

## Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya 2015

# Augmenta el risc de pobresa de les dones formades i ocupades

- Es crea per primera vegada un indicador que dona una visió global comparativa per gènere a partir de 22 indicadors de quatre grans grups: formació, mercat de treball, condicions de vida i empoderament.
- Les dones tenen un major nivell de formació que els homes, però aquesta major formació no s'ha traduït en una reducció de les desigualtats en el mercat laboral: les dones continuen mantenint una important bretxa salarial (19%) i contractes més precaris. Això es tradueix en pensions més baixes i prestacions d'atur inferiors.
- Els indicadors mostren que s'ha perdut una dècada en l'aprofitament del talent femení en el mercat laboral i que s'ha frenat el procés de reducció de les desigualtats de gènere.
- Es detecta una nova pobresa de dones formades que quan arriben al mercat laboral pateixen la desigualtat en sous i condicions laborals, sobretot després de la maternitat, i acaben tenint un elevat risc de caure en la pobresa malgrat tenir una feina.

**Barcelona, 2 de març de 2016.-** L'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIGC), que ha elaborat per primera vegada el Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona per a l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE), pretén donar una visió global de quina és la situació de la dona en comparació amb la dels homes a partir de la combinació de 22 indicadors, que s'agrupen en quatre blocs: 1) Formació; 2) Mercat de treball; 3) Condicions de vida; i 4) Empoderament.

Aquest informe presenta els resultats de l'IIGC per a l'any 2015 i els compara amb els obtinguts per al 2005, per tal de veure l'evolució de la igualtat a Catalunya durant l'última dècada. L'indicador s'actualitzarà cada any per poder detectar els punts de millora i els d'empitjorament per realitzar propostes i polítiques dirigides a restituir la igualtat. Aquesta és la primera vegada que es construeix un indicador global per a Catalunya que mesura la igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits socioeconòmics, de benestar i de representació institucional.

A partir dels resultats obtinguts, l'Observatori detecta una **nova pobresa femenina**, que és la protagonitzada per **dones formades que quan arriben al mercat laboral pateixen la discriminació en sous i condicions laborals**, sobretot després de la maternitat, i **acaben tenint un elevat risc de caure en la pobresa malgrat tenir una feina**. Pobresa que s'allargarà en el temps amb menors pensions i, si cau en l'atur, amb menors prestacions per desocupació.

## **Resultats dels 22 indicadors parcials**

Els indicadors de **formació** assenyalen que la dona té una formació clarament superior a la dels homes —el 56% dels titulats universitaris són dones— a la vegada que tenen menys fracàs escolar (18% enfront del 27% els homes).

Tanmateix, aquest major nivell formatiu, que ja es donava 10 anys abans, no s'ha traduït en una reducció de les desigualtats en el **mercat laboral**: les dones continuen mantenint una important bretxa salarial (19%), contractes més precaris (el 22% d'ocupació a temps parcial enfront al 7% dels homes). I tot això s'acaba traduint en unes pensions que són un 31% més baixes per a les dones i en una prestació d'atur també un 12% inferior.

**Per tant, els indicadors mostren que hem perdut una dècada en l'aprofitament del talent femení en el mercat laboral. Les dones mantenen un nivell superior de formació mentre que la desigualtat de gènere en el mercat laboral pràcticament no ha variat durant la darrera dècada, fet que representa una important pèrdua econòmica i una gran amenaça per al futur progrés de les dones i del conjunt de la societat.**

En el tercer àmbit d'estudi, el de les **condicions de vida**, el més preocupant és la desigualtat que s'observa en la taxa de risc de pobresa de les persones que treballen<sup>1</sup>. Si el 2005 la taxa de risc de pobresa de les dones que treballaven era el 8,9%, per sota del 10,1% dels homes, una dècada després aquesta taxa de risc de pobresa a les dones ha pujat fins al 13,1%, superant amb escreix la dels homes. El que vol dir que **la crisi ha afectat més a les dones que treballen que als homes, a través d'una major precarietat en les condicions econòmiques, augmentant així el risc de pobresa femenina de les dones que treballen.**

Finalment, el quart àmbit d'estudi és **l'empoderament**, és a dir, la presència de les dones en llocs de decisió i influència. Aquest àmbit l'hem dividit en quatre blocs: la política, l'empresa, les universitats i les institucions.

