

INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE DE CATALUNYA: RESULTATS 2017 I COMPARATIVA 2005

CARME POVEDA MARTÍNEZ, directora d'Anàlisi Econòmica
del Gabinet d'Estudis Econòmics i Infraestructures
de la Cambra de Comerç de Barcelona.

5 de març de 2018

I. Introducció

En aquest treball es presenten els resultats de l'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIGC) de 2017, elaborat pel Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona amb la col·laboració de l'Observatori Dona, Empresa i Economia. Aquest indicador es va crear el 2015, amb l'objectiu de construir un indicador global per a Catalunya que mesurés la igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits socioeconòmics, de benestar i de representació institucional.

En el present estudi es comentaran els resultats obtinguts per al 2017, i es compararan amb els obtinguts en l'edició anterior (2015 i 2005). Això permetrà fer dos tipus d'anàlisi temporal: de mitjà termini, comparant amb la situació de dos anys enrere (2015) i de llarg termini, comparant amb la situació de 2005 (fa dotze anys). L'actualització periòdica de l'indicador permetrà detectar els punts de millora i/o retrocés per realitzar propostes i polítiques dirigides a restituir el procés de reducció de les desigualtats.










L'indicador no només s'enriqueix amb aquesta anàlisi temporal de mitjà/llarg termini, sinó que a més s'ha ampliat el nombre d'indicadors que incorpora. S'ha passat de 22 indicadors en la primera edició a 28 indicadors en l'actualitat i, a més, s'ha afegit un bloc més: el de TIC i R+D. S'ha cregut convenient crear un apartat específic per analitzar la presència femenina en l'àmbit de les tecnologies

i la recerca perquè aquest sector està adquirint una importància creixent en la nostra economia.

L'objectiu doncs de l'Indicador d'igualtat de gènere és quantificar en quina situació es troben les dones avui a Catalunya, pel que fa a 5 àmbits: 1) formació, 2) mercat de treball, 3) sector TIC i R+D, 4) condicions de vida i 5) apoderament. De fet, la reducció de la desigualtat de gènere hauria de ser un procés natural que passés per aquestes cinc etapes: començaria amb la igualtat en l'accés a la formació, continuaria per la igualtat en el mercat laboral, arribant als sectors més intensius en coneixement, la qual cosa s'hauria de traduir en una millora de les condicions de vida, i finalment es traduiria en major igualtat en l'apoderament en el món econòmic i polític.

A continuació, s'analitzaran els resultats obtinguts per als 28 indicadors parcials i, a partir d'aquests resultats, es calcularà l'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIG) i els indicadors d'igualtat per a cada un dels cinc blocs temàtics. Quan l'indicador pren un valor 0 vol dir que hi ha igualtat entre homes i dones, mentre que quan pren un valor negatiu vol dir que hi ha una situació de desigualtat per a les dones, i el contrari quan pren un valor positiu.

A la taula següent es resumeixen els resultats. Per columnes, apareixen els resultats de any 2017, 2015 i 2005, i per files els 5 blocs temàtics i els indicadors que l'integren. La selecció dels 28 indicadors s'ha fet de manera absolutament objectiva. A l'hora de seleccionar els indicadors, s'ha tingut en compte que siguin estadístiques oficials o informació pública i que es puguin actualitzar cada any (Idescat, INE, etc.). Només hi ha dues excepcions, el temps dedicat a la llar i la cura, que la darrera informació disponible és de 2011, i la participació femenina en les juntes, presidències i vicepresidències de les principals institucions catalanes, que s'ha obtingut d'un treball de camp. Cal assenyalar que les últimes dades disponibles dels 28 indicadors no sempre corresponen al 2017. En l'annex de descripció de la metodologia es detalla la font i el període temporal de referència.

