

COMISSIONS DE TREBALL

# Dones en el treball del futur

AUTORA: **LUCÍA LÓPEZ FERNÁNDEZ**

Responsable de l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat



**6è CONGRÉS**  
de les **DONES** del **BAIX LLOBREGAT**



Consell Comarcal  
del Baix Llobregat



Amb el suport de:



Ajuntament de  
Cornellà de Llobregat



Diputació  
Barcelona



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Igualtat i Feminismes  
Secretaria de Feminismes



Pacto de Estado  
contra la violencia de género

# ÍNDEX DE CONTINGUTS

---



PRESENTACIÓ	3
1. Les dones en el mercat de treball	4
2. Noves formes de treball. La transformació digital del món del treball.	6
3. Seguretat, protecció i drets laborals	7
4. Accés, ús i capacitats digitals de les dones.	8
5. Formació, capacitació, formació...	10
6. Propostes d'acció i reflexió.	11
7. Bibliografia i recursos.	12



Quan parlem de dones en el treball del futur parlem, sobretot, de quin és el paper de les dones davant la transformació del treball i, concretament, de l'impacte de la digitalització en el món del treball.

Podem pensar que aquest impacte es limita a determinades professions (actualment masculinitzades) i a persones joves amb alt nivell formatiu. Però l'evidència ens mostra que la transformació digital del món del treball és transversal i afectarà a tot tipus de dona.

Tenim grans expertes i professionals en el nostre entorn que estan estudiant i treballen entorn la transformació digital del món del treball i els reptes que suposen per les dones.

Aquest document pretén recollir les evidències més destacades i les principals propostes d'acció i reflexió que aquestes expertes realitzen en les seves publicacions i activitats de difusió.

Volem que sigui un document de treball, que inspire les subseus i les conclusions de la comissió que es puguin generar fruit del treball i reflexió conjunta al llarg d'aquests mesos.

El document s'estructura en sis capítols que pretenen, a grans trets, introduir-nos en aquesta transformació del treball. El primer capítol, Les dones en el mercat de treball, destaca les principals dades i conclusions de l'informe anual de l'Observatori del Baix Llobregat. El segon, La transformació digital i les seves implicacions en les noves formes de treballar, ens introdueix breument en l'impacte de la tecnologia en el treball i en el seu biaix de gènere actual. A continuació parlem de la necessitat de regulació i protecció laboral en aquesta transformació. El capítol quart mostra dades generals de la bretxa digital en les seves dimensions d'accés, ús i capacitats. El cinquè capítol es dedica a la necessitat d'una formació i capacitació digital continua que tingui en compte les possibles situacions de partida diferents de les dones. El sisè capítol recull les propostes d'acció i reflexió de la literatura consultada amb la voluntat que serveixin per al debat en el desenvolupament de les activitats del Congrés. Finalment, però no menys important, incloem un apartat de recursos i bibliografia d'interès per a continuar analitzant, estudiant i reflexionant entorn al futur del treball.

Resumint, els reptes de la digitalització del treball són encara majors entre les dones i des d'aquest document volem animar-vos a reflexionar, participar, proposar i debatre accions per a reduir les escletxes de gènere actuals i futures (si no canvien la situació actual).

# 1. LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL



*L'esclatxa de gènere continua en el mercat de treball i la seva reducció ve més de l'empitjorament general que de la millora de la situació de les dones.*

*L'impacte de les crisis econòmiques en les treballadores és diferent que en els treballadors. posats debats actuals.*

La conjuntura econòmica impacta de manera directa a les persones treballadores i encara més en aquelles que es situen a la baula més feble del mercat de treball.

L'edat, l'origen i el nivell formatiu discriminen la situació de les persones en el món del treball, aquesta discriminació és superior en les dones i fa que la bretxa per gènere s'ampliï.

A més edat, major bretxa de gènere en salaris i atur. El nivell formatiu impacta de manera més positiva en homes que en dones (però en nosaltres és més necessària).

Com sabem, les dones continuen concentrant un major nombre de contractes de treball de jornada parcial, una major taxa de temporalitat i rotació laboral.

