

L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení

Gabinet d'Estudis Econòmics

Gener del 2008



Cambra de Comerç
de Barcelona





Les dones, avui dia, estan més formades que mai, i estan preparades per assolir llocs de responsabilitat i crear projectes empresarials competitius i amb futur. La seva incorporació a l'activitat empresarial com emprenedores o altes directives és necessària en tots els sectors econòmics.

La Cambra de Comerç de Barcelona ha realitzat una enquesta a una mostra representativa d'empreses catalanes sobre la presència de dones en càrrecs directius i sobre les mesures de conciliació de la vida personal i professional que aquestes empreses apliquen. Aquesta informació és novedosa perquè aporta resultats sectorials i per dimensió de l'empresa.

Arran dels resultats obtinguts, complementats amb altres fonts estadístiques oficials i amb un estudi realitzat per la Fundació CIREM¹, s'analitzen les possibles causes de la infrarepresentació de les dones en càrrecs directius, es quantifica l'impacte que té sobre l'economia catalana el fet que dones qualificades abandonin el mercat laboral, i es plantegen diverses línies d'actuació que poden contribuir a evitar que la consolidació i projecció de la carrera professional de dones qualificades dins d'una organització s'interrompi o es vegi greument afectada per l'arribada de la maternitat.

Aquest estudi és pioner perquè, per primera vegada, quantifica econòmicament la pèrdua de talent femení. Amb aquest estudi, la Cambra vol contribuir a conscienciar al món empresarial i a la societat en general de l'elevat cost que representa l'abandonament del mercat laboral de dones qualificades i de l'avantatge competitiu que pot significar l'aprofitament del talent femení en un moment en què el capital humà és cada vegada més escàs i valuós per motius demogràfics. Per això és important que les empreses vegin en la política de conciliació i d'igualtat una oportunitat i no un cost. En opinió de la Cambra, el progrés cap a una major igualtat de gènere a l'empresa no es pot fer amb mesures coactives, penalitzant la no aplicació de quotes obligatòries, o traslladant a les empreses uns costos addicionals que haurien de ser compartits per tota la societat. El camí cap a una major igualtat de gènere en el terreny econòmic passa per assumir i aprofitar entre tots - empreses, administracions i societat en general -, els costos i les oportunitats d'una política efectiva de conciliació de la vida familiar i laboral.

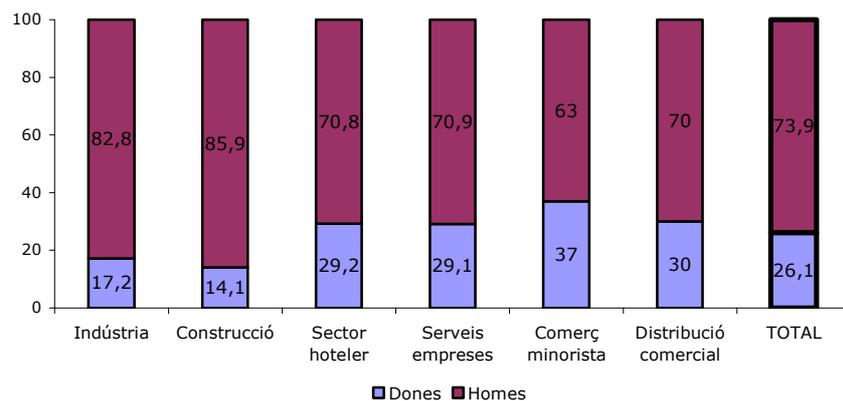
¹ Estudi sobre el desaprofitament de les competències de les dones en el mercat de treball, CIREM. 2007



1. Presència de les dones en càrrecs directius

Segons els resultats de l'enquesta de la Cambra de Comerç de Barcelona el 61 % de les empreses de la mostra té dones en càrrecs directius, però el percentatge total de càrrecs directius ocupats per dones es redueix fins al 26 % (vegeu el gràfic 1). En aquelles empreses que manifesten tenir dones en càrrecs directius, el 44 % dels càrrecs de més responsabilitat estan ocupats per dones. El sector hotelier i la distribució comercial són els que més empreses amb directives tenen (el 83 % i el 66 % respectivament) i el de la construcció, el que menys (40 %).

Gràfic 1. Percentatge d'homes i dones directius. Per sector i total.



Font: Cambra de Comerç de Barcelona. 2007

En la indústria i el comerç són les empreses més petites les que més dones tenen en càrrecs de responsabilitat. A la construcció és a la inversa: com més petita és la empresa, menys dones directives. En el sector hotelier i el de serveis a les empreses la dimensió no sembla ser un factor determinant de la presència de dones en llocs de responsabilitat.