		Any 2017*			Any 2015*			Any 2005*			Evol. 2005/17
											
FORMACIÓ	Fracàs escolar (%)	21,6%	14,2%	34%	26,7%	17,5%	34%	41%	24,7%	40%	↓
	Formació permanent 25 a 64 anys (%)	6,4%	8,3%	30%	6,4%	8,8%	38%	9,5%	11,3%	19%	↑
	Titulacions universitàries /any	20.353	26.905	32%	18.581	25.453	37%	12.341	18.170	47%	↓
	Tesis doctorals aprovades /any	1.756	1.843	5%	1.139	1.142	0%	795	791	-1%	↑
	Ocupació amb estudis superiors	703.000	771.800	10%	631.300	721.700	14%	580.100	551.300	-5%	↑
INDICADOR		0,22			0,25			0,20			↑
MERCAT DE TREBALL	Ocupació (milers)	1.737,0	1.538,3	-11%	1.643,3	1.434,5	-13%	1.958,0	1.413,5	-28%	↑
	Ocupació indefinida (milers)	1.102,7	1.052,0	-5%	1.031,6	1.015,3	-2%	1.210,0	894,5	-26%	↑
	Ocupació a temps complert (milers)	1.610,4	1.197,2	-26%	1.527,1	1.123,5	-26%	1.870,8	1.087,9	-42%	↑
	Salari mitjà (euros / hora)	17,0	14,4	-15%	17,2	13,9	-19%	13,7	10,5	-23%	↑
	Prestació d'atur mitjana (euros)	3.382	3.128	-8%	3.952	3.481	-12%	3.071	2.720	-11%	↑
INDICADOR		-0,13			-0,14			-0,26			↑
SECTOR TIC I R+D	Matriculacions Enginyeria i Arquitectura	29.852	8.889	-70%	33.868	10.227	-70%	41.926	15.555	-63%	↓
	Ocupació sector TIC	83.000	32.250	-61%	69.100	28.100	-59%	71.800	31.700	-56%	↓
	Personal dedicat R+D sector públic	11.985	11.694	-2%	11.985	11.694	-2%	9.221	8.447	-8%	↑
	Personal dedicat R+D sector privat	13.981	7.168	-49%	13.981	7.168	-49%	13.958	6.255	-55%	↑
INDICADOR		-0,46			-0,45			-0,46			↔
CONDICIONS DE VIDA	Taxa de risc de pobresa (després transferències)	18,2	20,0	-10%	20,2	21,6	-7%	16,0	18,4	-15%	↑
	Taxa de risc de pobresa del treballador	12,6	11,2	11%	10,5	13,1	-25%	10,1	8,9	12%	↔
	Temps dedicat a llar i família (minuts)	122	234	-92%	122	234	-92%	99	254	-157%	↑
	Pensió mitjana (euros)	17.452	12.095	-31%	16.296	11.270	-31%	11.517	7.677	-33%	↔
	Esperança de vida en néixer (anys)	80,4	85,9	7%	80,4	85,9	7%	77,5	84,00	8%	↓
INDICADOR		-0,23			-0,29			-0,37			↓
APODERAMENT	Política										
	Alcaldies	772	174	-77%	772	174	-77%	854	96	-89%	↑
	Regidories electes	5.880	3.194	-46%	5.880	3.194	-46%	6.694	2.022	-70%	↑
	Membres del Parlament	83	52	-37%	83	52	-37%	92	43	-53%	↑
	Empresa										
	Direccions i gerències	99.975	45.750	-54%	104.025	57.675	-45%	177.300	94.400	-47%	↓
	Tècnics i profes. científics i intel·lectuals	267.125	350.575	31%	243.800	313.875	29%	200.300	232.600	16%	↑
	Membres del consell d'administració	81%	19%	-77%	83%	17%	-80%	96%	4%	-96%	↑
	Salari en nivell directiu (euros / hora)	33,1	26,4	-20%	34,5	30,2	-13%	38,8	30,7	-21%	↔
	Universitats										
	Càtedres	1.183	300	-75%	1.239	329	-73%	1.384	342	-75%	↔
	Institucions										
	Presidències i membres de la junta	340	71	-79%	366	109	-70%	-	-	-	-
INDICADOR		-0,48			-0,46			-0,54			↑
Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya		-0,21			-0,22			-0,29			↑

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

II. Resultats dels 28 indicadors parcials

En l'àmbit de la formació, els 5 indicadors mostren una situació més favorable per a les dones que per als homes:

- el fracàs escolar (percentatge de joves que no acaben l'educació secundària) de les noies és el 14,2% enfront del 21,6% en el cas dels nois;
- el percentatge de dones que fan formació continuada és el 8,3% enfront a un 6,4% els homes;
- el nombre de dones titulades universitàries el 2017 supera en un 32% el nombre d'homes titulats aquest mateix any;
- el nombre de dones que aprova la tesis doctoral és un 5% superior al d'homes;
- i el nombre de treballadores amb estudis universitaris supera en un 10% al nombre d'homes ocupats amb estudis universitaris;

Per tant, les dones estan més preparades i qualificades que els homes i, a més, la situació global no ha canviat gaire si es compara amb la de 2015 i la de 2005.

