

COMISSIÓ DE TREBALL

# Dones liderant +65: no incomoda l'edat, incomoda la seva llibertat

Blanca Moreno Triguero

## Ara més que mai

### 7è Congrés de les Dones del Baix Llobregat



Consell Comarcal  
del Baix Llobregat



Amb el suport de:



Diputació  
Barcelona









Generalitat de Catalunya  
Institut Català  
de les Dones



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Igualtat  
i Feminisme

## Blanca Moreno Triguero



-  Figura referent en l'àmbit de la sociologia aplicada amb perspectiva de gènere a Catalunya i Espanya. Amb una sòlida trajectòria acadèmica i professional, ha dedicat la seva carrera a la consultoria estratègica per a administracions públiques i empreses privades, facilitant la implementació de polítiques d'igualtat i diversitat.
-  Sociòloga per la UAB, Màster Europeu en Treball i Polítiques Socials per la UAB i la Xarxa European Master in Labour Studies i Màster en Gerontologia Social Aplicada per la UB. Completa la seva formació amb una estada de recerca a Berkeley – University of Califòrnia (EUA).
-  És sòcia fundadora i directora de la Consultoria MiT, des del 2011, des d'on dirigeix projectes d'innovació social, plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament sexual.
-  La seva visió de lideratge empresarial, es basa en l'economia feminista, defensant models de negoci que posin la vida i les persones al centre sense renunciar a l'eficiència i la sostenibilitat econòmica.
-  Ha participat activament en lobbies i associacions de dones directives i empresàries, impulsant el talent femení en llocs de decisió.
-  Ha rebut el Premi Dona Rellevant 8 de març del 2025, de la ciutat de Gavà, en reconeixement de la seva tasca i compromís en la lluita per la igualtat efectiva entre homes i dones, i el premi Incidència en l'Economia Feminista, en reconeixement del seu lideratge en models de negoci sostenibles i la seva participació en xarxes de dones directives.

# Introducció

---

És innegable que hem viscut un canvi de paradigma en les darreres dècades. Tot i els avenços significatius en matèria de drets legals, en la incorporació massiva de les dones als estudis superiors i la seva presència constant en el mercat de treball, la pressió patriarcal continua sent un mur invisible però robust. Aquesta pressió continua reproduint el binomi pervers que encara no hem aconseguit trencar: l'exigència de l'excel·lència professional sumada a l'exigència immutable de la cura i la bellesa.

Aquesta realitat genera una "trampa de la superdona" que s'aguditzava en arribar a la maduresa. Mentre que els drets formals ens diuen que som iguals, el relat cultural ens continua castigant:

- ▶ **Al món productiu:** La dona sènior és jutjada per la seva "obsolescència" més ràpidament que l'home, malgrat tenir la mateixa formació acadèmica i experiència professional.
- ▶ **A la imatge:** La pressió per "no envellir" funciona com un mecanisme de control que consumeix temps, energia, salut física i mental i recursos econòmics de les dones, un peatge que els homes no han de pagar per mantenir el seu estatus.

Això ens demostra que l'accés a l'educació i al salari no ha estat suficient per erradicar el sexisme estructural. Ni tan sol ser conscients

de la importància cabdal d'aplicar la perspectiva de gènere en la salut. El patriarcat s'ha adaptat, transformant el control sobre el cos i el temps de les dones en una nova forma de submissió en l'etapa de la maduresa. Hem aconseguit el dret a ser-hi, però encara estem lluitant pel dret a ser-hi amb la nostra pròpia edat, autoritat i autonomia, sense ser jutjades per un cànon que ens vol eternament joves o eternament servils.

De manera que la societat actual es troba davant un repte cultural i estructural: **repensar l'envelliment en clau de gènere**. Les dones grans són una població creixent a Catalunya i arreu del món, amb una presència social, cultural i comunitària que contrasta amb les narratives dominants que les invisibilitzen. Aquest article analitza els mecanismes de l'edatisme i desigualtat de gènere que condicionen la vida de les dones grans, amb especial atenció a les condicions socioeconòmiques, les pensions, el risc de pobresa i la seva contribució en àmbits com el voluntariat, la cultura i la cohesió social. ■

