



CONCLUSIONS SUBSEU

Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat

ESPAIS DE REFLEXIÓ SOBRE ELS ROLS DE GÈNERE EN EL MERCAT DE TREBALL

08/07/2026

CASAL DE JOVES, SANT FELIU DE LLOBREGAT

COMISSIÓ DE TREBALL DEL CONGRÉS ON S'EMMARCA L'ACTIVITAT

Comissió de Formació, Ocupació i Emprenedoria

DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT (objectiu, què s'ha fet, participació, etc.)

L'activitat "Espais de reflexió sobre els rols de gènere en el mercat de treball" es va organitzar amb la finalitat de crear un espai de debat i intercanvi d'experiències sobre la influència que els rols i els estereotips de gènere continuen exercint en les oportunitats laborals de les persones. A partir de les aportacions de professionals de diferents àmbits, es va reflexionar sobre les dificultats que encara existeixen per

accedir a determinats sectors d'activitat i a llocs de responsabilitat, així com sobre les accions que poden contribuir a reduir aquestes desigualtats.

La sessió es va desenvolupar en format de taula rodona, conduïda per Gemma Antolí, experta en ocupació i inserció laboral, que va dinamitzar l'espai entre les persones participants. Hi van intervenir Lúdia López Serna, cap de la Unitat de Formació i Ocupació de l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat; Ivette Barrachina Hidalgo, secretària d'Igualtat i LGBTIQA+ de la UGT de Catalunya; i Ricard Canela Buxadé, Plant Manager de la planta de Barcelona de Thermo King.

Al llarg de la conversa es van compartir diferents punts de vista sobre la segregació ocupacional, tant horitzontal com vertical, i es van exposar experiències i iniciatives per afavorir una gestió del talent més inclusiva. També es va posar l'accent en la necessitat de trencar amb els estereotips de gènere que encara condicionen les decisions formatives i professionals, i en la importància de promoure la col·laboració entre administracions, empreses i agents socials per avançar cap a un mercat de treball amb més igualtat d'oportunitats.

La jornada va finalitzar amb un torn obert de preguntes que va permetre ampliar el debat i recollir les aportacions del públic assistent, tancant la sessió amb una reflexió compartida sobre els principals reptes i oportunitats per continuar impulsant polítiques i pràctiques que afavoreixin la igualtat en l'àmbit laboral.

L'objectiu principal d'aquesta activitat ha estat analitzar com els rols i estereotips de gènere continuen condicionant les trajectòries professionals i l'accés de les dones a determinats sectors i llocs de responsabilitat, identificant les barreres existents i impulsant estratègies per a una gestió del talent més inclusiva.

El públic al qual s'ha adreçat aquesta activitat ha estat:

- Teixit empresarial
- Personal tècnic i d'orientació
- Agents socials
- Agents econòmics

OBJECTIUS DE L'ACTIVITAT

- Transformar la gestió del talent mitjançant la visibilització dels mecanismes de segregació ocupacional, tant horitzontal com vertical.
- Compartir estratègies que facilitin l'accés de les persones a sectors no tradicionals, eliminant els estereotips de gènere.
- Fomentar la cooperació entre l'Administració i el teixit empresarial.



CONCLUSIONS (principals idees i propostes)

L'actuació "Espais de reflexió sobre els rols de gènere en el mercat de treball" va posar de manifest que, malgrat els avenços assolits en matèria d'igualtat, les desigualtats de gènere continuen presents en el mercat laboral i responen a causes estructurals. Les dades presentades van evidenciar que les dones continuen trobant més dificultats per accedir a determinades professions, especialment en sectors masculinitzats, així com per promocionar fins a llocs de responsabilitat, fet que confirma la persistència de la segregació horitzontal i vertical i del conegut sostre de vidre.

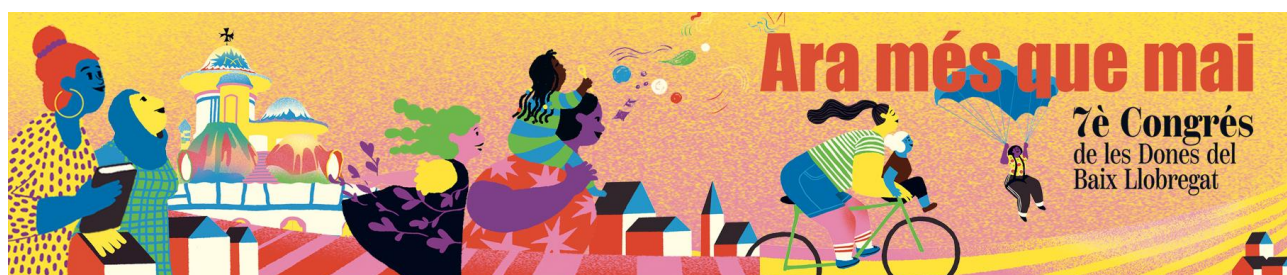
També es va remarcar que aquestes desigualtats es veuen agreujades en determinats col·lectius, com les dones de més de 55 anys o aquelles que pateixen altres formes de discriminació, com l'edatisme o la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere.