El segon àmbit d'estudi és el mercat de treball. Els 5 indicadors que mesuren la participació en el mercat laboral, la qualitat de l'ocupació i el nivell retributiu, mostren una clara desigualtat del sexe femení. Concretament, els indicadors mostren el següent:

- el nombre de dones ocupades és un 11% inferior al nombre d'homes ocupats;
- el nombre de dones ocupades amb contracte indefinit és un 5% inferior al dels homes;
- però on la desigualtat és més important és el contracte segons tipus de jornada: les dones tenen un 26% menys de contractes a temps complet que els homes. O dit d'una altra manera, el 73% dels contractes a temps parcial són de les dones, una situació que no ha variat respecte a fa dos anys. A això se suma que el salari per hora d'un contracte a temps

parcial és un 34% inferior al preu hora d'un contracte a temps parcial (10,68 euros enfront 16,11 euros).

- la bretxa salarial entre homes i dones és del 15% (salari/hora), reduint-se respecte al 19% de fa dos anys;
- la diferència entre la prestació mitjana d'atur d'un home i d'una dona és del 8% (era un 12% el 2015).

En comparació amb la situació de 12 anys enrere, tots cinc indicadors mostren una lleu reducció de la bretxa de gènere —per exemple, la bretxa salarial s'ha reduït del 23% al 15%, o la contractació a temps complert ha passat de ser un 42% inferior per a les dones el 2005 a ser un 26% inferior el 2017—, tot i que continua havent una desigualtat important. En canvi, en els últims dos anys s'observa que la reducció de les desigualtats en qualitat de l'ocupació s'ha estancat, sobretot pel que a la contractació a temps complert, mentre que en els salaris i prestacions d'atur les desigualtats s'han reduït lleugerament.

El tercer àmbit d'estudi, el del sector TIC i R+D, és un dels que presenta majors desigualtats juntament amb l'apoderament. S'han seleccionat 4 indicadors, dos fan referència al sector TIC i dos al sector R+D. Els resultats mostren un baix percentatge de dones que cursen carreres d'Enginyeria i Arquitectura (un 70% menys de dones que d'homes) i una baixa ocupació femenina en el sector TIC (un 61% menys de dones). En el sector d'R+D, hi ha una quota femenina molt baixa entre el personal dedicat a R+D en el sector privat (les dones són gairebé la meitat dels homes), mentre que en el sector públic està força equilibrat (les dones gairebé igualen el nombre d'homes). Això significa que les dones estan igual de preparades que els homes per fer investigació però les millors condicions que ofereix el sector públic en la conciliació i contractació fa que es dirigeixin principalment cap a aquest sector. És preocupant que la desigualtat de gènere en aquest bloc estigui estancada des de fa més de 10 anys, ja que aquest sector ha estat generador d'ocupació en els darrers anys.

En l'àmbit de les condicions de vida s'han seleccionat 5 indicadors, dos fan referència a la taxa de risc de pobresa, un al temps dedicat a la llar i la família, un a les bretxa en les pensions i, finalment, s'ha tingut en compte també l'esperança de vida. Els resultats obtinguts són els següents:

- la taxa de risc de pobresa de les dones (després de les transferències públiques) és del 20%, per sobre del 18,2% dels homes .
- la taxa de risc de pobresa de les persones que treballen és de l'11,2% en el cas de les dones i del 12,6% en el dels homes¹.
- les dones dediquen a la cura de la família i la llar gairebé 4 hores al dia, el doble de les que dediquen els homes (les darreres dades són de 2011, per tant, és la mateixa que es va utilitzar en l'indicador de 2015).
- la diferència entre la pensió mitjana d'un home i d'una dona és del 31%, igual a la de fa dos anys.
- I, finalment, l'esperança de vida en néixer de les dones continua sent superior a la dels homes (86 enfront a 80) però es redueix la diferència respecte a fa 12 anys (84 enfront a 77).

En els 5 indicadors les dones es troben per sota de la paritat. Durant els últims 12 anys, s'ha reduït la bretxa de gènere en la ràtio de pobresa i en el temps dedicat a la llar. Mentre que en els últims dos anys només millora la desigualtat de la ràtio de pobresa del treballador/a, però s'estanca o retrocedeix en la resta d'indicadors.

