

La presència femenina en llocs directius es redueix i preocupa la manca d'avenços en igualtat al sector TIC

La reducció de les desigualtats en el mercat laboral s'ha estancat els últims vuit anys, malgrat que les dones estan cada vegada més formades en relació als homes.

De fet, les dones tenen menys fracàs escolar, fan més formació continuada, ocupen més posicions tècniques qualificades i científiques, i tenen més titulacions universitàries.

Les bretxes de gènere més grans es donen en el sector TIC (matriculacions universitàries, ocupació TIC i ocupació R+D empreses) i en la presència en llocs de decisió i poder (càtedres, alcaldies, institucions, consells d'administració i càrrecs directius). En l'àmbit polític i en els consells d'administració és on més ha augmentat la presència femenina.

Barcelona, 4 de març de 2024.- La progressió cap a la igualtat, que va ser ràpida en els seus inicis, s'ha estancat en els darrers vuit anys com mostren la majoria dels indicadors analitzats en els àmbits del mercat laboral, les condicions de vida, el sector TIC o l'empoderament. Aquesta és la principal conclusió que s'extreu de l'actualització de l'estudi **Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya 2023** i la comparativa amb les tres edicions anteriors (2015, 2017, 2020), elaborat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona. L'estudi analitza 26 indicadors que s'agrupen en quatre blocs per donar una visió completa de quina és la situació de la dona en l'economia i la societat: 1) Formació; 2) Mercat de treball; 3) Sector TIC i R+D; 4) Condicions de vida; i 5) Empoderament.

Resultats dels indicadors:

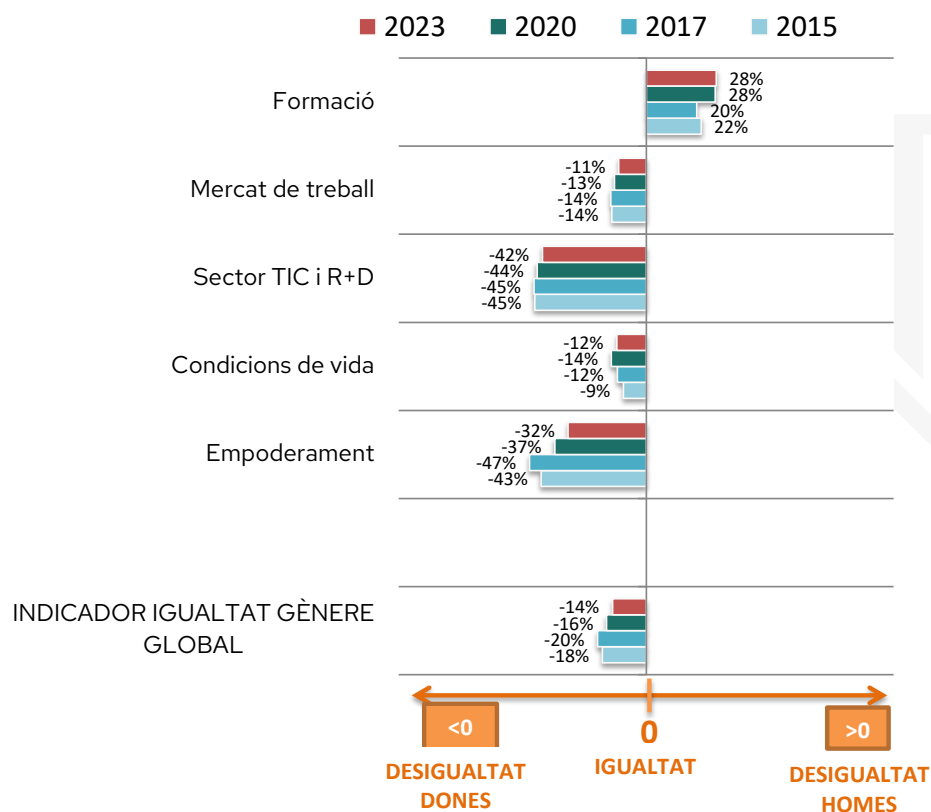
- Els indicadors de **formació** assenyalen que la dona té un nivell formatiu superior al dels homes –el 58% de titulacions universitàries les obtenen dones– a la vegada que les noies joves tenen menys fracàs escolar (12% enfront del 15,8% els homes, el 2023). En el mercat laboral, també hi ha més dones ocupades amb estudis superiors que homes, i el 62% dels ocupats que estan cursant alguna formació contínua són dones. Per tant, **el talent femení a Catalunya és superior al masculí i, a més, en els darrers anys aquest diferencial s'ha eixamplat.**
- Però aquest major nivell formatiu no s'ha traduït en una reducció significativa de les desigualtats en el **mercat laboral**, ja que les dones continuen tenint una important bretxa salarial per hora (13% el 2021) i signen la majoria dels contractes a temps parcial (el 72% del total el 2023). En els últims vuit anys **la reducció de desigualtats en el mercat laboral s'ha**

frenat en comparació amb la dècada anterior, demostrant així que continua havent una important pèrdua de talent femení.