La segregació vertical i horitzontal continua caracteritzant el mercat de treball, i malauradament, la feminització de les ocupacions continua portant cap a una menor valoració social de les mateixes (menor reconeixement social i menors retribucions).

Les darreres crisi econòmiques (crisi financera de 2008 i la crisi derivada de la pandèmia de la COVID) no han impactat de la mateixa manera ni al mateix moment a homes i dones.

La darrera edició de l'informe anual ***Les dones en el mercat de treball al Baix Llobregat*** desenvolupa aquests titulars en els seus àmbits d'estudi, dels que s'extreuen les principals conclusions:

## 1. Accés al mercat de treball. La formació.

Si mirem el nivell formatiu assolit de les dones del Baix Llobregat veiem més dones que homes en els extrems del nivell formatiu.

- Una major presència de dones en estudis superiors no es tradueix en millors ocupacions, les diferències per gènere es donen principalment en els extrems del nivell formatiu.
- També es significatiu el baix número de dones matriculades en estudis de tecnològics i relacionats amb la indústria 4.0, sectors amb un major nivell de qualitat en el treball.

## 2. Principals indicadors de la població en edat de treballar.

- Població activa, població ocupada, població emprenedora, rotació laboral, etc., a tots els indicadors s'observen desigualtats per raó de gènere.
- Mentre el treballador per compte propi és home, la jornada a temps parcial és de la dona.

- La rotació laboral afecta més a les dones i només el 34% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones.

### 3. Usos del temps i cura.

- Existeix una càrrega desigual en la distribució del treball domèstic i de cures, les dones hi dediquen gairebé 10 hores setmanals més que els homes.
- L'evolució temporal de l'Índex d'Igualtat de Gènere mostra que les diferències de gènere persisteixen i no s'observen millores significatives en el període recent.
- Els treballs de cura continuen sent cosa de dones.

### 4. Salaris, prestacions i pobresa.

- La desigualtat salarial és una característica transversal que afecta a tots els sectors, edats i ocupacions. La bretxa salarial existeix i es fa més gran segons edat, ocupació i rang salarial. L'any 2019, la bretxa salarial en favor dels homes es va situar en el 20,6%.
- La major vulnerabilitat de les dones en el mercat de treball (tant en la seva massa salarial com en la seva trajectòria laboral) provoca una bretxa encara més gran en les pensions. La bretxa de pensions és del 41% a favor del homes.
- Aquestes bretxes i altres situacions familiars i personals fan que les dones tinguin major vulnerabilitat i risc d'exclusió social que els homes. La pobresa té nom de dona.

### 5. El mercat de treball segons demanda

- No hi ha cap municipi de la comarca que tingui més dones afiliades que homes, i a tots hi ha més dones registrades a l'atur que homes.
- A més, el pes de les dones en el conjunt de persones aturades augmenta amb l'edat, i entre les persones en situació d'atur de llarga durada, les dones també són majoria.

### 6. Impacte de la pandèmia en el mercat de treball

- La pandèmia ha registrat una disminució de les esclertes per gènere, aquesta disminució però, ha vingut més de l'empitjorament general (disminució de l'afiliació i augment de la temporalitat) que no pas de la millora de la situació de les dones en el mercat de treball.
- L'impacte ha estat desigual per sectors econòmics i ha tingut més incidència en sectors altament feminitzats.



# 2. NOVES FORMES DE TREBALL.



## LA TRANSFORMACIÓ DIGITAL DEL MÓN DEL TREBALL.

---

*Els algoritmes formen part dels equips de recursos humans: seleccionen, monitoritzen i avaluen les persones treballadores.*

*Un exoesquelet facilita les tasques de cura.  
L'economia de plataformes pot condicionar a tot el món del treball.*

La situació actual i futura del mercat de treball pot estar definida per la relocalització de la producció, la robotització i la digitalització.

La indústria ha estat el primer sector que ha vist com s'han anat incorporant els robots i l'automatització de diferents elements de la producció. Sector serveis i agraris també estan incorporant aquestes transformacions de manera progressiva.

**Les innovacions tecnològiques que més afecten a al treball són la Intel·ligència artificial (IA) i la robòtica.** Els algoritmes i els assistents virtuals són un dels exemples de la IA que més reconeixem en el mercat de treball.