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

Dins la política, s'ha analitzat les alcaldies, regidories i composició del Parlament de Catalunya. En aquests tres àmbits, la presència de les dones és clarament inferior a la dels homes, malgrat el que dicta l'Estatut d'Autonomia i l'actual llei d'Igualtat de Catalunya de 2015 pel que fa a la composició de les llistes. 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), i
- 83 diputats al Parlament de Catalunya per només 52 diputades (37% menys).

¹ Això vol dir que el 20% de les dones té uns ingressos disponibles anuals que no arriben al 60% dels ingressos on se situa la mediana de la població. Aquest llindar de pobresa, expressat com ingrès total de la llar, depèn de la dimensió de la llar i de les edats dels seus membres.

Certament, la desigualtat s'ha reduït en la legislatura 2005-2019 respecte a la legislatura de 2003-2006/7, quan els percentatges eren del 89% en les alcaldies, del 70% en les regidories i del 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!). Aquests resultats són els mateixos que es van presentar fa dos anys perquè a data de tancament d'aquest informe no s'ha produït l'inici de la nova legislatura al Parlament de Catalunya.

En l'àmbit de l'empresa, mesurem la presència de les dones en els càrrecs directius, en els llocs tècnics científics i intel·lectuals, i en els consells d'administració, així com la bretxa salarial en l'àmbit directiu. L'any 2017, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció és un 54% inferior al d'homes (45.750 dones enfront a 99.975 homes). És a dir, les dones ocupen el 31% dels llocs de direcció, un percentatge que ha retrocedit respecte al 2015 (36%) i al 2005 (35%). Per contra, el nombre de dones en els llocs científics i intel·lectuals supera en un 31% el nombre d'homes (350.575 dones enfront a 267.125 homes el 2017) i, a més, aquesta ràtio ha augmentat respecte a fa dos anys i també respecte a fa dotze anys. Es confirma així, que les dones ocupen un lloc fonamental en el funcionament de les institucions i les empreses, però al mateix temps es detecta un «sostre de vidre» que les dificulta promocionar als llocs de direcció. Finalment, el percentatge de dones en els consells d'administració és encara molt baix (un 19% en les grans empreses cotitzades a Espanya el 2018), si bé ha millorat respecte a la situació que hi havia el 2005, quan només eren el 4%. En el grup de directius, la bretxa salarial entre homes i dones és del 20%, ampliant-se respecte al 13% que era fa dos anys. Per tant, feines amb la mateixa responsabilitat i qualificació estan retribuïdes diferent segons el sexe, i a més, s'amplia el diferencial.

En l'àmbit universitari, s'ha mesurat l'apoderament amb la distribució per gènere de les càtedres. El nombre de catedràtiques a Catalunya el 2016 és de 300 enfront a 1.183 homes (un 75% menys de dones). Aquesta ràtio és idèntica a la de 2005 i una mica més negativa fins i tot que la de 2015 (73%). Això demostra que en l'àmbit universitari les dones estan fortament discriminades a l'hora d'accedir a les càtedres i, a més, no s'ha avançat ni a mitjà ni a llarg termini. Caldria establir criteris més clars de meritocràcia i una edat límit que motivï la renovació.