# 1. Edatisme i gènere:

## una doble frontera per a les dones grans

---

El terme edatisme, encunyat pel gerontòleg Robert Butler a finals de la dècada dels 60 del segle XX, és el prejudici d'un grup d'edat contra un altre grup d'edat, per tant, defineix la discriminació per motius d'edat que pateixen, sobretot, les persones grans. De fet, el 2021 Nacions Unides va publicar *'Informe mundial sobre l'edatisme'*<sup>1</sup>, per conscienciar les diferents formes de discriminació i com a punt de partida per combatre'l i millorar les condicions de vida de les persones grans. En aquesta mateixa línia, la comunitat internacional està treballant actualment en l'elaboració d'una Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de les Persones Grans, un instrument jurídic que busca reconèixer i protegir específicament els seus drets, reforçar els mecanismes contra l'edatisme i garantir que els estats adoptin polítiques públiques que promoguin un envelliment digne, actiu i lliure de discriminacions.

Els estereotips de gènere i edat continuen sent una doble frontera per a les dones. A partir de certa edat, la societat tendeix a tornar-les invisibles: ja no encaixen en l'ideal de joventut. Quan deixen de ser reproductives i deixen de respondre als cànons de desig i d'erotisme de la tirania de la joventut, que la cultura imposa, se les expulsa del centre simbòlic del relat. Deixen de ser vistes com a subjectes de desig i de plaer, i això, en una socie-

tat que encara cosifica el cos femení, equival gairebé a deixar d'existir.

A diferència dels homes grans, sovint percebuts com savis, amb experiència i autoritat, les dones grans són més freqüentment associades amb la pèrdua, la renúncia o la tendresa, però rarament amb el lideratge o la capacitat de creació simbòlica. Aquest biaix no és neutre: limita la representació del poder femení madur i perpetua una jerarquia simbòlica i social que relega experiències vitals femenines a un segon pla. Això té conseqüències profundes, perquè limita la representació simbòlica del poder femení madur: dones amb saber, amb llibertat i amb veu pròpia. ■

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>

# 2. L'anàlisi de la realitat material:

## pensions i precarietat

---

No podem parlar d'invisibilitat sense parlar de les condicions materials. Segons *l'informe Dones i Mercat de Treball 2024 del Baix Llobregat*<sup>2</sup>, la bretxa de gènere en les pensions és una ferida oberta.

- ▶ **Risc de pobresa:** Les carreres laborals marcades per la parcialitat i les interrupcions per cures desemboquen en pensions de misèria.
- ▶ **L'allargament de la vida activa:** Sovint es ven com una oportunitat, però per a moltes dones és l'única via per intentar assolir una cotització mínima contributiva que les allunyi de l'exclusió.

De manera concreta, al Baix Llobregat, **de les 179.307 pensions contributives, el 53,4 % són percebudes per dones**, però només **el 42,3 % de les pensions de jubilació ho són per dones**.

Pel que fa a la **quantia mitjana de les pensions contributives** es mostra una greu desigualtat marcada:

- ▶ **Homes:** mitjana de **1.651,78 €**
- ▶ **Dones:** mitjana de **1.001,86 €**
- ▶ **Bretxa de pensions del -39,3 % a favor dels homes.**

Quan aquesta mitjana es focalitza en pensió contributiva de jubilació, la diferència és encara més elevada, tal com reflecteixen les dades:

- ▶ **Homes:** mitjana de 1.803,33€
- ▶ **Dones:** mitjana de 1.050,98€
- ▶ **Bretxa de pensions del -41,70 % a favor dels homes.**

Això indica que, encara que més dones reben pensió contributiva, **la mitjana de la seva pensió és significativament menor**, amb totes les conseqüències que això comporta.

Les dades que ens aporta l'Observatori són demolidores. Una bretxa de pensions de jubilació del **-41,70 %** significa, a la pràctica, que una dona jubilada a la nostra comarca ha de sobreviure amb gairebé **800 euros mensuals menys** que un home.

Aquesta diferència no és fruit de l'atzar, sinó de la **interseccionalitat entre sexe i classe**:

- ▶ **L'herència del treball invisible**, de la doble jornada laboral, de les entrades i sortides del mercat de treball remunerat, de feines precaritzades, d'absència de carreres lineals i ben remunerades.

---

<sup>2</sup> <https://www.elbaixllobregat.cat/sites/default/files/arxiu-OCBL/InfoDonesiMT2024.pdf>

---

Amb una pensió mitjana de **1.050,98 €**, l'accés a un habitatge digne al Baix Llobregat —una zona amb una pressió immobiliària extrema per la seva proximitat a Barcelona— esdevé una quimera.