Es va exposar que la taxa d'ocupació és superior entre els homes, mentre que les dones registren nivells d'atur més elevats i una menor presència en el treball autònom, fet que sovint es tradueix en situacions de pluriactivitat. Així mateix, es va destacar que la bretxa salarial s'accentua amb l'edat i que el salari mitjà de les dones continua sent inferior al dels homes.

En l'àmbit de la formació professional, es va posar de manifest que la presència femenina continua sent molt reduïda en especialitats com la reparació de vehicles, mentre que es concentra majoritàriament en estudis vinculats a la imatge personal o als serveis socioculturals. Aquesta segregació es trasllada posteriorment al mercat laboral, on determinats sectors continuen estant clarament masculinitzats o feminitzats.

Durant les diferents intervencions es va coincidir que la igualtat també és un factor de competitivitat i d'eficiència per a les organitzacions. El representant de l'empresa participant va explicar que incorporen la diversitat als seus equips de treball per aprofitar millor el talent disponible, afavorint la innovació i l'aportació de perspectives diverses davant dels reptes de l'organització. Igualment, va concloure que, amb voluntat, formació i polítiques actives, és possible incrementar de manera significativa la presència femenina en sectors tradicionalment masculinitzats.

Una de les bones pràctiques presentades durant la jornada va ser la Borsa Trencarols, una iniciativa orientada a fomentar la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral mitjançant la reducció de la segregació ocupacional. Es va explicar que els seus objectius principals són incrementar la presència de dones en sectors tradicionalment masculinitzats, promoure la incorporació d'homes en professions feminitzades i facilitar processos de contractació amb perspectiva de gènere, alhora que dona visibilitat a les empreses compromeses amb la diversitat. També es va destacar que aquesta eina s'adreça tant a organitzacions que volen diversificar els seus equips



com a persones interessades a desenvolupar la seva trajectòria professional en ocupacions no tradicionals pel seu gènere.

Des de la Secretaria d'Igualtat LGTBIQA+ de la UGT de Catalunya es va destacar que el compliment de la normativa és només el punt de partida i que les organitzacions han d'impulsar una transformació real des de l'interior. Per aconseguir-ho, es va remarcar la importància d'analitzar les dades de contractació, promoció i salaris per identificar possibles desigualtats, detectar situacions de segregació horitzontal i vertical, revisar els processos de selecció i promoció per eliminar biaixos i formar els equips directius en matèria d'igualtat. Així mateix, es va insistir en la necessitat de disposar de plans d'igualtat útils, participats i avaluables, complementats amb objectius i indicadors que permetin fer un seguiment continu dels avenços assolits.

Alhora, també es va manifestar la necessitat de dotar de més valor les professions vinculades a les cures, revisant els sistemes de valoració dels llocs de treball, eliminant els biaixos en les classificacions professionals i garantint unes condicions salarials dignes als sectors més feminitzats. Al mateix temps, es va destacar que la segregació laboral té el seu origen en els rols i estereotips de gènere adquirits des de la infància, que condicionen les expectatives educatives, professionals i el repartiment de les tasques de cura. Alhora, es va defensar que avançar cap a la igualtat és un factor estratègic per a les empreses, ja que permet aprofitar millor el talent, impulsar la innovació, enriquir la presa de decisions i respondre amb més eficàcia a una societat cada vegada més diversa.

Finalment, es va destacar la importància d'actuar des de les primeres etapes educatives per trencar els estereotips de gènere que condicionen les expectatives acadèmiques i professionals. La sensibilització, la formació, la visibilització de referents femenins i l'acompanyament de les persones que volen accedir a professions no tradicionals es van identificar com a eines imprescindibles per avançar cap a un mercat laboral més igualitari.

Com a conclusió general, la jornada va evidenciar un ampli consens sobre la necessitat d'adoptar mesures actives i sostingudes en el temps per reduir les desigualtats de gènere. Es va concloure que mantenir una actitud neutra davant aquestes desigualtats no contribueix al canvi i que només mitjançant el compromís compartit de les administracions, les empreses i els agents socials serà possible construir una societat i unes organitzacions més justes, inclusives i equitatives.