Quan parlem d'IA i robòtica aplicada en el mercat de treball pensem, en primer lloc, en destrucció de l'ocupació tot i que també generen noves oportunitats de treball i faciliten la feina a moltes treballadores (p.ex incorporar exoesquelets per desenvolupar determinades feines).

**L'escassa presència de dones en el sector TIC** i, sobretot, l'escassa presència de dones en llocs de direcció de l'àmbit tecnològic **té un impacte negatiu en el disseny d'aquestes tecnologies.**

Les dones continuen estant sobrerrepresentades a les formes no estandarditzades del treball i també a la feina no remunerada de la llar (Barcelona Activa, 2018). Aquesta situació ens col·loca en una pitjor situació de partida i, per tant, més vulnerables als impactes de la globalització, digitalització o desregulació.

**L'economia de plataformes** és l'esfera de l'activitat econòmica on el treball és intervingut a través de plataformes digitals. Dins l'economia de les plataformes, ens trobem les **micro tasques** (microjobs); el crowdwork (on es fan trucades obertes a molta gent connectada arreu del món per a fer tasques concretes i "guanya" qui lliura la feina abans) o les tasques de **plataformes de localització** (les que podem reconèixer més fàcilment són les de transport de persones, lliurament de menjar, serveis a domicili de lampisteria o cura de persones). Les microfines (microjobs) no són noves ni desconegudes per les dones, el que sí que és nou és el canal d'entrada a les mateixes via plataforma digital. El problema, repte i tema que ens interpel·la a totes és que l'economia de plataformes genera un mercat de treball secundari, fora del radar regulatori.

# 3. SEGURETAT, PROTECCIÓ I DRETS

« Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

*Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

La combinació de processos de digitalització en l'economia productiva, **flexibilització** de les condicions laborals i la globalització dels processos de producció ha facilitat grans canvis en les formes i condicions del treball amb importants impactes de gènere.

Respecte a les formes d'ocupació, destaca el creixent augment de l'autoocupació, molt vinculada a l'**economia de les plataformes**. És una afirmació generalitzada per sindicalistes i experts en dret laboral que a tots els sectors on han entrat les plataformes digitals s'ha produït una precarització generalitzada a les relacions laborals.

La literatura sobre el mercat de treball, destaca la **polarització** com un fenomen general del **mercat de treball**. Progressivament s'està observant una major disparitat de les condicions laborals entre les ocupacions. Aquesta polarització perjudica de manera més accentuada les dones (sent pitjors les condicions laborals de les dones amb ocupacions menys qualificades i, també, entre les ocupacions més qualificades).

La parcialitat, la temporalitat o l'atur de llarga durada són més presents en les dones que en els homes. Aquestes característiques no són més que una mostra de la situació més vulnerable i precària de les dones en el món del treball.

Resumint, la tecnologia té moltes formes de ser desenvolupada i ens hi hem d'enfrontar des d'una perspectiva global, considerant: les dades que s'hi generen, la ciberseguretat, els drets digitals, les competències digitals de les treballadores i la competitivitat empresarial per a que, sobretot, no s'ampliïn les bretxes de gènere existents i per a que la bretxa digital cronifiqui situacions de precarietat laboral.





# 4. ACCÉS, ÚS I CAPACITATS DIGITALS

## DE LES DONES



### *Creus que la tecnologia afavoreix a les dones (tecnooptimista) o ens perjudica (tecnopessimista)?*

La literatura científica dimensiona la bretxa digital de gènere en: 1) l'accés a la tecnologia (de manera global es considera que l'accés a la tecnologia és desigual entre homes i dones); 2) la creació (la tecnologia, la intel·ligència artificial i la robotització està dissenyada majoritàriament per homes) i 3) l'ús (l'ús que fem de la tecnologia no és el mateix, en detallem alguns exemples al llarg d'aquest document. Aquest ús desigual de la tecnologia és conseqüència de les desigualtats existents però també en pot crear de noves).

El darrer informe de la bretxa digital de gènere publicat per l'ONTSI, senyala que mentre és gairebé inexistent la bretxa en l'accés a Internet, en el nostre país, continua la bretxa en el seu ús.

