

DONA I EMPRESA On están les barreres?

Jornada anual Col·legi dels
Economistes, 11 novembre 2022

CARME POVEDA, Directora
d'Anàlisi Econòmica de la Cambra
de Comerç de Barcelona

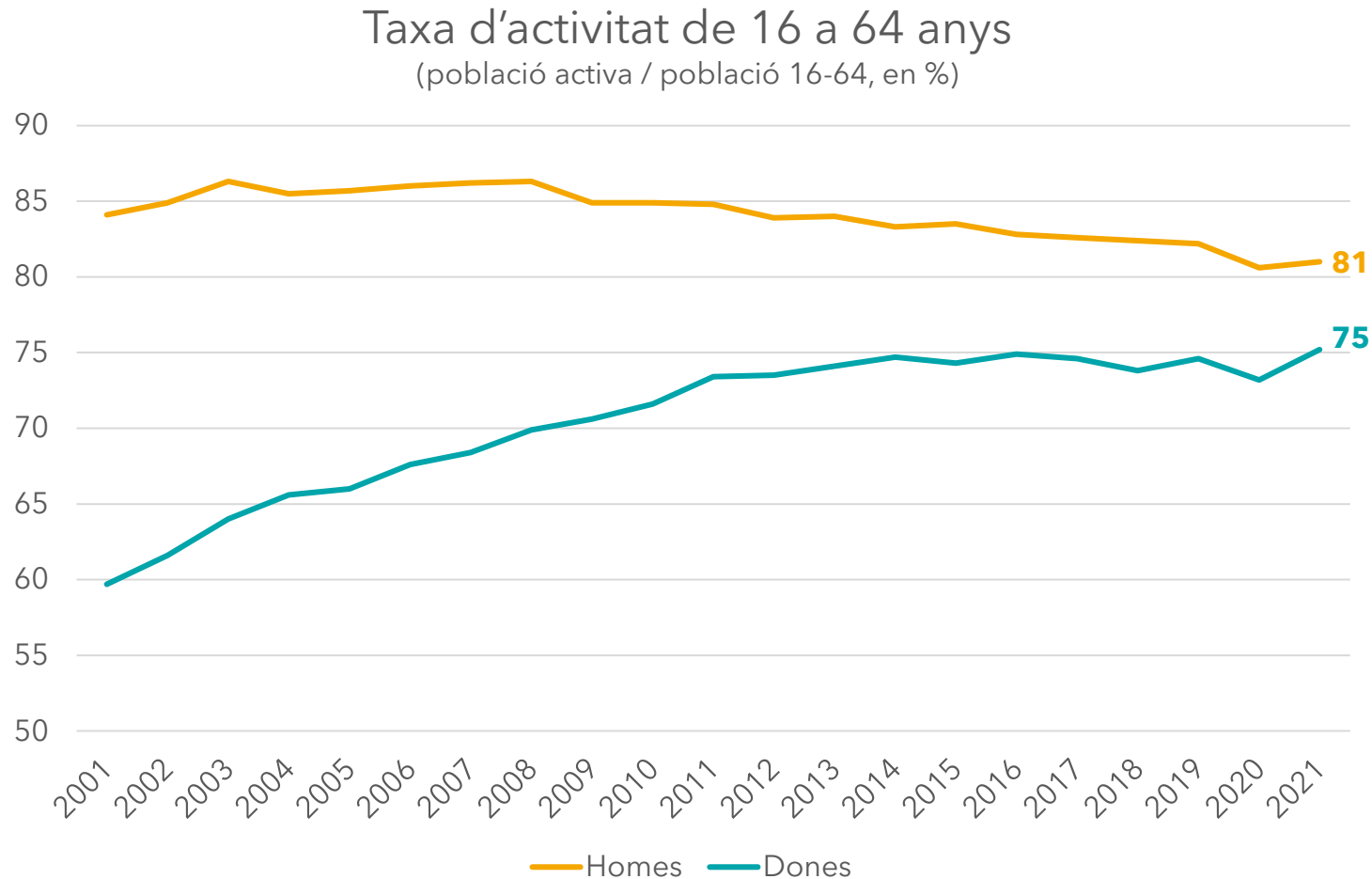
Un breu repàs....