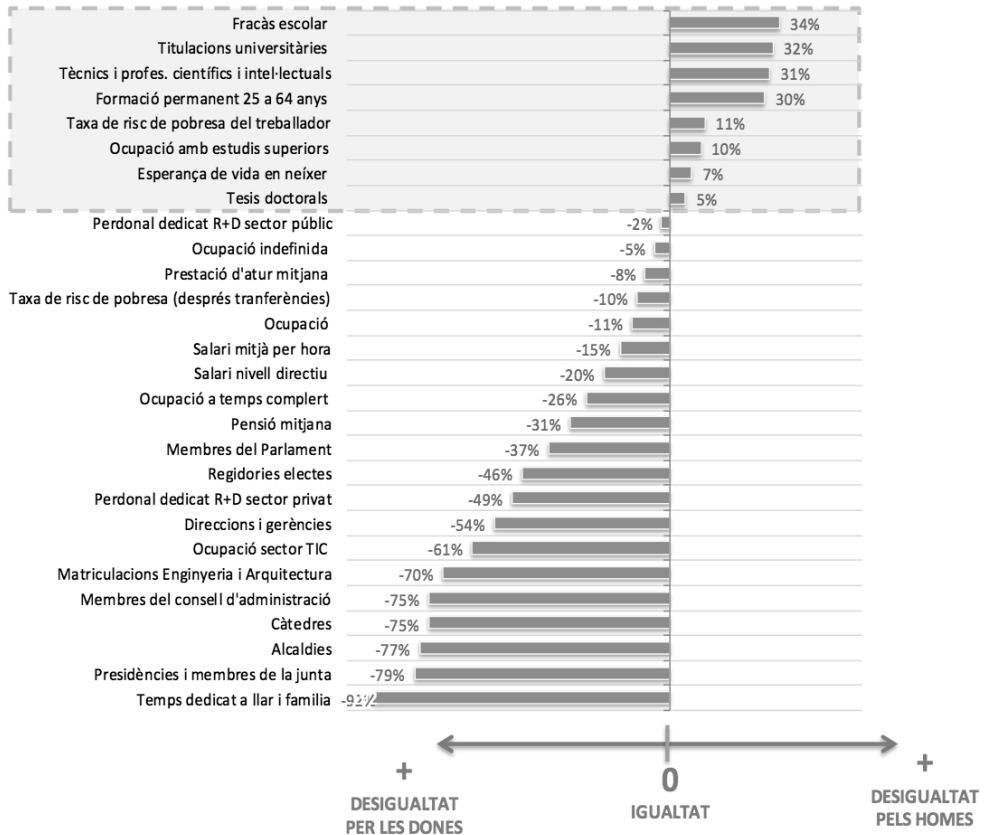
El quart aspecte a analitzar dins l'àmbit de l'apoderament és la presència femenina en les institucions. S'han seleccionat 11 institucions entre patronals, sindicats, cambres, institucions culturals, societat civil i col·legis professionals, i s'ha analitzat els membres de la junta, òrgans de govern, presidències, vicepresidències i secretaries generals. En aquest cas, l'anàlisi s'ha pogut fer únicament per al 2015 i s'ha actualitzat a gener de 2018. En total, s'han identificat 71 dones enfront de 340 homes, això és un 79% menys de dones que d'homes en els òrgans representatius d'aquestes institucions. En aquest cas s'observa un retrocés perquè la bretxa de gènere s'ha ampliat en els últims dos anys. Les dones han passat de ser el 23% d'aquests càrrecs el 2015 a ser únicament el 17% a principis de 2018.

En conjunt, la desigualtat en l'àmbit de l'apoderament ha registrat una lleu millora en els darrers dotze anys, però sembla haver estat deguda únicament a la disminució de la desigualtat observada en l'àmbit polític (l'únic on hi ha més pressió social i una llei obligatòria en la confecció de llistes), 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).

En canvi, sembla que els darrers dos anys aquesta reducció de les desigualtats en l'àmbit de l'apoderament s'estanca o fins i tot retrocedeix. Per exemple, s'amplia la bretxa de gènere en la presència de llocs directius, la bretxa salarial dels directius, la bretxa en la composició de les juntes en institucions i la bretxa en les càtedres.

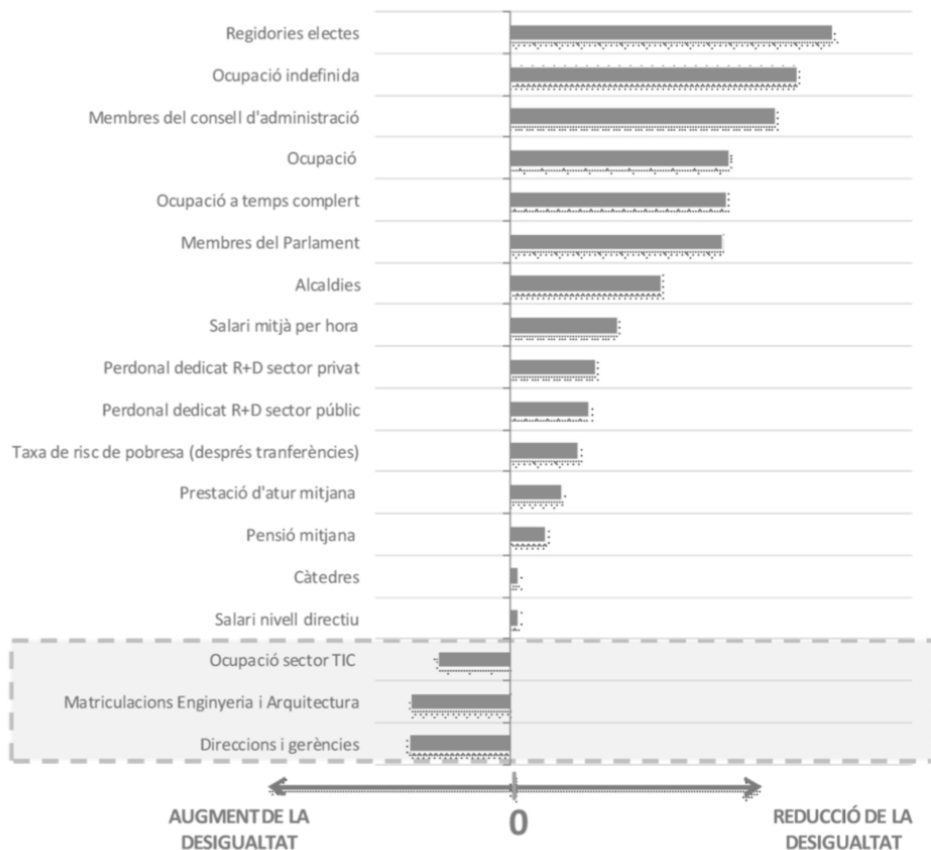
A continuació, es mostra gràficament la ràtio que representen les dones respecte dels homes en els 28 indicadors analitzats ordenats de manera decreixent. Aquells indicadors en els quals la ràtio és superior a zero significa que la bretxa de gènere és positiva per a les dones. Aquesta situació s'observa únicament en els indicadors relatius a la formació i ocupació qualificada. Per contra, quan la ràtio és inferior a zero vol dir que la bretxa de gènere és negativa per a les dones. Les bretxes negatives més grans es donen en els indicadors d'apoderament (empresa, política, institucions i càtedres), de les TIC i de la distribució del temps dedicat a la llar.

