

L'Observatori Dona, Empresa i Economia reclama que s'equipari la despesa pública en polítiques d'igualtat a la de la resta de països europeus

- L'ODEE adreça als partits polítics un document amb 10 mesures concretes i urgents per avançar en la plena igualtat de gènere a Catalunya.
- La gratuïtat de les escoles bressol de 0 a 3 anys, una prestació universal per fill/a a càrrec, l'adopció de l'horari laboral europeu i més flexibilitat en les condicions de treball, mantenir la paritat en els alts càrrecs públics i la corresponsabilitat en les cures, entre les mesures proposades.
- L'ODEE alerta que les dones continuen patint una bretxa salarial significativa i més dificultats per conciliar la vida familiar i professional.

Barcelona, 16 d'abril de 2024.- L'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona (ODEE) **ha reclamat que Catalunya dediqui un percentatge de despesa pública en polítiques d'igualtat i família equivalent a la mitjana dels països del nostre entorn.** L'entitat recorda, en aquest sentit, que la despesa social a l'estat espanyol és la més baixa de la UE en percentatge del PIB (un 1% el 2021) mentre que la mitjana a la UE va ser gairebé el doble (1,9%).

En un document dirigit als partits polítics que es disputaran les eleccions al Parlament de Catalunya del pròxim 12 de maig, l'ODEE ha fet una crida a **un canvi de model en l'organització economicoempresarial** que posi al centre les persones i dissenyar les polítiques d'igualtat i de suport a les famílies sota el paraigües de la **igualtat d'oportunitats i de la justícia social i econòmica.**

L'organització considera que és necessari reorientar el caràcter assistencialista que tradicionalment han tingut les polítiques d'igualtat i apostar per **mesures de caràcter proactiu i preventiu** per fer un salt en l'assoliment de la plena igualtat de gènere. Per aquest motiu, ha recollit **10 propostes concretes** per promoure la participació de les dones en el mercat laboral amb igualtat d'oportunitats i de condicions salarials que els homes, promoure la corresponsabilitat dins les llars, impulsar la paritat als òrgans de decisió i assegurar una millor conciliació familiar i professional, entre d'altres.

L'ODEE ha llançat aquest conjunt de propostes després de constatar que existeixen encara importants dèficits a corregir en el terreny de la igualtat de gènere a Catalunya. De fet, els **Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya 2023** presentats el març revelen que **la progressió cap a la igualtat**, que va ser ràpida en els seus inicis, **s'ha estancat en els darrers vuit anys.**

Si bé s'ha donat una progressiva incorporació al mercat laboral, **les dones treballen menys hores** (3 de cada 4 contractes a temps parcial els tenen les dones) i la **bretxa salarial** per hora treballada continua sent significativa (13,3%). Les conseqüències del model social i empresarial que hem construït, basat en llargues jornades laborals, estil de lideratge patriarcal i manca d'un sistema universal i gratuït de serveis de cura, fa que moltes dones es vegin obligades a **escollir entre ser mares o fer carrera professional**, i que el percentatge de dones que en posicions directives s'hagi reduït darrerament i no superi el 33%. Tot plegat té impacte en indicadors com la **fertilitat**, on l'Estat espanyol té taxa més baixa de tota la Unió Europea, o l'augment del **risc de pobresa**.

En l'àmbit familiar, l'ODEE destaca també el retard en l'edat de maternitat com a conseqüència de la precarietat al mercat laboral i les dificultats d'emancipació del jovent. Per altra banda, la diversitat de les estructures familiars, amb un **pes creixent de les famílies monoparentals**, fa que aquestes hagin de tenir un major suport per evitar caure en la pobresa. Finalment, s'està passant la **responsabilitat de les cures** de persones grans a les famílies o al treball informal, que en ambdós casos **recau bàsicament sobre les dones**. Un fet que impacta en la seva vida professional i personal.

10 mesures urgents per avançar en la plena igualtat de gènere

1.- Crear un sistema universal i gratuït d'escoles bressol 0-3 anys

Segons l'estudi de l'ODEE *Impacte d'una Política de llars d'Infants Universal i gratuïta a Catalunya en clau de gènere*, amb un sistema públic gratuït d'escoles bressol a Catalunya **es beneficiarien 16.000 dones que no haurien d'abandonar el mercat laboral i altres 20.000 que no haurien de demanar reducció de jornada**. Aquestes dones obtindrien unes rendes del treball equivalent al 0,3% del PIB de Catalunya i una **recaptació fiscal de 150,3 M€**, que és més del que costaria fer gratuïta l'atenció socioeducativa de les 50.000 places que hi ha actualment (107 M€). A més, s'ha demostrat que la inversió en aquesta etapa educativa és la que té efectes més positius sobre la reducció de la desigualtat a llarg termini.