**La tensió vers l'habitatge**, l'amenaça del lloguer, en cas que no tingui un habitatge en propietat, Habitatges envellits i barreres, pobresa energètica, etc.

La bretxa econòmica es tradueix directament en **una bretxa de salut i en un impacte psicosocial que pot generar, una pèrdua d'agència pròpia**. Viure en el llindar de la pobresa després d'una vida de treball (remunerat o no) genera un sentiment d'injustícia profund que afecta la salut mental.

Tot i poder disposar d'una xarxa informal de suport, la soledat imposada per la manca de recursos també és una discriminació associada al gènere.

En resum, les diferències econòmiques són el resultat acumulatiu de:

- ▶ Interrupcions laborals per cures.
- ▶ Segregació ocupacional.
- ▶ Salaries més baixos en sectors feminitzats.
- ▶ Absència de cotització pel treball domèstic no remunerat.

La precarietat econòmica en la vellesa genera:

- ▶ Vulnerabilitat residencial.
- ▶ Major risc de pobresa energètica.
- ▶ Impacte en salut física i mental.
- ▶ Dependència econòmica sobre familiars.

El resultat, des d'una perspectiva interseccional, és que la desigualtat es veu amplificada en dones amb trajectòries migratòries, feines informals o nivells educatius baixos. ■

# 3. La desigualtat simbòlica: el rostre masculí de l'èxit

---

En canvi, els homes grans solen ser percebuts com a savis, amb autoritat o experiència acumulada. A nosaltres se'ns associa a la pèrdua, a la renúncia o a la tendresa, rars vegades al lideratge o a la creació. Aquesta desigualtat simbòlica és un biaix cultural que necessitem revisar, perquè les dones grans estan liderant canvis, emprenent, creant art, transformant l'educació i acompanyant processos socials amb una lucidesa que el sistema encara no ha sabut reconèixer.

El model cultural d'èxit i d'autoritat continua tenint rostre masculí. Durant segles, la figura de l'home madur s'ha associat a l'experiència i al lideratge, mentre que la de la dona s'ha vinculat a la joventut, la bellesa i la cura. Quan una dona de més de 60 anys es manté activa, ambiciosa o amb nous projectes, desafía aquest relat. No encaixa en el guió social que la vol en silenci, en segon pla o dedicada als altres.

Superar aquests estereotips exigeix reconfigurar la mirada col·lectiva: deixar de mesurar el valor femení per l'edat o el cos, i començar a fer-ho per l'aportació, la intel·ligència emocional i la capacitat transformadora que tantes dones encarnen al llarg de tota la seva vida.

En resum, a les dones grans se les mira més pel que van ser que pel que continuen sent. I això és una forma d'esborrar-les del present.

■

---

**Blanca Moreno Triguero**

# 4. La “Segona Maternitat” imposada: el fenomen de les àvies esclaves

---

Mentre que una dona que lidera als 65 incommoda per la seva llibertat, l'àvia esclava és la cara oposada: és la dona neutralitzada, situada en una segona maternitat imposada.

El fenomen de les “àvies esclaves” és una de les expressions més cruentes de la fallida del sistema d'unes polítiques de conciliació de la vida familiar, professional i personal, la manca de corresponsabilitat social i la persistència del patriarcat en la vellesa.

Aquest fet no s'ha de situar com un acte d'amor familiar aïllat, sinó com una forma d'explotació estructural que recau sobre les dones grans, sovint també en els homes grans, robant-los el seu temps, la seva salut i la seva llibertat en el moment de la vida en què, haurien de ser propietàries de si mateixes.

Moltes dones que ja han criat els seus fills i filles, sovint, han cuidat els seus pares o sogres, es troben de sobte amb una nova càrrega: la cura intensiva de netes i nets. A diferència del rol tradicional d'àvia (basat en el lleure i la transmissió de valors), l'àvia esclava assumeix la logística diària: portar i recollir de l'escola preparar menjars, banyar, supervisar deures i gestionar malalties.

Alhora ens trobem davant de la trampa de la custòdia compartida per interès, és a dir, la gestió de les separacions i divorcis:

▶ **Estratègia econòmica:** En alguns casos, s'opta per la custòdia compartida no per un desig real de paternitat activa, sinó per estalviar-se la pensió alimentària.