RESULTATS DEL 28 INDICADORS. ANY 2017
(percentatge que representen les dones respecte dels homes, %)

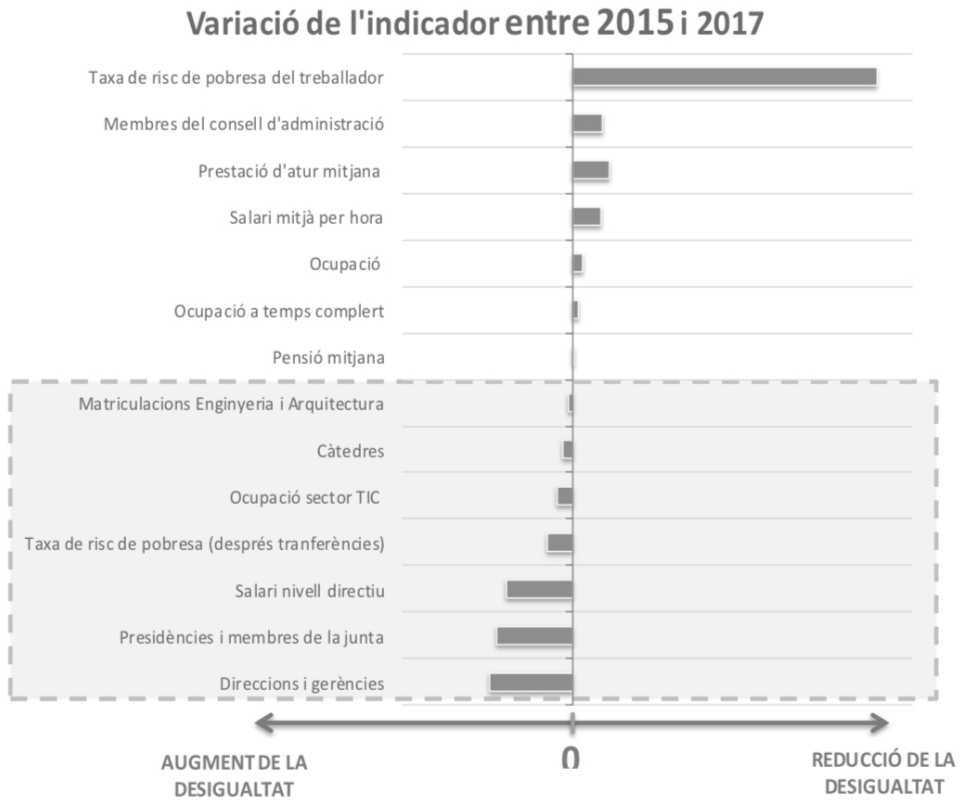


En el gràfic següent s'analitza com han evolucionat a llarg termini (entre 2005 i 2017) els indicadors en els quals la bretxa de gènere és negativa. Els resultats mostren que a la majoria d'aquests indicadors es produeix una reducció de les desigualtats en els darrers 12 anys. Però, en canvi, augmenta la desigualtat en els llocs de direcció, matriculacions de carreres tècniques i ocupació en el sector TIC.