Més de la meitat de les dones enquestades consideren que no estan preparades per a competir en un mercat laboral automatitzat i amb forta presència de sectors tecnològics.

A nivell comparat, però, ens situem entre els països amb bones competències digitals i d'ofimàtica. Només el 12% de la societat no té habilitats digitals relacionades amb la resolució de problemes, i el 34% afirma no tenir habilitats informàtiques o de software. Està clar que són minoria els que no tenen habilitats digitals, malauradament, més de la meitat d'aquesta minoria són dones.

En les competències avançades de software trobem una bretxa de gènere que no ens és desconeguda i aquesta rau en la confiança de les joves en les seves competències digitals que les porta a demanar ajut per tasques que li són accessibles.

## A. Les dones en empreses de sectors tecnològics.

Només el 6% de les empreses espanyoles compta amb especialistes femenines en tecnologies de la informació, un sector on només treballa el 1,6% de les dones ocupades (ONTSI, 2022).

Només un 1% de les dones tenen un perfil professional apte per a les empreses del sector tecnològic.

**La manca de dones en l'àmbit digital** (en tots els nivells, però sobretot en els directius) impedeix que el món digital sigui inclusiu. Si no hi ha una representació de la societat en qui dissenya, planifica i defineix els nous llenguatges, com serà paritari el seu resultat? Si les dones no hi són en el disseny d'algoritmes, en la programació, intel·ligència artificial i tots els àmbits que engloba la digitalització, com es podrà eliminar el biaix de gènere?

El 68% de les empreses espanyoles que ocupen a especialistes en sectors tecnològics no compta amb dones entre els seus perfils.

Mentre el 42% dels jugadors de videojocs són dones només el 18,5% de qui treballa desenvolupant videojocs són dones. I la segregació horitzontal del sector videojocs també és clara: les poques dones que hi treballen estan sobretot en els equips artístics i, en menor mesura, en producció i programació.



La grandària de l'empresa importa en la presència de treballadors especialistes TIC i la presència de dones en aquest sector creix segons creix la grandària de les mateixes (mentre el 26% de les empreses amb menys de 10 treballadors tenen entre els seus especialistes TIC dones, el 61% de les empreses de 250 treballadors i més tenen dones ).

## B. Les emprenedores del sector tecnològic.

Les emprenedores del sector tecnològic pateixen del mateix mal que el conjunt de dones emprenedores: la manca de finançament.

Només el 10% dels inversors business angels són dones, només el 30% dels llocs de treball relacionats amb el capital risc i el privat són ocupats per dones. I això provoca, entre d'altres, que la bretxa de gènere també afecta a la inversió. Els inversors prefereixen projectes empresarials no liderats per dones. Només el 2% del finançament de capital risc a nivell mundial es va destinar a start-ups dirigides per dones.

Les emprenedores digitals consultades (ONTSI,2022) manifesten com a principal obstacle l'accés al finançament seguit del coneixement del marc legal i gestió empresarial.

## C. Internet com un recurs per buscar feina

L'ús d'internet per a buscar feina és superior a la mitjana europea (Arroyo, 2018, p.16) i sobretot entre les dones i homes d'entre 25 a 54 anys.

**El nivell d'estudis condiciona l'ús d'internet** per a cercar feina entre les dones (Arroyo, 2018, p.19). Les dones amb un menor nivell formatiu tenen una major taxa de desocupació i un menor ús d'internet per a cercar feina. La resta de dones, amb un nivell formatiu superior, utilitzen internet per cercar feina, amb major intensitat que els homes.

## D. Els estereotips de gènere frenen les capacitats digitals de les dones (ONTSI, 2022):

Les dones hereten uns rols de cura i de planificació de la llar que fan que tinguin menys temps per a formar-se.

- Les dones joves es consideren menys capaces digitalment del que són i fa que això els freni a millorar la seva formació en aquest camp (Baròmetre Joves i Tecnologia 2021)
- Les dones, independentment de la seva edat, subestimen els seus coneixements informàtics (i els homes els sobre estimen).
- El 0,5% de les joves de 15 anys dels països de l'OCDE es plantegen en treballar en professions tècniques, aquest percentatge en els joves és del 5%.
- Mentre el 41% dels homes es considera no capacitat per competir en un mercat laboral automatitzat, aquest percentatge, en les dones, és del 53%.