Les situació actual amb dades

La regulació

Els obstacles (in)visibles

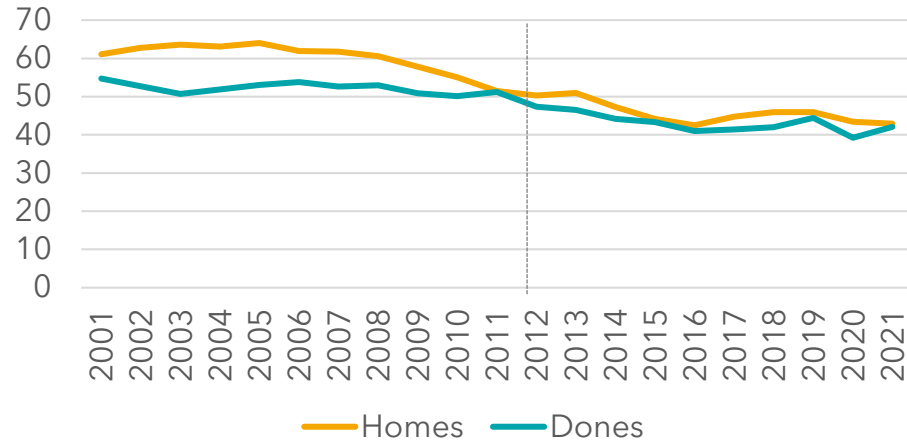
Les situació actual amb dades



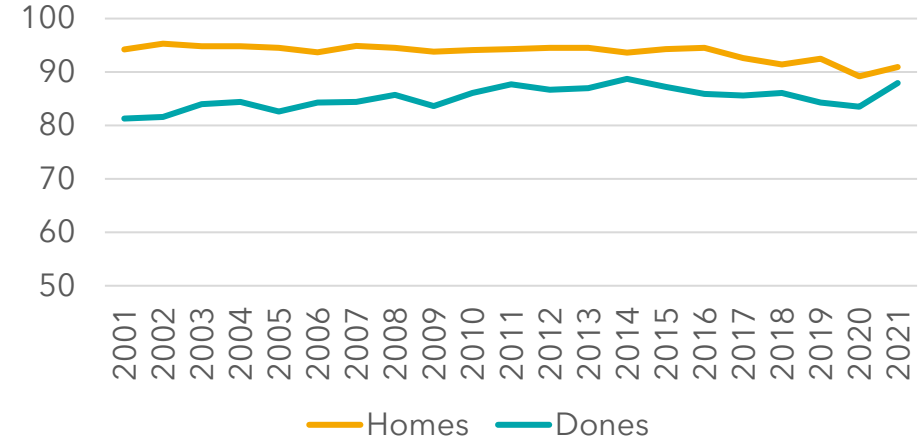
- La taxa d'activitat femenina està en màxims històrics, però porta 10 anys estancada entorn al 74% i s'ha aturat la convergència amb la masculina
- La bretxa d'activitat entre homes i dones es fa més gran en l'edat 35-44 anys, coincidint amb la maternitat