Dins la **política**, s'ha analitzat els alcaldes, regidors electes i diputats. En aquests tres àmbits, la presència de les dones és clarament inferior a la dels homes. Concretament:

- A Catalunya hi ha 772 alcaldes i només 174 alcaldesses (77% menys)
- 5.880 regidors electes per només 3.194 regidores electes (46% menys)
- 83 diputats al Parlament de Catalunya enfront a 52 diputades (37% menys)

Certament, la desigualtat s'ha reduït en la legislatura 2005-2019 respecte a la legislatura de 2003-2006/7, quan era del 89% en les alcaldies, 70% en les regidories i 53% en el Parlament. Però, tot i l'avenç, encara estem molt lluny de l'equitat. **Seguint al mateix ritme que en els darrers 10 anys, necessitaríem tres legislatures més per arribar a la paritat en el món de la política (l'any 2031).**

En l'àmbit de **l'empresa** mesurem la presència de les dones en els càrrecs directius, en els llocs de tècnics científics i intel·lectuals, i en els consells d'administració. L'any 2015, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció és un 45% inferior al dels homes (57.675 dones enfront a 104.025 homes), un percentatge que pràcticament no ha variat respecte al 2005. Per contra, el nombre de dones en els llocs científics i intel·lectuals se situa un 29% per sobre que el d'homes (316.875 dones enfront a 243.800 homes), i a més aquesta ràtio augmenta respecte a fa 10 anys.

<sup>1</sup> Treballen almenys set mesos a l'any però no arriben al 60% dels ingressos mitjans.

Finalment, el percentatge de dones en els consells d'administració és encara molt baixa (un 17% en les grans empreses a Espanya segons la Comissió Europea el 2015), si bé ha millorat respecte a la situació que hi havia el 2005, quan només eren el 4%.

En l'àmbit **universitari**, s'ha mesurat l'empoderament amb la distribució per gènere de les places de catedràtic. El nombre de catedràtiques a Catalunya era de 329 el 2015, enfront a 1.239 homes (un 73% menys de dones). El 2005, el percentatge de desigualtat era del 75%. Això mostra que en l'àmbit universitari les dones estan fortament discriminades a l'hora d'accedir a les càtedres, i a més pràcticament no s'ha avançat res durant la darrera dècada. Caldria establir criteris més clars de meritocràcia i una edat límit per forçar la renovació.

El quart aspecte a analitzar dins l'àmbit de l'empoderament és la presència femenina en les **institucions**. S'han seleccionat 11 institucions entre patronals, sindicats, cambres, institucions culturals, societat civil i col·legis professionals, i s'ha analitzat els membres de la junta, òrgans de govern, presidències, vicepresidències i secretaries generals. En aquest cas, l'anàlisi s'ha pogut fer únicament per al 2015. En total s'han identificat 109 dones enfront de 366 homes, això és un 70% menys de dones que d'homes en els òrgans representatius d'aquestes institucions.