Les dades del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya confirmen aquest desequilibri des d'una perspectiva més àmplia, que inclou el sector públic. Del total de llocs directius² públics i privats existents a Catalunya l'any 2006, només el 34 % estaven ocupats per dones. Per altra banda, l'any 2006 hi havia a

² Grup 1 de la CCO-94. Personal directiu de les empreses i de les administracions públiques. A *Dones i treball. Anuari 2006*. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya



Catalunya 156.800 dones empresàries, que representaven el 31 % dels empresaris catalans³.

A aquesta desigualtat en la representació, cal afegir el desequilibri en la remuneració. L'últim avenç de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial, publicat el desembre del 2006, assenyala que a Catalunya, els homes amb càrrecs directius a l'Administració pública i a empreses de més de 10 assalariats⁴ cobren, de mitjana, 61.624 euros bruts, mentre que les dones en la mateixa categoria professional cobren menys de la meitat (30.012 €). (Els càrrecs directius inclouen la direcció general, d'àrees i de departaments especialitzats.) Aquesta diferència és més accentuada a Catalunya que a d'altres comunitats, com Madrid, degut possiblement a una menor dimensió mitjana de les empreses.

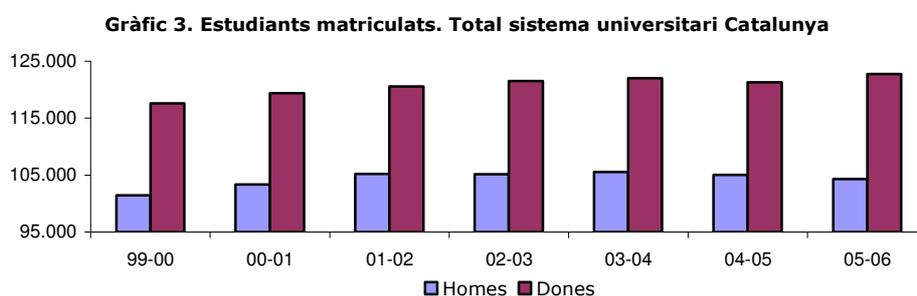
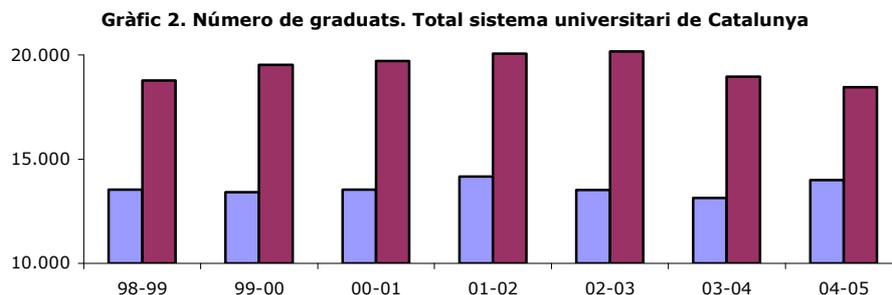
En general, el diferencial de remuneració entre homes i dones a igualtat de responsabilitats es pot explicar, en part, pel fet que les dones estan infrarepresentades en els trams d'edat on els càrrecs directius maximitzen la seva corba d'ingressos, que coincideix en molts casos amb la maternitat, implicant la retirada d'un percentatge significatiu de dones qualificades del mercat laboral. De totes maneres, és significatiu destacar que el 68 % de les empreses enquestades per la Cambra reconeix que la retribució econòmica de les dones és inferior a la dels homes en el mateix nivell de responsabilitat. Si es consideren només les dones que han respost a aquesta pregunta, el percentatge s'eleva fins al 81 %.

2. Possibles causes: ¿formació, habilitats i experiència o manca de mesures de conciliació?

Una possible causa de l'escassa presència de dones en càrrecs directius podria ser un menor grau de formació en comparació amb els homes. No obstant, el percentatge de població ocupada femenina amb formació terciària al conjunt d'Espanya és del 40 %, superior al 30 % dels homes. A més, hi ha més dones que homes matriculats i graduats universitaris (vegeu els gràfics 2 i 3).

³ Dones i treball. Anuari 2006. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

⁴ Grup A de la CNO-94



Font: Dept. Innovació, Universitat i Empresa. Generalitat de Catalunya

Per exemple, des del 1998, cada any s'ha titulat una mitjana de 19.300 dones, mentre que pel que fa als homes, la xifra volta els 13.600. El desglossament d'aquestes dades per especialitzacions universitàries mostra que només en les enginyeries el nombre d'homes matriculats supera al de dones.

Un segon factor important per ocupar un càrrec de més responsabilitat dintre d'una organització són les habilitats directives i l'experiència adquirida en el lloc de treball. En el cas de les dones, la possible manca de desenvolupament de les capacitats directives podria ser conseqüència de la falta de mesures per compatibilitzar la vida laboral i familiar, ja que és el col·lectiu femení sobre el que recau la majoria de les feines domèstiques, així com la cura dels fills o dels pares, quan aquests es troben en situació de dependència.