- El tercer àmbit d'estudi, el del **sector TIC i R+D**, és el que presenta majors desigualtats de gènere. Preocupa el baix percentatge de dones que cursen carreres d'Enginyeria i Arquitectura (el 26%, només tres punts més que el 2015) i la baixa ocupació femenina en el sector TIC (el 31% el 2023, inferior al 33% de 2020 i només lleugerament superior al 29% de 2015), així com la baixa quota femenina entre el personal dedicat a R+D en el sector privat (només el 34%), mentre que en el sector públic hi ha paritat. Això significa que les dones estan igual de formades que els homes per fer investigació i tenen un interès similar en aquesta matèria, però les millors condicions laborals (horàries, de conciliació i d'estabilitat) que ofereix el sector públic fa que es dirigeixin principalment cap a aquest sector. **És preocupant que la reducció de desigualtats en el sector TIC estigui gairebé estancada des de fa vuit anys, ja que és el sector que presenta millors perspectives de creixement en el futur.**
- En el quart bloc referit a les **condicions de vida**, el més destacat és **l'augment del diferencial entre la taxa de risc de pobresa femenina i la masculina** (19% enfront del 17% dels homes, el 2023) possiblement per l'impacte més negatiu que ha tingut la Covid sobre les dones així com pels efectes de l'elevada inflació en productes de primera necessitat. Pel que fa al repartiment de la cura, **el 86% de les excedències laborals per cura de fills o familiars el 2023 les han demanat dones**, un percentatge que s'ha reduït lleugerament els darrers anys, però continua sent molt desequilibrat. Això ens mostra que, malgrat que està augmentant el nombre de baixes per paternitat arran de l'ampliació del permís a 16 setmanes, la dona és la que continua renunciant al mercat laboral per motiu de cura, afectant greument a les seva independència econòmica i al desenvolupament de la seva carrera professional en el futur si decideix tornar a treballar. Finalment, **la diferència entre la pensió mitjana d'un home i d'una dona és del 26,1%**, inferior al 30,7% de 2015 degut a que s'estan començant a jubilar dones amb més trajectòria laboral.
- El quart àmbit d'estudi és l'**empoderament**, és a dir, la presència de les dones en llocs de decisió i influència. Aquest àmbit s'ha dividit en tres blocs: la política, l'empresa i les institucions, i les universitats.
 - Pel que fa a la política, en la legislatura actual hi ha només un 28% d'alcaldeses (un percentatge molt baix, però superior al 18% de la legislatura 2015-2019), un 45% de regidores a ajuntaments (era un 43% a la legislatura anterior) i un 51% de diputades al Parlament de Catalunya (era un 42% a l'anterior legislatura). **En la política la paritat ha avançat més ràpid per l'impuls de les lleis, tot i que encara persisteixen desigualtats significatives, per exemple, a les alcaldies.**