▶ **Delegació en l'àvia:** Com que el pare sovint no ha reconfigurat la seva vida laboral per cuidar, delega la seva setmana de custòdia en la seva pròpia mare. L'àvia acaba exercint de mare substituïda perquè el fill pugui mantenir el seu ritme professional i econòmic, perpetuant el llinatge de la cura femenina. Les conseqüències més directes són de caire biopsicosocials, amb un esgotament de la cuidadora, amb:

★ **Impacte físic:** Problemes d'esquena, fatiga crònica i empitjorament de patologies prèvies. L'estrès del “no poder dir que no”: Existeix un fort xantatge emocional implicat. Les dones grans senten que si es neguen a cuidar, poden perjudicar la carrera professional dels seus fills i filles o el benestar de les seves netes i nets. La culpa, eina clau del patriarcat, les manté lligades a la cuina i al parc.

★ **Anul·lació del projecte vital:** Mentre cuiden, aquestes dones deixen d'anar als clubs de lectura, als cursos de la universitat popular o a les trobades amb amigues. El seu present queda segrestat pel futur dels altres. ■

# 5. L'autonomia de les dones com a amenaça

---

Hi ha una resposta clara a per què costa tant acceptar que una dona de més de 65 anys continuï sent visible, ambiciosa i amb projectes, mentre que en els homes sol interpretar-se com a experiència o autoritat: el model cultural d'èxit i d'autoritat continua tenint rostre masculí. Durant segles, la figura de l'home madur s'ha associat a l'experiència i al lideratge, mentre que la de la dona s'ha vinculat a la joventut, la bellesa i la cura.

Quan una dona de més de 65 anys es manté activa, ambiciosa o amb nous projectes, desafía aquest relat. No encaixa en el guió social que la vol en silenci, en segon pla o dedicada als altres.

Aquesta incomoditat no té a veure amb l'edat, sinó amb el poder simbòlic. Una dona gran visible i creativa qüestiona jerarquies, demostra que l'autonomia no caduca, i que la maduresa femenina no és retir, sinó expansió. Però el sistema encara no sap llegir aquest poder sense sentir-lo com a amenaça.

Una dona que continua creant o liderant als 60 no incomoda per la seva edat, sinó per la seva llibertat. El que necessitem és un canvi d'imaginari col·lectiu: passar de la "dona que envelleix" a la **"dona que evoluciona"**. Perquè quan una dona de 60 o 70 continua desitjant, aprenent o liderant, està mostrant una forma més lliure i humana d'habitar el temps.

Una dona que continua creant o liderant els 60 no incomoda per la seva edat, sinó per la seva llibertat. ■

# 6. Cap a una “Silver Age” de plenitud

---

A Catalunya està emergint una generació de dones grans que no accepten el mandat de la retirada. Són dones que han treballat, criat, cura i també lluitat per drets. Ara arriben a la maduresa amb més llibertat simbòlica, més autonomia econòmica i una consciència clara del seu valor. Ja no demanen permís per existir, crear o liderar.

Aquestes dones estan transformant el relat de l'edat. Ja no es defineixen pel que deixen enrere, sinó pel que encara poden aportar.

Lluny de la passivitat, les dones grans són el motor del voluntariat a Catalunya. Són les que omplen els clubs de lectura, els concerts i les entitats socials. Són el públic més participatiu i la xarxa que sosté la vida comunitària.

Estan escrivint llibres, omplint instal·lacions esportives, emprenent projectes, aprenent tecnologia, participant en política o en moviments socials. I ho fan des d'una energia vital que trenca amb la narrativa de l'envel·liment com a pèrdua.

Podríem parlar d'una veritable *silver age*: una etapa de plenitud i expansió, on l'experiència esdevé capital simbòlic i social. Superar aquests estereotips exigeix reconfigurar la mirada col·lectiva: deixar de mesurar el valor femení per l'edat o el cos, i començar a fer-ho per l'aportació, la intel·ligència emocional i la capacitat transforma-

dora que tantes dones encarnen al llarg de tota la seva vida.

Per tant, senyalo que estem davant d'un canvi cultural profund: passar d'una vellesa femenina associada al silenci a una maduresa associada a la influència. Les dones grans s'estan convertint en referents d'autenticitat i coherència, i això inspira també les generacions més joves. ■

# 7. Primeres conclusions i propostes de polítiques públiques

Des d'una perspectiva de gènere, l'edat no és neutra: la feminitat està culturalment associada a joventut i bellesa, mentre que la masculinitat es vincula a autoritat i experiència. Això genera una asimetria en la valoració social de l'envelliment.