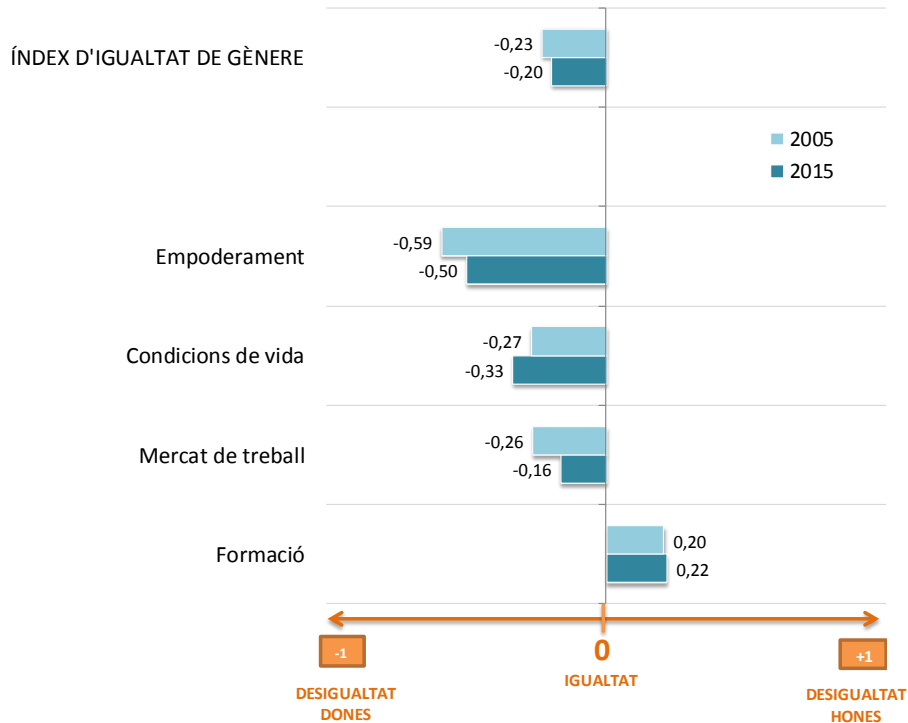
En conjunt, **l'indicador de desigualtat en l'àmbit de l'empoderament ha registrat una lleu millora en els darrers deu anys, però que ha estat degut únicament a la disminució de la desigualtat observada en l'àmbit polític (on hi ha més pressió social i una llei obligatòria), mentre que en l'àmbit de l'empresa i de la universitat la situació de les dones es manté pràcticament igual que fa una dècada (a excepció de la presència de dones conselleres que avança lentament).**

### **L'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIGC)**

L'IIGC ha assolit un valor de -0,20 el 2015, millorant molt lleugerament respecte al -0,23 de 2005. Recordem que si l'IIGC pren un valor 0 vol dir que hi ha igualtat absoluta entre homes i dones, i com més proper a -1 més desigualtat per a les dones i com més proper +1 més desigualtat pels homes. **L'indicador és positiu només en l'àmbit de la formació, el que vol dir que la situació de la dona és millor que la dels homes. Per contra, això no es tradueix en igualtat en el mercat de treball, en les condicions de vida i en l'empoderament de les dones, tres àmbits on l'indicador és negatiu (-0,16 mercat de treball, -0,33 condicions de vida, i -0,50 empoderament).**

En comparació amb la situació de fa una dècada, **la dona ha continuat amb un nivell de formació superior** —derivada de la seva voluntat per incorporar-se en les mateixes condicions que els homes en el mercat laboral—**però això no s'ha traduït en la mateixa mesura en una major igualtat en el mercat laboral**, sobretot degut a la major precarietat del seu lloc de treball (temps parcial i sous més baixos). **Aquest fet acabarà repercutint en la qualitat de vida de les dones que treballen, ja que tenen una major probabilitat de caure en la pobresa**, sobretot després de la maternitat, perquè dediquen més temps que els homes a la feina no retribuïda que suposa la cura de la família. La situació de la dona en els llocs de representació institucional tampoc ha millorat substancialment en els darrers deu anys, a excepció de la política. Al món de l'empresa, la universitat i les institucions el gran canvi que representarà la participació de les dones en els seus òrgans de direcció i representació encara està per venir.

## INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA, PER ÀMBITS



La reducció de la desigualtat de gènere hauria de ser un procés natural que passés per tres etapes: començaria amb la igualtat en l'accés a la formació, continuaria per la igualtat en el mercat laboral i en les condicions de vida, i finalment es traduiria en major igualtat en l'empoderament dins els agents econòmics públics i privats. Observem, però, que en els darrers deu anys s'ha avançat molt poc en la reducció de les desigualtats en el mercat de treball, s'ha retrocedit en les condicions de vida —fet que ens alerta d'una nova pobresa femenina— i la desigualtat en l'empoderament encara és molt significativa.