Pel que fa a la percepció de les empreses enquestades per la Cambra, el 87 % està d'acord (parcialment o totalment) amb que tant el grau de formació com les habilitats directives són similars entre homes i dones. Per tant, tot indica que el principal factor que pot explicar la infrarepresentació de les dones en càrrecs directius és la dificultat per conciliar les vides familiar i laboral, que obliga a moltes dones a sortir del mercat de treball o a reduir substancialment la dedicació



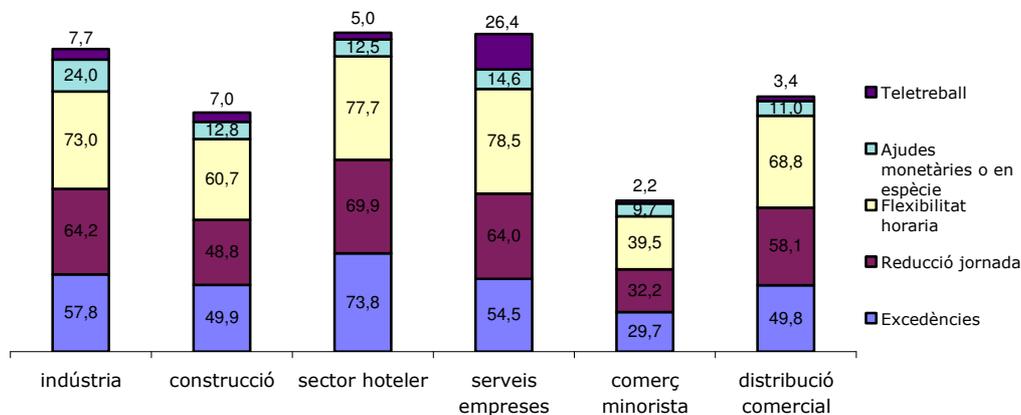
professional durant períodes llargs de temps, fent més difícil l'adquisició d'un capital humà específic o l'acumulació d'anys d'experiència en càrrecs de responsabilitat.

3. La utilització de mesures de conciliació a les empreses catalanes

Els resultats de l'enquesta de la Cambra sobre el grau d'utilització de mesures de conciliació als sectors productius catalans, revelen que la mesura que més s'aplica a tots els sectors és la flexibilitat horària o l'elecció de torn després de la baixa per maternitat o paternitat (66 % de les empreses enquestades), seguida de la reducció de jornada per cura de familiars (56 %) o l'excedència per cura de familiars amb reserva del lloc de treball (53 %). Les ajudes monetàries o en espècie per a la cura de fills i el teletreball són les menys esteses, amb el 14 % i el 9 % respectivament.

Per sectors, són les empreses del sector hotelier, la indústria i els serveis a les empreses les que més apliquen mesures de conciliació de la vida laboral i familiar. Dintre de la indústria, destaquen les empreses de material de transport i les d'alimentació, i dintre del serveis a les empreses, destaquen les empreses de consultoria i management i les de serveis logístics. La construcció i la distribució comercial ocupen el segon lloc en l'aplicació de mesures de conciliació i, molt per darrera de la resta de sectors, es troba el comerç minorista (vegeu el gràfic 4).

Gràfic 4. Empreses que apliquen mesures de conciliació. En percentatge



Font: Cambra de Comerç de Barcelona. 2007

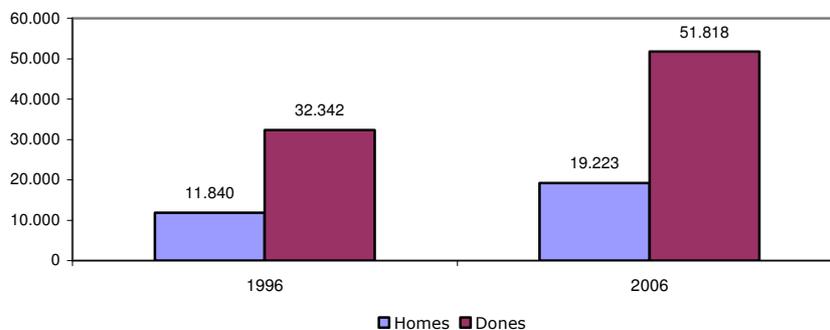


D'aquests resultats es desprèn que els sectors més flexibles a l'hora d'aplicar mesures de conciliació són aquells en els quals la negociació col·lectiva és forta (indústria) o en els quals preval el treball per torns (indústria, hotels), així com els sectors amb treballadors més qualificats i per tant més difícilment substituïbles (serveis a les empreses: serveis tècnics, informàtica i internet, consultoria i management). Per contra, el sector del comerç minorista és el més exposat a la manca de possibilitat de conciliar la vida laboral i familiar, degut principalment a la especificitat dels horaris comercials, i al fet que en molts casos es tracta de microempreses amb menys de 5 treballadors.