Així doncs, a les dones grans se les mira més pel que van ser que pel que continuen sent. I això és una forma d'esborrar-les del present.

En l'actualitat estem davant d'un canvi cultural profund: passar d'una vellesa femenina associada al silenci a una maduresa associada a la influència.

L'envelliment femení no és una etapa residual sinó un espai polític. Les dones grans pateixen una acumulació de desigualtats econòmiques i simbòliques que requereixen polítiques integrals. Però també són subjectes amb capital social, experiència i capacitat transformadora.

No és l'edat el que incomoda, és la llibertat femenina quan deixa de ser funcional al sistema.

En conclusió, **la transformació cultural passa per reconèixer que la maduresa femenina no és retirada sinó influència**. Les dones grans s'estan convertint en referents d'autenticitat i coherència, i això inspira també les generacions més joves. **Estan obrint camins i les n'hem d'estar agraïdes.**

## Proposta de polítiques públiques

Des d'una perspectiva de justícia redistributiva i de reconeixement, es proposen:

### 1. Garantia de l'autonomia econòmica i material

L'autonomia no existeix sense recursos, cal blindar la supervivència de les dones que han sostingut la vida durant dècades.

- ▶ Ampliar la reforma integral del sistema de pensions: Incorporar una perspectiva de gènere que repari la discriminació històrica.
- ▶ Incrementar el còmput de cures: Reconèixer i ampliar el còmput dels períodes de cura com a temps cotitzat efectiu, sense penalitzacions per parcialitat.
- ▶ Complement de bretxa: Implementar un complement automàtic i potent per a les pensions de jubilació femenines que estiguin per sota del llindar de la dignitat.

### 2. Redistribució de les cures

- ▶ **Xarxa de cures universal:** inversió massiva en serveis de cura infantil públics i de qualitat per trencar la dependència de les "àvies esclaves".

- ▶ **Programes de Respir Familiar:** recursos municipals específics per a dones cuidadores majors de 65 anys que encara tenen persones dependents al seu càrrec, garantint el seu dret al lleure.

### 3. Reconstrucció de l'imaginari simbòlic

Si no se les veu, no existeixen, és precís combatre l'edatisme mediàtic i institucional.

- ▶ **Visibilitat del lideratge madur:** campanyes institucionals que trenquin els estereotips de "l'àvia tendra" i mostrin dones grans en rols de lideratge, creació i autoritat.
- ▶ **Consells de Sàvies:** institucionalitzar quotes d'edat i gènere en òrgans consultius i espais de participació pública per aprofitar el seu capital intel·lectual.

### 4. Participació i lideratge

- ▶ **Mentoria Intergeneracional:** programes on les dones grans transfereixin el seu saber professional i vital a les dones joves, i viceversa (alfabetització digital, etc.).
- ▶ **Emprenedoria Sènior Femenina:** línies de finançament i suport per a projectes liderats per dones de més de 65 anys, validant que el talent no té data de caducitat. ■

# Bibliografia

---

- ▶ Naciones Unidas (2021). *Informe mundial sobre el edadismo*.  
<https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism/>
- ▶ Consell Comarcal del Baix Llobregat, Consell de les Dones del Baix Llobregat, OCBL Feminismes (2025). *Les dones en el mercat de treball, Desigualtats persistents en el mercat laboral*.  
<https://www.elbaixllobregat.cat/sites/default/files/arxiu-OCBL/InfoDonesiMT2024.pdf>
- ▶ Moreno Triguero, Blanca; Burgos García, Ana (2022). *Trajèctories vitals de les dones*.  
[https://www.elbaixllobregat.cat/sites/default/files/Trajectories\\_vitals\\_dones.pdf](https://www.elbaixllobregat.cat/sites/default/files/Trajectories_vitals_dones.pdf)

Aquest document va ser desenvolupat  
al context del **7è Congrés de les  
Dones del Baix Llobregat**, a l'any  
2026, com a recurs per a la comissió  
de treball sobre **dones +65**.

Més informació al web:  
[elbaixllobregat.cat/7congresdones](http://elbaixllobregat.cat/7congresdones)