El principal motiu del perquè no es consideren capaces de competir és perquè es consideren incapaces de canviar i adaptar-se a les transformacions del mercat del treball.

Tot i amb això, les dones són més tecnooptimistes que els homes i el 46% considera que la tecnologia reduirà la bretxa de gènere en el treball, tant en l'accés com en la retribució. Encara que més dones que homes consideren que l'automatització no millorarà la conciliació laboral i personal.

# 5. FORMACIÓ, CAPACITACIÓ, FORMACIÓ...

*Necessitem una estratègia dual de polítiques públiques de formació i capacitació digital.  
(Lidia Arroyo, 2018)*

Espanya és el **segon país de la UE en el percentatge de dones que realitza formació online** (ONTSI, 2022).

L'accés desigual als recursos digitals però, és un obstacle per a desenvolupar les capacitats digitals de manera general. (ONTSI, 2022).

**La inclusió digital** (Arroyo,2018) de la població esdevé **element clau pel desenvolupament econòmic socialment sostenible**.

S'entén inclusió digital com l'adquisició i posada en marxa de les competències digitals tant per afrontar els reptes del mercat de treball com per contribuir a una igualtat d'oportunitats en l'accés als recursos laborals, educatius i de participació social a internet.

L'aprofitament general de les competències digitals es veuen afectades per les oportunitats laborals que ofereixen el nostre mercat de treball que presenta, per exemple, indicadors de precarietat superiors a la mitjana europea.

**L'ús d'internet per a formació és menor que per a cercar feina en el nostre país.** Entre els més joves (menors de 24 anys) és on trobem el major biaix de gènere (en favor dels homes) en l'ús d'internet com a recurs formatiu.

Internet com a recurs formatiu és un element a treballar però fer-ho de manera diferent segons el nivell formatiu de les dones. Així, a l'analitzar les dades d'e-formació, detectem que internet no és una bona eina per a promoure la formació al llarg de la vida entre les dones més grans i menor nivell formatiu (Arroyo 2018, 23).

Un element general a considerar en qualsevol disseny de polítiques públiques en aquest àmbit és que no només la intensitat d'usos o nivell de competències digitals fan la diferència sinó que existeixen esclatxes importants respecte al tipus d'usos en relació als àmbits laborals i educatius.

Aquest argument ve reforçat per les competències professionals més valorades en un futur proper: més enllà de les digitals, es destaquen les analítiques i les no cognitives (sobretot relacionades amb la comunicació i les relacions interpersonals).

**La necessitat d'una estratègia dual de les polítiques públiques de formació i capacitació digital.** Aquesta necessitat no és més que considerar els diferents perfils socioeconòmics de les dones a les que es pugui adreçar aquest tipus de polítiques. Així, les competències digitals han d'anar acompanyades d'altres competències bàsiques de lectoescriptura i matemàtica per a que l'ús de les tecnologies digitals pugui ser profitós des del punt de vista laboral.

Les dones amb un nivell socioeducatiu baix són les que menys es beneficien de la formació continua digital i això és un repte per a totes les administracions i agents socials i econòmics.

# 6. PROPOSTES D'ACCIÓ I REFLEXIÓ



## CONDICIONS LABORALS

Davant el procés de transformació del món del treball sobretot per la seva digitalització caldrà:

1. Fer seguiment de les condicions laborals de totes les persones que treballen, independentment del contracte laboral que tinguin. Fer especial èmfasi en les noves formes de treball.
2. Plataformes: estudiar la presència de les dones en l'economia de plataformes i la seva situació laboral.
3. Expandir les oportunitats d'accedir al treball de qualitat
4. Exigir, a les administracions competents, indicadors de qualitat en l'ocupació amb perspectiva de gènere. Cal millor informació i uns elements per fer aquesta avaluació de manera consensuada. Determinats sectors s'han de monitoritzar de manera específica, com ara l'economia sota demanda o gig economy.