4. Impacte econòmic de l'abandonament del mercat laboral

Entre el 1996 i el 2006 varen abandonar el mercat laboral 19.476 dones universitàries, i aquest últim any es comptabilitzaven 71.041 persones inactives amb formació superior a Catalunya, de les quals el 73 % eren dones (vegeu el gràfic 5).

Gràfic 5. Població catalana 25-64 anys inactiva amb estudis universitaris de grau mig o superior



Font: CIREM, a partir de microdades de l'INE

És a dir: l'any 2006 el diferencial entre dones i homes inactius amb formació superior era de 32.595 persones, xifra que podem considerar indicativa del grau d'abandonament prematur del mercat laboral per part de les dones. Tenint en compte que el salari mitjà anual d'una directiva o professional amb estudis universitaris de 2n o 3er cicle va ser de 29.982 euros el 2006, i multiplicant aquest salari pel nombre de dones que va abandonar el mercat laboral en excés dels homes, aquesta pèrdua de talent femení té un cost equivalent per a l'economia



catalana de 977 milions d'euros, el 0,5 % del PIB català el 2006 (vegeu el quadre 1).

A més, la pèrdua de capital humà qualificat (coneixements i competències adquirits) d'aquestes 32.595 dones amb formació superior que havien abandonat la seva professió prematurament, és molt més important que la xifra anterior.

El rendiment diferencial del capital humà qualificat d'una persona amb formació universitària, amb relació al rendiment del capital humà mitjà del conjunt dels treballadors, es pot aproximar a partir de la diferència entre el salari d'un directiu o professional amb estudis universitaris i el salari mitjà d'un treballador representatiu. A Catalunya, per al 2006, aquesta diferència era de 22.771 euros bruts/any. Tenint en compte que el major percentatge d'abandonament de les dones es produeix entre els 30 i els 44 anys, i fixant l'edat de jubilació en 63 anys, que és la mitjana per al conjunt de la població⁵, el capital humà qualificat que es perd deixa de rendir 26 anys⁶. Aplicant una taxa de descompte del 3,78 %⁷ sobre el rendiment perdut, s'obté un desaprofitament de capital humà qualificat valorable en 12.152 milions d'euros, que seria equivalent al 6,2 % del PIB català de l'any 2006.

Quadre 1. Quantificació de la pèrdua de talent femení. Any 2006.

Salari brut dones (euros/any)

A. Directives	29.982
B. Mitjà total treballadores	16.455
A - B	13.527

Salari brut total -homes i dones- (euros/any)

A. Directius	43.652
B. Mitjà total treballadors	20.881
A - B	22.771

Població inactiva amb formació superior

A. Homes	19.223
B. Dones	51.818
A - B	32.595

Pèrdua acumulada any 2006

Pèrdua estimada (milions d'€)	977
Com a percentatge del PIB	0,50%

Pèrdua de capital humà qualificat

Pèrdua estimada (milions d'€)	12.152
Com a percentatge del PIB	6,2%

Font: EPA i INE. Enquesta Anual d'Estructura Salarial 2004 (dades provisionals), actualitzada amb l'IPC

⁵ Ministeri de Treball i Afers Socials, segons dades de la Mostra Contínua de Vides Laborals.

⁶ Es fa la hipòtesi que aquestes dones o bé no retornen al mercat laboral, o bé retornen cobrant el salari mitjà del total de la població ocupada.

⁷ Banc d'Espanya. Mitjana anual del tipus d'interès a llarg termini (10 anys) per al 2006.



La Fundació CIREM, dins del seu estudi, complementa la quantificació de la pèrdua de talent femení a Catalunya, ampliada a les dones amb cicles formatius de grau superior que estan inactives, aturades o subocupades.

L'estudi del CIREM contempla dos escenaris de futur per determinar la pèrdua de talent femení fins l'any 2017, mitjançant projeccions de població de l'INE combinades amb quatre hipòtesis referents al creixement de les taxes d'activitat i d'ocupació, al canvi en els percentatges de subocupació i al nivell d'estudis de la població.

L'any 2006, el 28 % de les dones universitàries i amb cicles formatius de grau superior estaven inactives, a l'atur o subocupades, enfront d'un 17 % dels homes. Per tant, la pèrdua relativa de talent femení, definida com la diferència entre les dues xifres, va ser de l'11 % (66.571 dones). L'any 2017, en l'escenari més favorable, hi hauria un 21 % de dones qualificades inactives, aturades o subocupades. Pels homes, aquest percentatge seria del 14 %. Per tant, la pèrdua relativa de talent femení es reduiria al 7% (65.758 dones). En l'escenari menys favorable, la pèrdua relativa seria de l'11 % (92.154 dones), igual a la de l'any 2006.