Variació de l'indicador entre 2005 i 2017



A continuació, en el gràfic següent s'analitza com han evolucionat a mitjà termini (entre 2015 i 2017) els indicadors en els quals la bretxa de gènere és negativa. Els resultats mostren que en la meitat dels indicadors es redueixen les desigualtats i en l'altra meitat augmenten. L'evolució és positiva, sobretot, en taxa de risc de pobresa del treballador, participació en consells d'administració, prestació mitjana d'atur i bretxa salarial. Mentre que l'evolució és negativa en els indicadors de presència en llocs directius, participació en juntes d'institucions, salaris de direcció, taxa de risc de pobresa, ocupació TIC i càtedres.



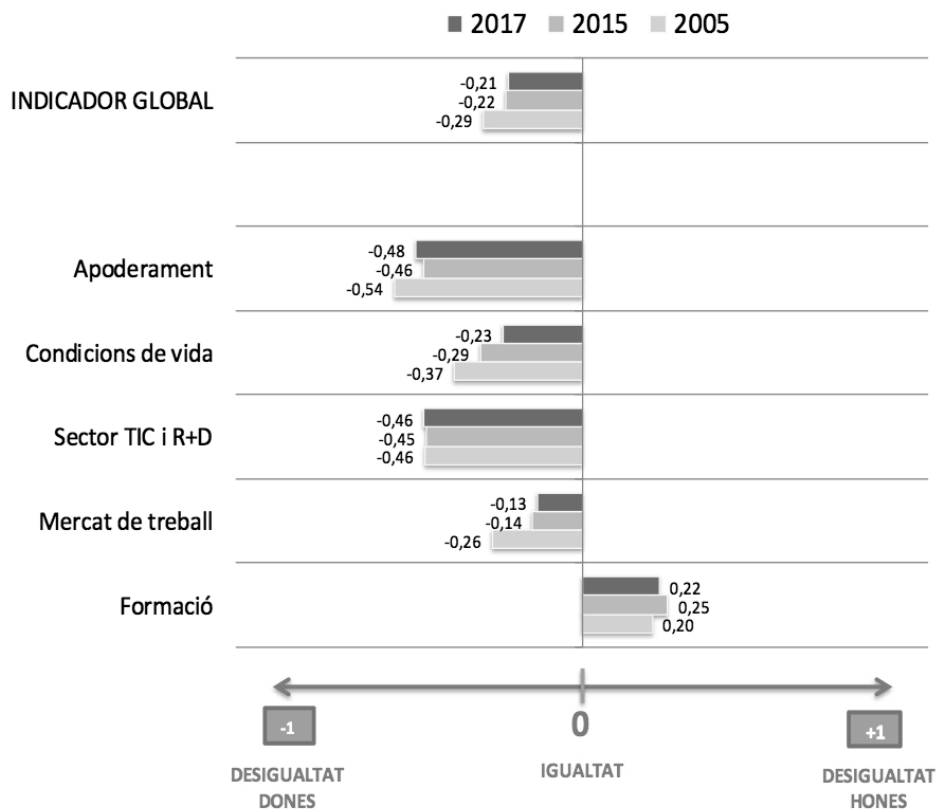
III. Resultats de Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya 2017, i comparativa amb 2015 i 2005

L'indicador d'igualtat de cada un dels cinc blocs es calcula com la mitjana de les ràtios dona / home de cada un dels indicadors parcials que l'integren. Tots els indicadors tenen el mateix pes en l'indicador d'igualtat parcial. A continuació, l'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya es calcula com la mitjana dels indicadors d'igualtat parcials dels cinc blocs. Els indicadors d'igualtat s'expressen sempre en tant per 1.

Seguint aquesta metodologia, l'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIGC) ha assolit un valor de -0,21 el 2017, millorant respecte al -0,29 de 2005.

En canvi, si es compara amb el resultat de l'indicador obtingut només fa dos anys la millora ha estat gairebé imperceptible (del -0,22 al -0,21). Recordem que si l'IIGC pren un valor 0 vol dir que hi ha paritat entre homes i dones, i com més proper a -1 més desigualtat per a les dones i com més proper a +1 més desigualtat per als homes. Per blocs, l'IIGC només pren un valor positiu en l'àmbit de la formació, mentre en els àmbits de mercat de treball, condicions de vida, sector TIC i R+D, i apoderament, l'indicador és negatiu seguint aquest mateix ordre ascendent.