Les situació actual amb dades

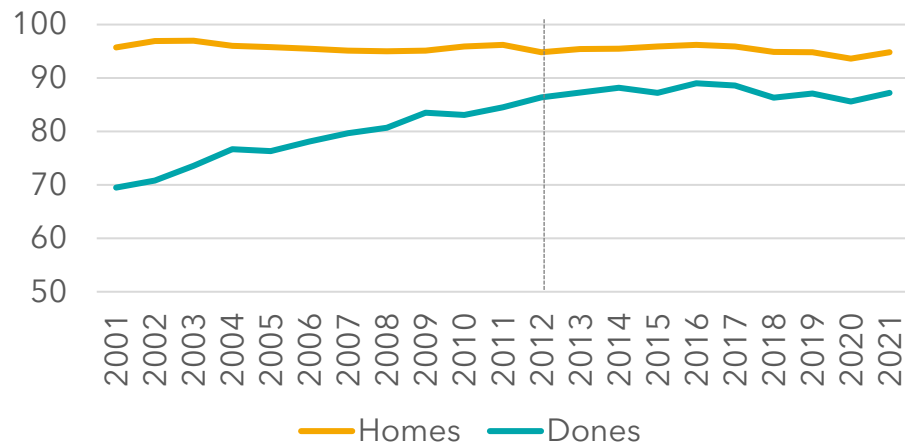
Taxa d'activitat de 16 a 24 anys



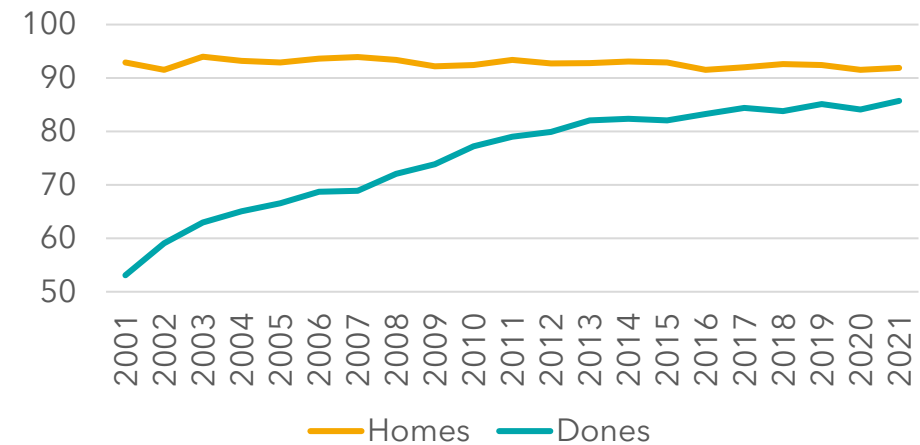
Taxa d'activitat de 25 a 34 anys



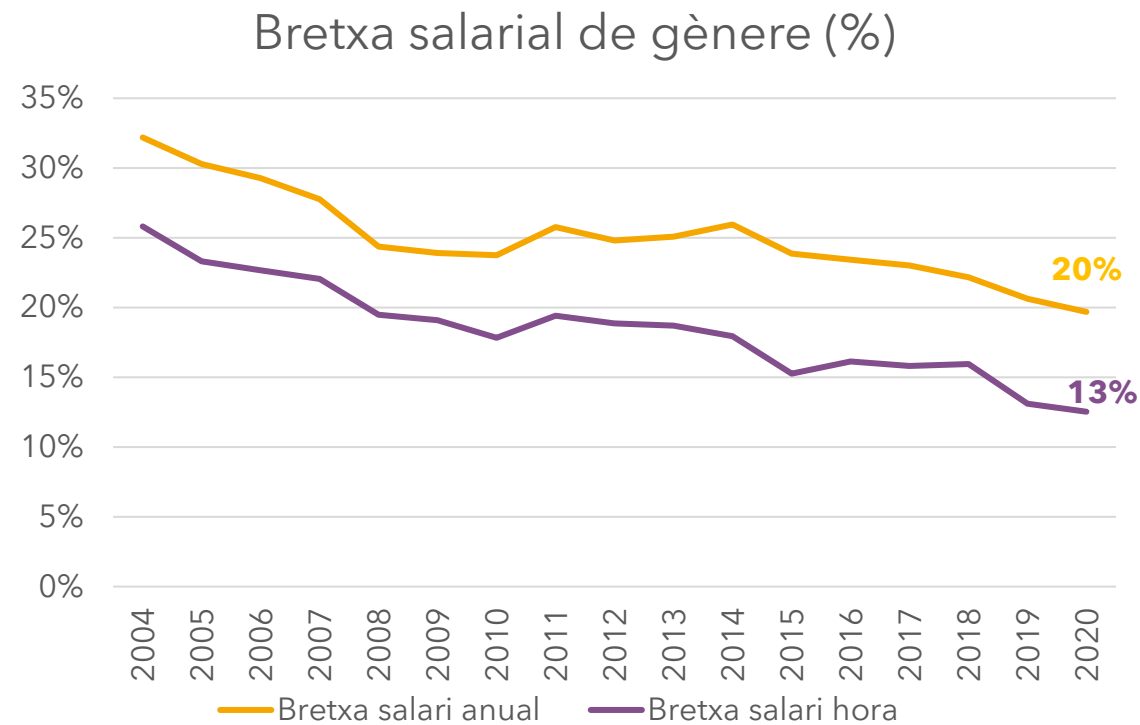
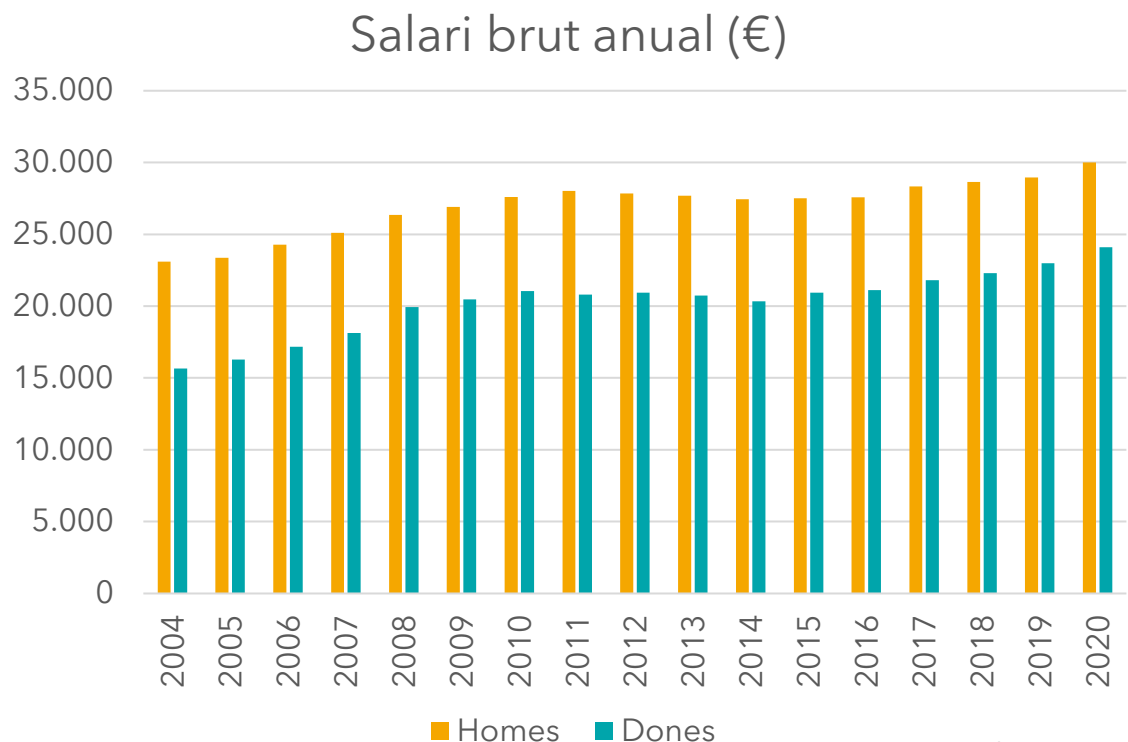
Taxa d'activitat de 35 a 44 anys