Totes aquestes xifres posen de manifest l'enorme malbaratament de recursos que implica formar persones que al llarg de la seva vida laboral i professional no podran desenvolupar tot el seu potencial productiu, i subratlla la importància de retenir el talent i minimitzar les barreres que indueixen a les dones qualificades a abandonar prematurament el mercat laboral, especialment les dones amb fills.⁸

5. Propostes

Els factors que indueixen a l'abandonament del mercat laboral per part de les dones al bell mig de la seva trajectòria professional tenen arrels profundes, de naturalesa social i cultural. La convergència gradual del nostre país amb les pautes socials i culturals dominants als països europeus més desenvolupats es reflecteix en la lenta correcció de bona part dels desequilibris de gènere a la societat en general i al món econòmic en especial. És un fet que la taxa d'activitat de les dones catalanes i

⁸ La taxa d'activitat de dones casades amb educació superior d'entre 35 i 39 anys a Espanya l'any 2004 era del 82 %, enfront del 99 % dels homes casats de la mateixa edat i qualificació. En cas de ser solters, les taxes d'activitat d'homes i dones van ser gairebé idèntiques (96 i 95 % respectivament).



espanyoles tendeix a convergir amb els paràmetres habituals a altres països europeus.

Per accelerar aquest procés de convergència algunes de les mesures més obvies i possiblement més efectives són les que aprofundeixen en la integració amb la resta d'Europa en tots els terrenys: social, econòmic i cultural. El major protagonisme de les dones catalanes i espanyoles al món econòmic i empresarial serà la conseqüència natural d'aquest procés d'integració. La Cambra de Comerç de Barcelona ha estat sempre capdavantera a Espanya en abanderar la integració a Europa, distingint-se en un període de manca de llibertats com una de les poques institucions que van advocar públicament l'entrada al Mercat Comú Europeu. Els temps han canviat i la integració a Europa ja és una realitat. Però en alguns aspectes és una integració parcial, on subsisteixen pautes de comportament econòmic i social més pròpies d'una economia autàrquica i d'una societat on el rol natural de la dona es redueix a la cura de la llar.

En aquest sentit, és sorprenent que a Espanya, i en especial a Catalunya, encara mantinguem uns horaris laborals tan diferents dels habituals a la resta d'Europa. Per altra banda, la llei 3/2007 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes representa un pas endavant en la direcció d'un mercat de treball més igualitari, però cal acompanyar-la d'incentius econòmics que facilitin la seva aplicació. Finalment, és preocupant els escassos ajuts a les famílies existents fins a l'actualitat i la manca d'infraestructures i equipaments socials de suport, com ara guarderies i residències, generalitzats a altres països europeus des de fa molts anys.

Per avançar en aquests fronts, la Cambra proposa les següents línies d'actuació prioritàries: advoca l'adopció gradual d'uns horaris laborals més en línia amb la resta d'Europa, defensa l'avenç cap a un mercat laboral més igualitari mitjançant incentius i no sancions, demana que s'incrementi la cobertura de la xarxa de guarderies per nens de 0 a 3 anys, i sol·licita al sector públic que agiliti el desenvolupament del sistema d'atenció a la dependència.



PROPOSTA 1: CONVERGIR CAP ALS HORARIS LABORALS HABITUALS ALS ALTRES PAÏSOS EUROPEUS

Precedents:

Adoptar uns horaris més en línia amb els habituals a la resta d'Europa ajudaria a conciliar la vida familiar i laboral, en la mesura que permetria una major sincronització amb els horaris escolars. Però els efectes positius d'un canvi d'horaris van molt més enllà, contribuint a elevar la productivitat horària al nostre país i, possiblement, ajudant a reduir l'absentisme laboral.

Per altra banda, el sector empresarial cada vegada està més sensibilitzat per la necessitat d'aquest canvi, tal com assenyalen els resultats de l'enquesta de la Cambra. El 88,7 % de les empreses està d'acord amb que uns horaris més en línia amb els europeus afavoririen el desenvolupament professional de les dones i la seva permanència en el mercat laboral.

Propostes:

- La Cambra proposa avançar gradualment cap a l'adopció d'uns horaris laborals més en línia amb els habituals als principals països europeus.
- També cal avançar cap a una organització més flexible dels horaris laborals, acompanyada d'un us més generalitzat de les noves tecnologies, que faciliten la flexibilitat.
- L'adopció d'uns horaris més europeus s'ha de fer de forma coordinada i consensuada entre tots els agents econòmics i socials, públics i privats. I per ser realment efectiva hauria d'anar acompanyada d'altres canvis en els hàbits socials, familiars i empresarials.