**L'Observatori Dona, Empresa i Economia, a partir dels resultats analitzats, detecta una nova pobresa femenina, que és la protagonitzada per dones formades que quan arriben al mercat laboral pateixen la desigualtat en sous i condicions laborals, sobretot després de la maternitat, i acaben tenint un elevat de risc de caure en la pobresa malgrat tenir una feina. Pobresa que s'allargarà en el temps amb menors pensions i, si cau en l'atur, amb menors prestacions per desocupació.**

### Propostes

- Cal impulsar un gran acord entre les institucions, la societat i el món empresarial per reconèixer i aprofitar el talent femení, que és més del 50% de la nostra societat. El cost de no fer-ho seria massa elevat per a les generacions actuals i futures. La igualtat millora a un ritme tan lent que la societat no s'ho pot permetre.

- Complir amb la Llei d'Igualtat aprovada al Parlament català el passat juliol, fent especial èmfasi en assolir una presència equilibrada dins les institucions, governs i partits polítics.
- Fer polítiques preventives i no només pal·liatives. Cal treballar en programes que empoderin les dones i que evitin l'abandonament de la carrera professional en el moment de la maternitat. Si es fa d'aquesta manera no caldrà ampliar els ajuts socials en el futur perquè s'hauria actuat preventivament contra la pobresa femenina.

### L'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Barcelona

La Cambra de Comerç de Barcelona va crear l'any 2008 l'Observatori Dona, Empresa i Economia per promoure l'aprofitament del talent femení i la seva incorporació als òrgans de decisió empresarial.

Durant aquest temps s'han elaborat nombrosos estudis que demostren que a l'inici de la carrera professional les dones tenen les mateixes aspiracions professionals que els homes, però que és per un conjunt d'obstacles poc visibles i subtils, anomenat sostre de vidre, que una tercera part d'aquestes dones abandonen la carrera. L'Observatori va quantificar aquesta pèrdua de talent femení en 1.000 milions d'euros l'any només a Catalunya, el que representa el 0,5% del PIB anual.

Un altre estudi apuntava que malgrat que el 60% de les persones que tenen una titulació universitària a Catalunya són dones, només un 4,5% ocupen un càrrec de direcció a les empreses. I d'aquestes, només el 16% de les directives que treballen a temps complet tenen un salari brut anual de 50.000 euros l'any, mentre que un 44% d'homes té un salari brut anual superior als 50.000 euros.

L'Observatori va calcular que només el 29,5% de les empreses catalanes tenen alguna dona en el seu consell d'administració i que per complir la Llei d'Igualtat es calculava que les empreses catalanes haurien d'incorporar 865 dones en els consells d'administració i 2.700 dones en la direcció.

Així mateix, que només un 25% dels participants en programes MBA en les escoles de negocis són dones. Aquesta representació és encara més petita en els programes de formació de tipus "executiu" on les dones no arriben al 20% de l'alumnat. El principal motiu és que els MBA es cursen en el tram crític de desenvolupament professional de les dones.

Un altre estudi, elaborat a partir d'una enquesta a més de 3.000 empreses catalanes, afirmava que malgrat la crisi han augmentat les empreses que apliquen mesures de conciliació, principalment la flexibilitat horària i la reducció de jornada. En el mateix estudi es mostrava que un 38,6% d'empreses ja apliquen l'horari laboral europeu i que les que no ho fan en un 78% estarien disposades a aplicar-ho si es produïssin canvis a la societat, a la cultura de l'empresa i no suposés un augment dels costos laborals.

Finalment, l'any passat es va quantificar la bretxa salarial que se situa en el 19% a Catalunya per cinquè any consecutiu.

### LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Selecció d'articles:

#### Article 10. Contractació del sector públic

c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els **barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei**, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.

#### Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics

2. Les administracions públiques de Catalunya han de procurar d'atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels **òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole (en cinc anys s'ha d'assolir la paritat, disposició transitòria 1.3)**

#### Article 19. Participació política de dones i homes

2. Les candidatures que presentin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors han de respectar el que estableix l'article 56.3 de l'Estatut d'autonomia (*La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals*).

#### *Article 20. Participació social de les dones*

3. Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes que garanteixin la participació activa de les dones, i també l'accés d'aquestes als òrgans directius, amb l'objectiu d'assolir-hi la representació paritària (40%-60%).

#### *Article 28. Universitats i recerca*

3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:

- a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.

#### *Article 31. Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones*

1. La Generalitat ha de fer, periòdicament, **estimacions del valor econòmic del treball domèstic i de cura** d'infants i de persones grans o dependents fet a Catalunya, i ha d'informar la societat catalana sobre el resultat d'aquestes estimacions per a donar-ne a conèixer la importància econòmica i social.
2. Les administracions públiques han de tenir en compte les dades sobre el valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones en el disseny de les polítiques econòmiques i socials.

#### *Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral*

2. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

- b) **Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a adoptar mesures específiques per a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració. Avaluat de manera continuada** l'impacte d'aquestes actuacions i prendre les mesures adequades per a llur compliment efectiu.
  - c) **Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes** i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.
  - d) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i **eliminar la segregació horitzontal** (...).
  - f) **Impulsar mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris** que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la compatibilització de la vida laboral i personal.
3. El departament de la Generalitat competent en matèria d'empresa i ocupació ha de dur a terme el **seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat** per mitjà del Registre Públic de Plans d'Igualtat i mitjançant les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent.

#### *Article 34. Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball*

1. El Govern, a proposta del departament competent en matèria d'empresa i ocupació, **ha d'elaborar, amb caràcter quadriennal, un pla d'acció de suport a les empreses** destinat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en llurs organitzacions.

2. El pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, que **ha d'especificar la dotació econòmica i els mecanismes d'avaluació corresponents** per a cadascuna de les línies d'actuació, ha d'incloure:

- a) **Programes de suport a les empreses per a elaborar i aplicar plans d'igualtat, amb una atenció especial a les petites i mitjanes empreses de fins a dos-cents cinquanta treballadors.**

- b) Programes de suport i d'assessorament per a **incorporar la figura del professional d'igualtat de dones i homes a les empreses**, com ara la de tècnic superior de promoció d'igualtat de gènere o la d'agent d'igualtat de dones i homes a les empreses.



*Article 35. Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el Treball*

- a) Tenir una representació **equilibrada de dones i homes en tots i cada un dels grups i categories professionals**.
- e) Adoptar mesures per a implantar formes flexibles i **horaris racionals d'organització del temps de treball**, que facin possible la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones i que permetin de conciliar la vida personal i laboral.
- j) Tenir establert un **permís de paternitat**, de caràcter individual i intransferible, **de quatre setmanes consecutives** des del finiment del permís de maternitat, afegit al permís que estableix la legislació vigent.

*Article 36. Plans d'igualtat a les empreses*

1. Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han (...) **d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat**:

- a) **Les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors**, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

*Article 56. Adequació d'estadístiques i estudis*

Les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han de:

- a) **Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques**, enquestes i recollida de dades que es duquin a terme.
- b) **Establir nous indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les diferències** en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.

*Disposicions addicionals:*

*Segona. Inclusió de clàusules d'igualtat en contractes i subvencions*

En el termini de **sis mesos** a comptar des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions en l'àmbit d'actuació de l'Administració de la Generalitat.



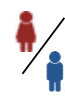



*Quarta. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat*

El Govern, mitjançant decret, **en el termini d'un any** a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'atribuir a un òrgan dels diferents departaments de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat la responsabilitat de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de les seves polítiques, i establir-ne les funcions d'acord amb l'article 8.2.