## OPORTUNITATS LABORALS

Calen actuacions específiques per fomentar que les dones a l'atur emprin de manera més eficient els recursos digitals per a trobar feina, en especial, entre les majors de 55 anys proposen les expertes:

1. Oferir cursos específics a persones a l'atur de cerca de feina i millora del perfil professional. Aquests cursos hauran d'estar dissenyats considerant el perfil específic de dones grans i amb diferents nivells formatius.
2. Dissenyar programes de formació online inclusius que siguin atractius i útils per a les dones amb un perfil socioeducatiu baix.
3. Promoure que el teixit productiu local publiqui per internet les seves ofertes laborals.
4. Programes específics d'ocupació que tinguin en compte l'experiència de les dones grans.
5. Promoure la cerca de feina i millora de l'ocupabilitat entre les dones de menor nivell socioeducatiu.

## FORMACIÓ

Tant el llibre blanc del futur del treball com les diferents reflexions de les expertes proposen:

1. Incorporar una assignatura transversal en tot el sistema educatiu de pensament computacional.
2. Visibilitzar les tecnòlogues (tant a nivell personal com col·lectiu (les comunitats de tecnòlogues són molt actives i potencien trobades virtuals) per aixecar vocacions entre les dones.

3. Facilitar formació en competències transversals incloses en els estudis de Future Work Skills:
- pensament adaptatiu
  - poder treballar en entorns culturals diversos
  - alfabetització en nous mitjans de comunicació
  - transdisciplinarietat i voluntat i disposició a la formació continua.

Com totes sabem, les dones registrem un major nombre de sortida del món laboral per cures a persones dependents. Aquestes sortides repercuteixen en l'ocupabilitat de les dones i fa créixer la seva situació de vulnerabilitat en el mercat de treball. En aquest sentit, defensem que s'ampliï la cartera de serveis pública d'atenció a persones dependents (per tal de possibilitar el desenvolupament laboral de les persones amb càrregues familiars).

Per últim, l'assetjament sexual i per raó de sexe també està present en el món del treball i esdevé un obstacle pel normal desenvolupament professional de les dones. En aquest sentit, és clau l'elaboració per part de les empreses de Plans d'Igualtat i Protocols d'Assetjament que garanteixin la identificació i actuació de l'organització davant dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

## 7. BIBLIOGRAFIA I RECURSOS



### RECURSOS PER L'ANÀLISI DE LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

#### **Observatori Comarcal del Baix Llobregat**

Dins l'apartat d'economia i treball podeu fer seguiment de les darreres publicacions d'evolució del mercat de treball.

Informe anual de dones i mercat de treball:

<https://www.elbaixllobregat.cat/observatori/igualtat/les-dones-en-el-mercat-de-treball-escletxes-i-precarietat>

Treballadores segons activitat econòmica al Baix Llobregat:

<https://www.elbaixllobregat.cat/observatori/economia-i-treball/dades-municipals-de-p-treballadores-en-alta-segons-ccae-2-d%C3%ADgits>

#### **Observatori de Gènere Metropolità**

Visualització de dades municipal dels principals indicadors de mercat de treball: població potencialment activa; població ocupada; població ocupada segons sectors; atur; prestacions per desocupació; formació. I altres indicadors a nivell metropolità: salaris; pobresa.

Compteu amb un visualitzador de dades interactiu a nivell comarcal (30 municipis i comparació amb el total Baix Llobregat) i un altre a nivell metropolità (36 municipis i comparació total AMB).

Disponible a:

<https://www.elbaixllobregat.cat/observatori/igualtat/OGM>

## **Observatori Permanent del Mercat de Treball i Model Productiu**

### Treball per ocupacions

Treball per ocupacions ofereix informació sobre contractació, la seva qualitat i les persones demandants d'ocupació a través del Servei Públic d'Ocupació de les ocupacions de la Classificació nacional d'ocupacions a 4 dígitos (CNO-2011). Amb la selecció d'indicadors que s'ofereix per cada ocupació —relatius a la contractació, a la seva qualitat i als demandants no ocupats— s'elabora un índex sintètic que recull la situació de cada ocupació en el mercat de treball d'un determinat territori, que pot ser el conjunt de Catalunya o cadascuna de les seves comarques. L'índex permet ordenar les ocupacions dins d'un territori, de millor a pitjor posicionades, d'acord amb tres criteris: contractació laboral, qualitat i demandants.