PROPOSTA 2: AVANÇAR CAP A UN MERCAT LABORAL MÉS IGUALITARI

Precedents:

La llei 3/2007⁹ d'igualtat entre homes i dones, amplia significativament les mesures de conciliació laboral i familiar i fomenta la igualtat d'oportunitats entre homes i dones al món empresarial. Aquesta llei contempla la negociació de mesures específiques en els convenis col·lectius, així com la obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat en totes les empreses de més de 250 treballadors. De fet, el 92 % de les empreses entrevistades per la Cambra considera positiva una presència més equilibrada d'homes i dones en els llocs principals de decisió, que és un dels objectius de la nova llei.

No obstant això, l'aplicació immediata i sense matisos d'algunes mesures previstes a la llei pot representar un cost elevat per a les empreses, especialment aquelles de menor dimensió, que dificultarà la seva implantació. Aquesta opinió és compartida per les dones entrevistades dins l'estudi de la Fundació CIREM. Aquestes consideren que les lleis i normes que persegueixen la igualtat són útils, però poden pressionar les empreses fins i tot en sentit contrari, "encarint" la presència de la dona en l'empresa.

És per això que la Cambra demana a l'Administració que incentivi l'aplicació de les mesures previstes, enlloc de penalitzar el seu incompliment. La falta d'incentius perjudica a la petita empresa en general, i al comerç minorista en particular, un sector sotmès a l'exigència social de tenir uns horaris d'obertura prolongats.

Propostes:

- Proporcionar ajudes a les empreses de menys dimensió per cobrir els costos que generen les suplències per baixa maternal o paternal. Les ajudes haurien d'incloure el cost derivat de formar al treballador suplent abans que el titular s'acolleixi al permís en qüestió.
- Aplicar una bonificació en les quotes a la Seguretat Social a homes i dones per igual en el cas de contractació indefinida amb reducció de jornada per cura dels fills o familiars.

⁹ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Principals eixos recollits a l'annex.



PROPOSTA 3: AUGMENTAR LA COBERTURA DE LA XARXA DE GUARDERIES

Precedents:

La taxa d'escolarització (pública i privada) dels infants menors de tres anys a Catalunya era del 31 % en el curs 2006-07, prop de l'objectiu que es va fixar el Consell Europeu per al 2010 (33 %), però amb l'inconvenient que l'oferta pública o privada subvencionada és minoritària.

Per resoldre aquest desequilibri, el Govern de la Generalitat va aprovar la Llei 5/2004, amb el conseqüent desplegament del Pla de creació de 30.000 places públiques per a menors de tres anys. El balanç dels primers tres anys d'execució del Pla és força negatiu atès que només s'ha executat en un 25 %, i la taxa d'escolarització, que es preveia que passaria del 31 % al 60 % el 2008, s'ha mantingut en el 31 %.

Propostes:

- Agilitar la creació de places de guarderia gratuïtes o privades subvencionades per a menors de tres anys, en línia amb la previsió de places que el Pla preveia crear.
- Concentrar la creació d'aquestes noves places on s'observen els principals dèficits de cobertura, com ara el Barcelonès i el Vallès Occidental.
- Mentre no es pugui garantir un nombre suficient de places públiques o privades subvencionades, convindria atorgar un tracte fiscal favorable a les despeses d'escolarització de nens de 0-3 anys en escola privada.



Annex. Característiques principals de Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Llei d'igualtat	Objectius laborals	<p>Mitjançant la negociació col·lectiva, establiment de mesures d'acció positiva que afavoreixin l'accés a l'ocupació de les dones o l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball.</p> <p>Política d'ocupació centrada en la millora de la formació, de l'ocupabilitat de les dones i de la seva permanència en el mercat de treball.</p> <p>El reconeixement del dret a la conciliació de la vida personal i laboral i el foment d'una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les obligacions familiars.</p>
	Drets de les persones treballadores	<p>En cas de naixement o adopció: Permís de paternitat, independent del de maternitat, de 13 dies, a més dels 2 dies ja existents, que es podrà exercir a temps complet o parcial, previ acord amb l'empresariat. Aquest permís serà de 4 setmanes després de 6 anys de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.</p> <p>El permís d'alletament es podrà acumular en jornades completes (amb l'acord de la negociació col·lectiva o amb l'empresariat).</p> <p>Si el període de vacances coincideix amb el de maternitat, aquest es podrà gaudir una vegada acabada la baixa maternal encara que també hagi acabat l'any natural.</p> <p>En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta treballés o no, l'altra progenitor pot fer ús de la totalitat, o de la part que manqui del període de baixa, computat des de la data del part i sense descomptar la part que la mare hagués pogut gaudir abans d'aquest.</p> <p>El permís de maternitat/paternitat tindrà dues setmanes més si la criatura pateix alguna discapacitat.</p> <p>S'ampliarà fins a 13 setmanes el permís de maternitat en cas de parts prematurs i quan el nadó necessiti hospitalització.</p> <p>Es podrà declarar la suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills/es menors de 9 mesos.</p> <p>En el cas de defunció de la criatura, el període de baixa no es veurà reduït.</p> <p>Conciliació de la vida personal i laboral: Dret a reducció de la jornada (i salari) entre un mínim del 12,5% i un màxim del 50% per guarda legal d'una persona menor fins 8 anys o que pateix alguna discapacitat sense activitat retribuïda. Excedència per a tenir cura d'un familiar fins a 2 anys (es pot gaudir de forma fraccionada). El/la treballador/a tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el dret de conciliació en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o a partir dels acords a què arribi amb l'empresariat. Excedència voluntària de 4 mesos a 5 anys.</p>