2.- Crear una prestació universal per fill/a a càrrec

Les polítiques de prestació universal per fill/a a càrrec contribueixen a fer **front a la pobresa infantil**, d'una banda, i a què les dones puguin tenir el nombre de fills/es que desitgen, de l'altra. L'avantprojecte de Llei de famílies que ha arribat al Congrés preveu la **creació d'una prestació universal de suport a la criança de 100€ al mes fins als 3 anys del nen/a**. Una mesura, doncs, que va en la bona direcció, però que és clarament insuficient que finalitzi als 3 anys. **Des del Govern de Catalunya s'hauria de reforçar i ampliar aquesta política de suport a la criança**.

3.- Igualtat salarial entre dones i homes

La discriminació salarial de les dones està molt relacionada amb la maternitat, la reducció horària i la segregació horitzontal i vertical en el mercat laboral. De fet, un estudi publicat pel Banc d'Espanya ha

quantificat la penalització de la maternitat sobre els ingressos de les dones en un 11% a curt termini, que arriba fins al 28% al cap de deu anys, mentre que el salari dels homes no es veu afectat. Per lluitar contra la bretxa salarial de gènere, l'ODEE proposa al Govern mesures com el **seguiment de les auditories salarials que han de realitzar les empreses**, el compliment de la normativa que estableix la **realització de plans d'igualtat** dotant de més recursos el seu registre i als sindicats per fer el seguiment, i que promogui els **currículums cecs** en les primeres etapes de la contractació.

4.- Adoptar l'horari laboral europeu i dotar de major flexibilitat horària el mercat de treball

Segons l'estudi de l'ODEE *Mesures de conciliació i reforma horària: opinió de les empreses catalanes*, les empreses donen un ampli suport als **beneficis que suposaria l'adopció d'un horari laboral més europeu** (inici de la jornada laboral abans de les 9h i finalització a les 17h). El 78% de les empreses l'adoptaria si canviessin les condicions de l'entorn i no augmentessin els costos laborals. Segons l'opinió de les empreses, els més beneficiats d'aquest nou horari serien els/les nens/es, perquè milloraria la seva educació i resultats escolars, i les dones, perquè podrien desenvolupar la seva carrera professional sense renúncies. A més, les empreses que han adoptat el nou horari laboral han augmentat un 10% la productivitat i han reduït l'absentisme.

Fer jornada intensiva, horari flexible (sense reducció horària) i fomentar el teletreball entre homes i dones per igual **afavoriria l'equitat de gènere i la conciliació laboral i familiar**. El juliol de 2017 es va aprovar a Catalunya el Pacte per a la reforma horària amb un període d'aplicació fins al 2025, però els resultats han estat escassos. Cal un major grau de compromís del Govern i els sindicats en l'impuls d'aquest Pacte promovent modificacions legislatives, incentivant aquesta fita en el marc de la negociació col·lectiva, establint incentius fiscals per a les empreses i organització d'esdeveniments que adaptin aquest horari i fixant estàndards al conjunt de la societat (no convocar reunions més enllà de les 16h, no assistir a actes passades les 18h ni a actes-sopar que comencin més enllà de les 20h).

5.- Revaloritzar els llocs de treball en els sectors més feminitzats i trencar amb la segregació horitzontal

Per una banda, **cal més inversió en els sectors sanitari, educatiu, de serveis personals i de cures, per reduir la bretxa en sous i condicions de treball** que els separa d'altres sectors més masculinitzats, com la indústria i la tecnologia. Per altra banda, **cal promoure les vocacions STEM entre les noies** des de l'escola primària per aconseguir una major participació femenina en el sector tecnològic, que serà un dels que crearà més ocupacions i amb millors condicions salarials en els propers anys.

6.- Promoure la corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques domèstiques i de cura, i valoritzar el treball de cura

Segons l'estudi de l'ODEE *Quantificació econòmica del treball domèstic i de cura de persones no remunerat a Catalunya*, les dones contribueixen el doble que els homes al valor del treball domèstic i de cura, que es va quantificar en **50.321 milions d'euros** l'any 2015. Si es consideressin les tasques

domèstiques, el PIB català s'incrementaria com a mínim un 23,4% i, si hi hagués un repartiment igualitari, les dones podrien obtenir uns ingressos bruts un 25% superiors als actuals.