Disponible a:

<https://treballperocupacions.observatoritreball.gencat.cat/treballperocupacions/web/home>

### **Àmbit Perspectiva de gènere.**

Aquí podeu consultar les publicacions que realitzen (dones i treball; Desigualtat i bretxa de gènere) i el seu visualitzador de dades (el mercat de treball català en perspectiva de gènere).

Disponible a:

[https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/perspectiva-de-genero/index.html](https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/perspectiva-de-genero/index.html)

### **REGCON. Registre i depòsit de convenis col·lectius i plans d'igualtat.**

Permet realitzar una consulta dels plans d'igualtat registrats per activitat econòmica i autoritat laboral.

Disponible a: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

### **Observatorio nacional de tecnología y Sociedad (ONTSI)**

Disponible a: <https://www.ontsi.es/>

## **BIBLIOGRAFIA CONSULTADA PER A LA REALITZACIÓ D'AQUEST DOCUMENT:**

Velasco, L. (2021) **¿Te va a sustituir un algoritmo? El futuro del trabajo en España.** Ed. Turner.

Arroyo, L. (2018) Las competencias digitales para el crecimiento económico en igualdad de oportunidades en España y la Unión Europea. nº94/2018. Estudios de progreso. Fundación

Alternativas.

Disponible a:

<https://www.fundacionalternativas.org/estudios-de-progreso/documentos/documentos-de-trabajo/las-competencias-digitales-para-el-crecimiento-economico-en-igualdad-de-oportunidades-en-espana-y-la-union-europea>

Saíenz, M; Arroyo, L. I Castaño, C (2020) **Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género.** Red.es. ONTSI.

Disponible a:

[https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/M\\_MUJERES\\_Y\\_DIGITALIZACION\\_DE\\_LAS\\_BRECHAS\\_A\\_LOS\\_ALGORITMOS\\_04.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf)

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022). **Brecha digital de género. 2022.** Madrid. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación .

Disponible a: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/brecha-digital-de-genero-2022>

Ajuntament de Barcelona. Barcelona Activa (2018). **Llibre blanc del futur del(s) treball(s). Reflexions per a una nova política econòmica local.**

Disponible a:

[https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49143/llibre\\_blanc\\_2018.pdf/8bdd3c61-0ff2-f7c4-1083-02e2b4fcc1d8?t=1595421413796](https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49143/llibre_blanc_2018.pdf/8bdd3c61-0ff2-f7c4-1083-02e2b4fcc1d8?t=1595421413796)

**Impacte de l'economia de plataformes en el món del treball.**

Entrevista de Laura Casamitjana a Srujana Katta investigadora del FairWork Project de l'Oxford Internet Institute sobre l'impacte de l'economia de plataformes en el món del treball.

Disponible a:

<https://diaritreball.cat/srujana-katta-el-treball-en-plataformes-es-una-especie-de-nova-frontera-dexperimentacio-per-al-capitalisme/>

**Sense les dones no serà possible la transformació digital del país.**

Entrevista de Marta Caparrós a María Luz Rodríguez Fernández, Catedràtica de Dret del Treball.

Disponible a:

<https://www.nobbot.com/futuro/maria-luz-rodriguez-fernandez-sin-las-mujeres-no-sera-posible-la-transformacion-digital-del-pais/>

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>

**Algoritmia ¿el fin del trabajo tal como lo conocemos? RTVELAB**

Documental de RTVE que explora l'impacte de l'automatització en el mercat laboral.

<https://www.rtve.es/play/videos/lab-rtve/algoritmia-documental-completo/6547808/>



Consell Comarcal  
del Baix Llobregat



Amb el suport de:



Ajuntament de  
Cornellà de Llobregat



Diputació  
Barcelona



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Igualtat i Feminismes  
Secretaria de Feminismes



Pacto de Estado  
contra la violencia de género