Seguretat Social	<p>Nous períodes de cotització per tenir dret al subsidí de maternitat:</p> <ul style="list-style-type: none">- <21 anys; no hi ha període mínim.- De 21 a 26; 90 dies dins dels 7 anys anteriors (o 180 dies en tot la seva vida laboral).- >26 anys: 180 dies en els 7 anys anteriors. <p>Subsidí no contributiu per maternitat: en cas de no tenir cotitzat el període mínim, serà el 100% de l'IPREM vigent per 42 dies naturals a comptar des del part.</p> <p>La protecció de les persones treballadores amb contractes formatius s'equipara a la resta de treballadors/ores.</p> <p>Reconeixement del subsidi de maternitat i del permís de paternitat als treballadors autònoms i bonificació del 100% de la quota que es paga a la SS per a les treballadores autònomes durant la seva baixa maternal.</p>
Empreses	<p>Creació d'un distintiu per a les empreses que es destaquin en l'aplicació de polítiques d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Exempció de pagar les quotes empresarials a la Seguretat Social de la persona que causa baixa per maternitat o paternitat.</p> <p>Les empreses de més de 250 treballadors/ores hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat (mesures adoptades a partir d'una diagnosi per aconseguir igualtat de tracte i d'oportunitat a l'empresa). La resta hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.</p> <p>Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i també per donar resposta a les denúncies o reclamacions formulades.</p> <p>Reconeixement de les accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat.</p> <p>La participació de les dones en els consells d'administració de les societats mercantils haurà de ser equilibrada (període d'adaptació de 8 anys).</p>
Administracions Públiques	<p>Hauran de garantir la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament de la carrera professional.</p> <p>Caldrà que facilitin la conciliació de la vida personal i laboral.</p> <p>Hauran de fomentar la formació en igualtat.</p> <p>Caldrà que promoguin la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.</p> <p>Hauran d'establir mesures efectives de protecció davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe</p> <p>Caldrà que estableixin mesures efectives per eliminar la discriminació retributiva directa o indirecte per raó de sexe.</p>
Subvencions públiques	<p>Obre la possibilitat que les bases reguladores de les subvencions que atorguen les administracions públiques puguin incloure la valoració de les actuacions de les entitats sol·licitants que suposin un efectiu assoliment de la igualtat d'oportunitats.</p> <p>En aquest sentit es podran valorar, entre d'altres: les mesures de conciliació de la vida laboral i la personal, de responsabilitat social de l'empresa, o l'obtenció del distintiu empresarial en matèria d'igualtat de tracte.</p>

Font: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.



**Resultats de la consulta sobre conciliació de la vida laboral i la igualtat d'homes i dones a la feina
Tercer trimestre del 2007**

Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar que porta a terme l'empresa

(en %)	Indústria	Construcció	Sector hoteler	Serveis Empreses	Comerç Minorista	Comerç Distribució	TOTAL
Excedència per cura de familiars amb reserva del lloc de treball	57,8	49,9	73,8	54,5	29,7	49,8	52,6
Reducció de jornada per cura de familiars	64,2	48,8	69,9	64,0	32,2	58,1	56,2
Flexibilitat horària o elecció de torn després de la baixa per maternitat o paternitat	73,0	60,7	77,7	78,5	39,5	68,8	66,4
Ajudes monetàries o en espècie per a la cura de fills	24,0	12,8	12,5	14,6	9,7	11,0	14,1
Teletreball	7,7	7,0	5,0	26,4	2,2	3,4	8,6