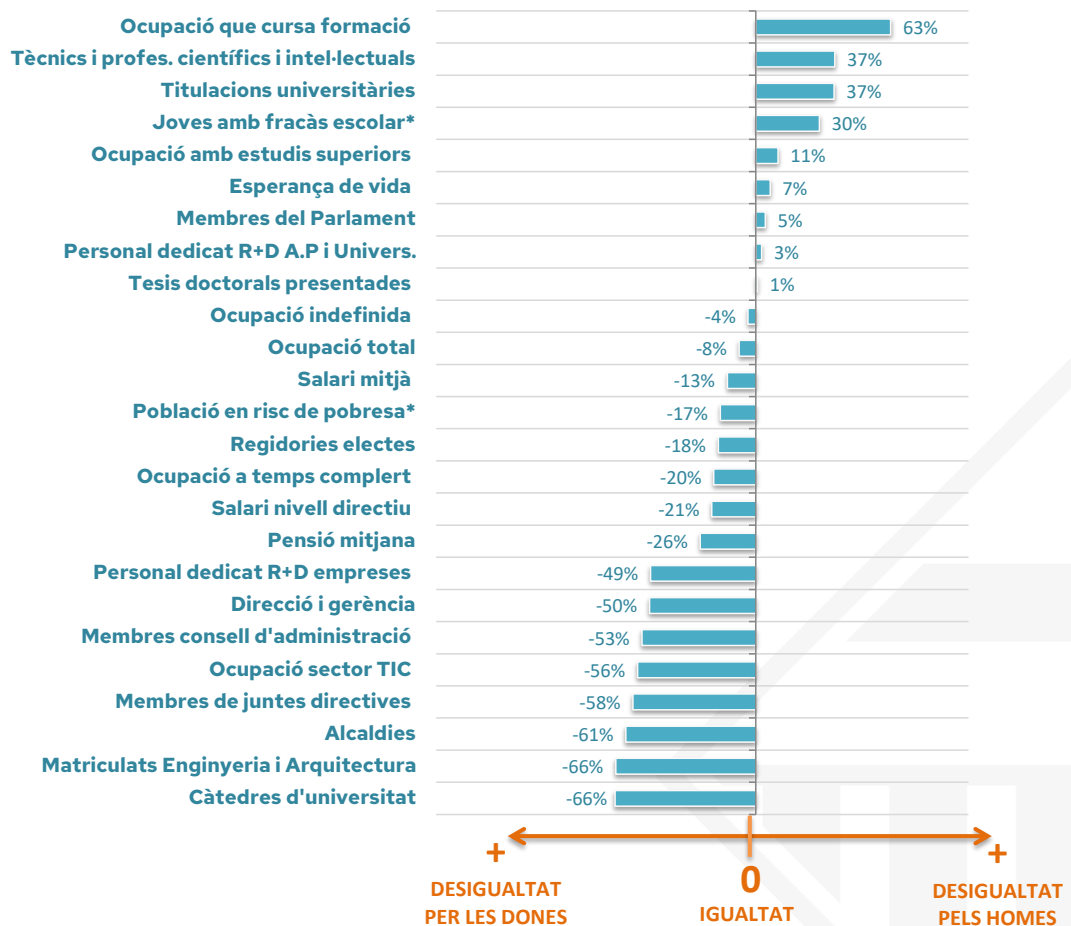
- En l'àmbit de l'empresa, **les dones ocupen el 33% dels llocs de direcció (sector públic i privat) el 2023**, un percentatge que ha disminuït respecte al 36% de 2021 i 2022, o al 39% de 2020. **A més, la bretxa salarial per hora en aquestes ocupacions es manté força estable, entorn del 20,6%**. Pel que fa a la presència femenina a les juntes, presidències i secretaries generals de les 11 institucions més representatives de l'economia catalana (patronals, sindicats, cambres, col·legis professionals i institucions culturals) s'han identificat 125 dones enfront de 295 homes, el que significa que les dones són el 30%, un percentatge baix, però superior al 17% que representaven el 2017.
- En el món universitari s'ha mesurat l'empoderament amb la distribució per gènere de les càtedres: les dones són el 25%, un percentatge una mica superior al 21% de 2015. Aquesta infrarepresentació s'està corregint molt lentament, per la qual cosa **caldría incentivar la renovació revisant l'edat límit de jubilació i aplicant criteris que tinguin en compte la maternitat**.

INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE GLOBAL I PER BLOCS (percentatge que representen les dones respecte dels homes, %)



RESULTATS DELS 28 INDICADORS. ANY 2023

(percentatge que representen les dones respecte dels homes, %)



Nota: No s'incorpora l'indicador d'excedències perquè la variació (497%) desvirtua la visió del gràfic.

(*) Els resultat obtingut en aquests dos indicadors es multiplica per (-1) perquè un diferencial positiu a favor de les dones té una interpretació negativa.

Conclusions i propostes

- Si bé la progressió cap a la igualtat va ser ràpida en els seus inicis, aquesta s'ha estancat els darrers anys com mostren la majoria dels indicadors analitzats en aquest informe.
- **Les dones estan cada vegada més formades que els homes i acumulen més coneixements i competències, però part d'aquest talent està desaprofitat** perquè continuen existint desigualtats en el mercat laboral que es manifesten no tant en la quantitat de dones que accedeixen al món laboral, sinó en la qualitat d'aquesta ocupació (les dones tenen més jornades parcials, més precarietat i menys salari per hora).

A més, **aquesta bretxa en la qualitat de l'ocupació entre homes i dones s'ha estancat els darrers anys**, un fet que estaria associat a la maternitat (els efectes perduren 10 anys des

del naixement del fill/a), al lent avenç de la participació dels homes en les tasques de la llar, i al deficient suport del sector públic (ajudes econòmiques, escoles bressol, habitatge social, etc.).

- **Un dels resultats que més preocupen és la manca d'avenços de la reducció de la desigualtat en l'àmbit tecnològic, que avui supera fins i tot el que s'observa en el bloc de l'empoderament.** Les vocacions tecnològiques entre les noies no estan augmentant i tampoc l'ocupació femenina en les empreses del sector TIC. Si no s'avança en aquesta matèria es podria frenar el lent avenç que s'observa en la carrera per la plena igualtat, atès que és un sector que té una gran demanda laboral i unes bones condicions salarials, a més de ser molt important incorporar la visió femenina en el seu disseny i aplicació per no replicar estereotips del passat.