En aquest sentit, **l'ampliació del permís de paternitat** ha estat una bona mesura perquè ha permès millorar les perspectives laborals de les dones i **augmentar la corresponsabilitat dels homes en les tasques de cura**, però encara persisteix un gran biaix de gènere en les excedències per cura de fills/es o familiars (el 86% les demanen les dones) que, a diferència dels permisos de maternitat i paternitat, no són retribuïts. Caldria estudiar la possibilitat de crear permisos temporals posteriors a l'inicial (dividits a parts iguals entre progenitors), que es puguin gaudir de manera total o parcial fins als 12 anys de l'infant i que estiguin parcialment remunerats, a l'estil del sistema suec on dels 240 dies per progenitor/a, 195 són retribuïts amb el 78% del salari.

7.- Paritat en alts càrrecs i llocs directius de les entitats del sector públic, i professionalització de la direcció pública

Segons l'estudi de l'ODEE *La presència de dones en alts càrrecs, eventuais i llocs directius a la Generalitat i el seu sector públic*, **les dones representen el 49% dels alts càrrecs i llocs directius en la Generalitat i el seu sector públic el 2023**, un percentatge superior al 40% de 2020 i també força més elevat al 23% que representen en els llocs directius al sector privat. Però tot i aquest avenç, **encara hi continua havent un sostre de vidre a la Generalitat**, ja que les dones són el 74% de l'ocupació amb títol universitari (nivells A1 i A2), però només estan representades en un 55% entre els alts càrrecs i eventuais de la Generalitat. Per aquest motiu, **l'ODEE reclama que la paritat en alts càrrecs i direccions se segueixi aplicant en el nou Govern que resulti de les eleccions del 12-M** i que es continui lluitant contra el sostre de vidre i contra la temporalitat en la funció pública, que afecta en major mesura a les dones.

També veu necessari **un gran acord preelectoral de les forces polítiques per aprovar la professionalització de la direcció pública**, que consisteix en garantir que la selecció del directiu públic en basi en les competències professionals, la idoneïtat pel lloc de treball i la meritocràcia. En base a aquests criteris objectius, **la presència femenina en els càrrecs de direcció del sector públic seria més elevada** tenint en compte la seva major qualificació i la cultura de l'esforç ja mostrada en l'etapa formativa i d'oposició a la funció pública.

8.-Compromís per aprovar la Llei de Paritat al Congrés dels Diputats, que transposa una directiva europea

Segons l'estudi de l'ODEE *Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya 2023*, **el sostre de vidre està ancorat en el 33%**, ja que les dones no sobrepassen un terç en la participació en diferents àmbits del poder econòmic i empresarial. Per altra banda, s'ha demostrat que **aquells països que han aplicat quotes han avançat més de pressa en presència femenina en consells d'administració de grans empreses**. Cal aprovar de manera urgent la transposició de la Directiva europea per garantir l'assoliment del 40% de presència femenina a mitjans de 2026 en empreses cotitzades, grans empreses públiques, juntes de col·legis professionals, llistes electorals i alts càrrecs públics.

9.- Disposar d'una administració àgil, poc burocratitzada i que treballi en col·laboració amb el sector privat per donar una resposta ràpida i eficaç a les necessitats de la població

Cal que l'administració actuï en col·laboració amb el sector privat per desenvolupar un sector productiu regulat i eficient de prestació de serveis de cura (infantils i de persones grans o malalts). Així mateix, **cal agilitzar i simplificar el sistema d'ajuts públics i d'accés a les rendes mínimes garantides**. A més, cal una major coordinació entre diferents administracions per garantir una major eficàcia dels recursos destinats polítiques d'igualtat i famílies, així com una major cobertura en el conjunt de la població.

10.- Revisar el sistema actual d'incentius fiscals i de prestacions públiques per no relegar la dona a un rol domèstic o a l'economia submergida

Cal evitar que els ingressos de la dona puguin comportar per a la família superar un determinat llindar de renda que la faci **perdre ajuts públics a la criança**, com per exemple, l'accés a escoles bressol públiques, ajudes al lloguer, ajudes menjador o beques d'estudis, entre moltes altres. Per evitar que això passi cal revisar l'actual sistema de prestacions i ajudes perquè no depenguin únicament del nivell de renda sinó que tinguin en compte altres criteris com, per exemple, la inserció laboral de les dones.

Sobre l'Observatori Dona, Empresa i Economia

L'Observatori Dona, Empresa i Economia és un fòrum de reflexió, estudi i propostes de la Cambra de Comerç de Barcelona amb l'objectiu de posar en valor a la dona professional, emprenedora i empresària en el món econòmic actual. Actualment, és una entitat referent en l'anàlisi sobre igualtat de gènere i impulsa diferents accions per sensibilitzar i formar empreses del territori sobre plans d'igualtat i lluita contra les desigualtats de gènere, com per exemple, l'Escola d'Igualtat.