*Segona. Accions sobre els usos del temps*

El Govern, **en el termini d'un any** a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'incorporar en el text d'aquesta llei, especialment en tot allò que actualitzi i concreti l'article 46, sobre usos del temps, les conclusions de la comissió parlamentària que correspongui.

## INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE DE CATALUNYA

		Any 2015*			Any 2005*			Evol.
				 %			 %	
<b>FORMACIÓ</b>	Titulacions universitàries /any	18.581	25.453	37%	12.341	18.170	47%	↓
	Ocupació amb estudis superiors	631.300	721.700	14%	580.100	551.300	-5%	↑
	Tesis doctorals /any	1.139	1.142	0%	795	791	-1%	↔
	Fracàs escolar	27%	18%	34%	41%	25%	40%	↓
<b>INDICADOR</b>		<b>0,22</b>			<b>0,20</b>			↔
<b>MERCAT DE TREBALL</b>	Ocupació (milers)	1.643,3	1.434,5	-13%	1.958,0	1.413,5	-28%	↑
	Ocupació indefinida (milers)	1.031,6	1.015,3	-2%	1.210,0	894,5	-26%	↑
	Ocupació a temps complert (milers)	1.527,1	1.123,5	-26%	1.870,8	1.087,9	-42%	↑
	Salari mitjà (euros / hora)	17,15	13,94	-19%	13,68	10,49	-23%	↑
	Salari mitjà dels directius (euros / hora)	34,53	30,21	-13%	38,84	30,73	-21%	↑
	Pensió mitjana (euros)	16.296	11.270	-31%	11.517	7.677	-33%	↔
	Prestació d'atur mitjana (euros)	3.952	3.481	-12%	3.071	2.720	-11%	↔
<b>INDICADOR</b>		<b>-0,16</b>			<b>-0,26</b>			↑
<b>CONDICIONS DE VIDA</b>	Taxa de risc de pobresa (després tranferències)	20,2	21,6	-7%	16,0	18,4	-15%	↑
	Taxa de risc de pobresa del treballador	10,5	13,1	-25%	10,1	8,9	12%	↓
	Temps dedicat a llar i família (hores i minut)	2,02	3,54	-192%	1,39	4,14	-257%	↑
<b>INDICADOR</b>		<b>-0,33</b>			<b>-0,27</b>			↓
<b>EMPODERAMENT</b>	<b>Política</b>							
	Alcaldies	772	174	-77%	854	96	-89%	↑
	Regidories electes	5.880	3.194	-46%	6.694	2.022	-70%	↑
	Membres del Parlament	83	52	-37%	92	43	-53%	↑
	<b>Empresa</b>							
	Direccions i gerències	104.025	57.675	-45%	177.300	94.400	-47%	↔
	Tècnics i profes. científics i intel·lectuals	243.800	313.875	29%	200.300	232.600	16%	↑
	Membres del consell d'administració	83%	17%	-80%	96%	4%	-96%	↑
	<b>Universitats</b>							
	Càtedres	1.239	329	-73%	1.384	342	-75%	↔
<b>Institucions</b>								
Presidències i membres de la junta	366	109	-70%	-	-	-	-	
<b>INDICADOR</b>		<b>-0,50</b>			<b>-0,59</b>			↑
<b>Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya</b>		<b>-0,20</b>			<b>-0,23</b>			↑

(\*) L'any concret de referència de les dades en cada indicador i període es pot consultar a l'Annex

Nota metodològica: L'indicador d'igualtat de cada bloc es calcula com la mitjana dels percentatges dona/home dels indicadors parcials que l'integren, excepte en el cas del bloc de "Qualitat de vida" on la ponderació dels dos indicadors de taxa de risc de pobresa són superiors al del temps dedicat a la llar i la família. L'Indicador d'Igualtat de Gènere global és calcula com la mitjana dels indicadors d'igualtat dels quatre blocs. Els indicadors d'igualtat s'expressen sempre en tant per 1.