reunions i activitats programades (formació, sensibilització) afavoreixen la conciliació?

- Sí
- No
- NS/NC

Si no és així, podries especificar en quines reunions/activitats no s'afavoreix la conciliació?

16. Tens prou informació sobre si la política de prevenció considera els riscos específics de dones, homes i persones no binàries com ara l'assetjament o els riscos lligats a les dones amb un fill/a lactant?

- Sí
- No
- NS/NC

17. Consideres que tots els espais compartits (banys, vestuaris, dutxes...) són adequats a les necessitats de la plantilla en relació amb el gènere?

- Sí
- No
- NS/NC

En cas negatiu, podries especificar quines necessitats no queden cobertes?

18. Has percebut l'existència d'actituds sexistes a l'entorn laboral?

- Sí
- No
- NS/NC

19. Saps si hi ha hagut algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'identitat sexual els últims anys?

- Sí
- No
- NS/NC

20. Saps quins mecanismes té l'organització per prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'identitat sexual?

- Sí
- No
- NS/NC

En cas afirmatiu, podries indicar quins són?

21. Saps a qui recórrer si pateixes o detectes assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat sexual?

- Sí
- No
- NS/NC

En cas afirmatiu, podries indicar a qui?

22. En la teva àrea, teniu pautes per a l'ús de llenguatge no sexista?

- Sí
- No
- NS/NC

23. L'organització utilitza llenguatge no sexista en totes les seves comunicacions internes i externes?

- Sí
- No
- NS/NC

24. En la teva àrea es treballa amb dades desagregades per sexe, tant internament (plantilla) com externament (persones usuàries dels serveis)?

- Sí
- No
- NS/NC

Quines? (plantilla, persones usuàries dels serveis)

25. En el plantejament de nous serveis, projectes o accions teniu en compte la variable sexe?

- Sí
- No
- NS/NC

En cas afirmatiu, ens en podries donar algun exemple?

26. Saps si la Secretaria promou en les seves relacions amb empreses proveïdores que aquestes siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació?

- Sí
- No
- NS/NC

27. Consideres necessari un pla d'igualtat?

- Sí
- No
- NS/NC

28. Si has respost afirmativament a la pregunta anterior, quines serien les tres mesures principals o accions que ha d'incorporar el pla?

1. _____
2. _____
3. _____

29. Coneixes l'enllaç del Departament sobre polítiques de dones?

- Sí
- No

Si es que sí, quina informació que no hi és voldries trobar allà?

30. Has fet algun curs sobre polítiques de gènere?

- Sí
- No

31. Tens alguna iniciativa en matèria de polítiques de gènere a la Secretaria que vulguis compartir?

- Sí
- No

Si és que sí, quina?

32. Vols afegir algun comentari?