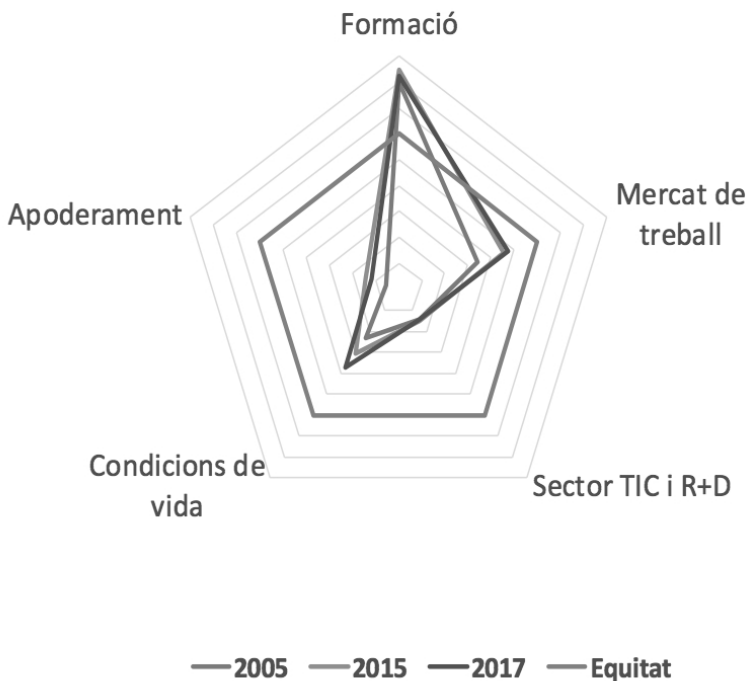
INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA



En l'àmbit de la Formació, l'IIGC pren un valor de 0,22, un nivell intermedi entre el de 2005 i 2015, el que vol dir que la situació de les dones és clarament millor que la dels homes i, a més, es manté en una situació semblant de la de

fa 12 anys. Per contra, l'IIGC en l'àmbit del Mercat de Treball és negatiu, del -0,13 el 2017, millorant lleugerament respecte a la situació de l'any 2005 (quan l'indicador prenia un valor de -0,26), però alentint la millora respecte a fa dos anys (-0,14). Pel que fa a l'àmbit TIC i R+D, l'indicador d'igualtat és molt negatiu, del -0,46 (més del triple de l'indicador en l'àmbit del mercat de treball) i, a més, es troba estancat tant en l'evolució a mitjà com a llarg termini. En l'àmbit de les Condicions de Vida, l'indicador pren un valor del -0,23, però es redueixen les desigualtats tant en la comparativa a mitjà com a llarg termini. Finalment, l'indicador pren el valor més negatiu en el bloc de l'Apoderament (-0,48 el 2017), el que implica una major desigualtat de gènere, i això s'afegeix que l'indicador retrocedeix respecte al -0,46 de fa dos anys.

INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA



En conclusió, la situació actual en comparació amb la de fa 12 anys mostra que les dones han 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 igualtat en el mercat laboral, sobretot a causa de la major precarietat del seu lloc de treball (temps parcial i sous més baixos). Aquest fet acaba repercutint en la qualitat de vida de les dones ja que aquestes tenen una major probabilitat de caure en la pobresa, sobretot després de la maternitat, donat que dediquen més temps que els homes a la feina no retribuïda que suposa la cura de la família.

La participació de les dones en els llocs de decisió havia millorat entre 2005 i 2015, però s'observa com aquest procés s'ha frenat aquests últims dos anys. Cal desplegar la Llei d'Igualtat de Catalunya que es va aprovar el 2015 i que té com a objectiu, entre d'altres, promoure la igualtat efectiva de dones i homes a les empreses i institucions. Al món de l'empresa, la universitat i les institucions cal una política valenta i decidida per promoure la participació de les dones en els seus òrgans de direcció i representació, tal com estableix l'Agenda 2030 de les Nacions Unides en el seu Objectiu 5. Per això, creiem en la necessitat d'impulsar un gran acord entre les institucions, la societat i el món empresarial per aprofitar el talent femení, que és més del 50% de la nostra societat. El cost de no fer-ho seria massa elevat tant per a les generacions actuals com sobretot per a les que vindran.