Per revertir aquesta situació caldria: canviar el nom d'algunes titulacions; mostrar en edats primerenques la utilitat de les matemàtiques en l'assoliment d'avenços en salut, desigualtats o canvi climàtic; visibilitzar referents femenins (per exemple, professores); i fer un acompanyament docent per reduir la percepció de "dificultat" que tenen les assignatures tecnològiques i de matemàtiques, especialment entre les noies.

- **Les desigualtats que pateixen les dones en l'àmbit de l'empoderament s'han reduït en els darrers anys, si bé la situació de partida era tan desigual que el camí recorregut només ha aconseguit reduir part d'aquesta bretxa.** Aquells àmbits en els quals més s'han reduït les desigualtats són la política i els consells d'administració d'empreses cotitzades, demostrant així la força que tenen les lleis per impulsar els canvis.

Per contra, **el progrés en l'accés de les dones a càrrecs directius s'ha frenat, així com la reducció de la bretxa salarial en posicions directives.** El resistent "sostre de vidre", la dificultat per compatibilitzar la carrera professional i la personal, la pressió competitiva en determinats sectors i empreses, la cultura presencialista i patriarcal que encara existeix a moltes organitzacions, i el biaix de gènere que s'observa en la retribució salarial, continuen sent frens que les impedeixen progressar professionalment.

"Equilibrem la balança", nova campanya pel 8M

La presentació de l'estudi s'emmarca en l'inici de la campanya **"Equilibrem la balança"**, una iniciativa impulsada per la institució que evidenciarà al llarg de tota la setmana les persistents desigualtats que encara pesen sobre les dones. Així, un any més, l'ODEE liderarà una campanya per reivindicar la posició de la dona en el món social, econòmic i empresarial.

En aquest sentit, del 4 al 8 de març els vidres de l'edifici de la Cambra es tenyiran amb una selecció de vuit dels indicadors de l'estudi on la dona se situa clarament desavantatjada respecte de l'home. Així mateix, a l'interior de l'edifici es podran anar descobrint algunes de les xifres que integren l'estudi, i que a través d'un codi QR connectaran amb la *landing* de la campanya on es podrà llegir i descarregar l'estudi complet www.equilibremlabalanca.cat.

Per tal de fer més extensiva la iniciativa també s'han preparat una sèrie de continguts audiovisuals que fan pedagogia de les principals xifres de l'estudi i que es compartiran través de les xarxes socials de la Cambra ([LinkedIn](#), [X](#) i [Instagram](#)).

15 anys liderant l'estudi del paper de la dona en el món econòmic i empresarial

L'Observatori Dona, Empresa i Economia, impulsat per la Cambra, ha contribuït al llarg dels seus 15 anys de vida a analitzar i reflexionar sobre el paper de la dona en el món econòmic i empresarial, i a promoure projectes que ajudin a reduir la bretxa de gènere existent.

Els nous òrgans de govern de la Cambra volen potenciar l'ODEE, fent nous estudis i jornades, reforçant l'Escola d'Igualtat, i amb el suport d'un Consell de Conselleres que estarà format per més de 20 dones directives i influents que amb la seva implicació desinteressada contribuiran al fet que els objectius de l'ODEE arribin més lluny. Per afrontar aquests reptes, s'han fet nous nomenaments a l'Observatori Dona, Empresa i Economia: **Marta Angerri**, ocuparà la presidència de l'ODEE, **Anna Mercadé** serà la presidenta d'honor, i **Carme Poveda**, la directora.

Marta Angerri, nova presidenta de l'Observatori Dona Empresa i Economia de la Cambra

El Ple de la Cambra de Comerç de Barcelona celebrat el passat 31 de gener va nomenar Marta Angerri, membre del Comitè Executiu, nova presidenta de l'ODEE.

Angerri és llicenciada en Ciències Polítiques i de l'Administració per la Universitat Autònoma de Barcelona i Màster en Gestió Pública per la UPF-ESADE-UAB. El 1998 va iniciar la seva carrera professional a la Generalitat de Catalunya en l'àmbit de les Relacions Internacionals, on el 2003 va passar a ser Cap de Gabinet de la Secretària general de Joventut. L'any 2006 va acabar la seva etapa a la Generalitat com a Cap de Relacions Institucionals de la Conselleria de Presidència.

L'any 2007 es va incorporar al Cercle d'Economia com a Directora de Programes i el 2011 nomenada Secretària General del Cercle i Directora de la Fundació. Des del 2018 fins a finals de 2020 va ser Directora General del Cercle d'Economia.

Des del 2021 és Directora de Finançament Europeu i Afers Públics, Sostenibilitat i RSC del Grup Ametller Origen.