Dones en els càrrecs directius de l'empresa

(en %)	Indústria	Construcció	Sector hoteler	Serveis Empreses	Comerç Minorista	Comerç Distribució	Total
SI	62,3	40,4	82,6	61,1	56,2	65,5	61,3
NO	37,7	59,6	17,4	38,9	43,8	34,5	38,7
Percentatge aproximat de dones respecte del total de directius							
Base total:	17,2	14,1	29,2	29,1	37,0	30,0	26,1
Base hi ha dones en els càrrecs directius:	27,6	21,0	49,6	48,3	69,7	46,4	43,7

BASE TOTAL

Valoració de les següents afirmacions:

(en %)	Indústria	Construcció	Sector hoteler	Serveis Empreses	Comerç Minorista	Comerç Distribució	Total
Una jornada laboral més europea afavoriria la carrera professional de les dones							
En desacord	12,1	12,0	11,0	9,4	10,8	12,7	11,3
Parcialment d'acord	27,8	25,2	26,7	7,7	17,9	21,2	21,1
Plenament d'acord	60,1	62,8	62,2	82,9	71,3	66,2	67,6
El grau de formació i d'habilitats directives actualment és similar entre homes i dones							
En desacord	6,6	11,8	11,4	19,5	16,7	12,7	13,1
Parcialment d'acord	15,9	19,6	24,8	7,0	15,5	14,2	16,2
Plenament d'acord	77,4	68,6	63,9	73,5	67,8	73,2	70,7
La retribució econòmica de les dones és inferior a la dels homes en el mateix nivell de responsabilitat							
En desacord	33,3	25,3	32,5	31,8	26,9	40,8	31,8
Parcialment d'acord	21,3	24,7	38,2	14,3	15,9	16,5	21,8
Plenament d'acord	45,4	50,0	29,3	53,9	57,2	42,7	46,4
La presència equilibrada d'homes i dones en els consells d'administració és positiva per a les empreses							
En desacord	10,2	6,3	5,9	12,6	5,8	7,5	8,1
Parcialment d'acord	21,8	21,4	27,0	9,3	12,5	12,9	17,5
Plenament d'acord	68,0	72,3	67,1	78,1	81,6	79,6	74,5

FITXA TÈCNICA

Mostra	4.268 empreses
Error	2,5-5,0%



ANNEX METODOLÒGIC

CÀLCUL DE LA PÈRDUA DEL CAPITAL HUMÀ DE DONES QUALIFICADES

L'abandonament del mercat laboral per part d'un treballador qualificat implica una pèrdua de capital humà. L'any 2006, hi havia 51.818 dones inactives amb formació superior a Catalunya, per només 19.223 homes. La diferència de 32.595 dones, es pot considerar indicativa del grau d'abandonament prematur del mercat laboral per part de les dones.

El rendiment del capital humà qualificat es podria aproximar pel diferencial entre el salari del treballador d'un directiu o professional i el salari mitjà, és a dir, $43.652 - 20.881 = 22.271$ euros/any.

Per obtenir el salari brut mitjà d'un treballador qualificat, s'ha calculat la mitjana entre el salari brut d'un directiu¹⁰ i el d'un treballador amb una professió associada a titulacions de 2n i 3er cicle universitari¹¹. Com a resultat, obtenim un salari brut de 43.652 euros/any. Per altra banda, el salari brut mitjà de l'economia catalana va ser de 20.881 euros/any (segons l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial que elabora l'Institut Nacional d'Estadística, corresponent al 2004, amb els salaris actualitzats amb l'IPC de Catalunya els anys 2005 i 2006).

Per aproximar el número d'anys que el capital humà d'una professional que abandona el mercat laboral deixa de rendir, es considera que l'edat mitjana de les dones que abandonen el mercat de treball és de 37 anys (la mitjana entre els extrems del tram 30-44 anys). Tenint en compte que l'edat mitjana de jubilació a Espanya és 63 anys, el període resultant és 26 anys.

Per valorar la pèrdua que suposa que aquest capital humà qualificat deixi de rendir durant 26 anys, es multiplica el rendiment diferencial del capital humà qualificat (22.271 €) per la fórmula financera corresponent a una renda constant, unitària, temporal, post pagable, immediata i sencera:

¹⁰ Grup A de la Classificació Nacional d'Ocupacions 1994 (CNO-94)

¹¹ Grup D de la Classificació Nacional d'Ocupacions 1994 (CNO-94)



$$a_{n|i} = \frac{1 - (1 + i)^{-n}}{i}$$

on "n" equival a 26 anys, i "i" correspon a la taxa de descompte, que en aquest cas correspon al tipus d'interès a 10 anys del Banc d'Espanya: 3,78 %. Aquesta fórmula permet actualitzar el capital diferencial que una treballadora qualificada rebria durant aquests 26 anys, fins al seu origen, en l'any 2006.

La xifra resultant es multiplica per les 32.595 dones que abandonen el mercat laboral prematurament, i s'obté un cost de 12.152 milions d'euros.