Taxa d'activitat de 45 a 54 anys



Les situació actual amb dades

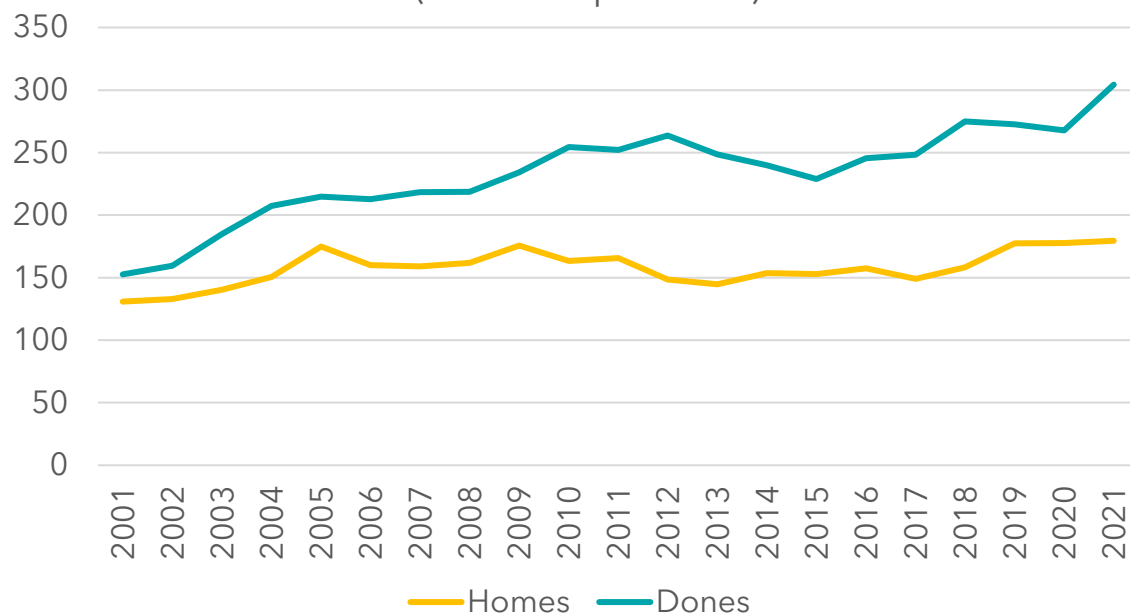


Font: Enquesta d'Estructura Salarial. Dades per a Catalunya

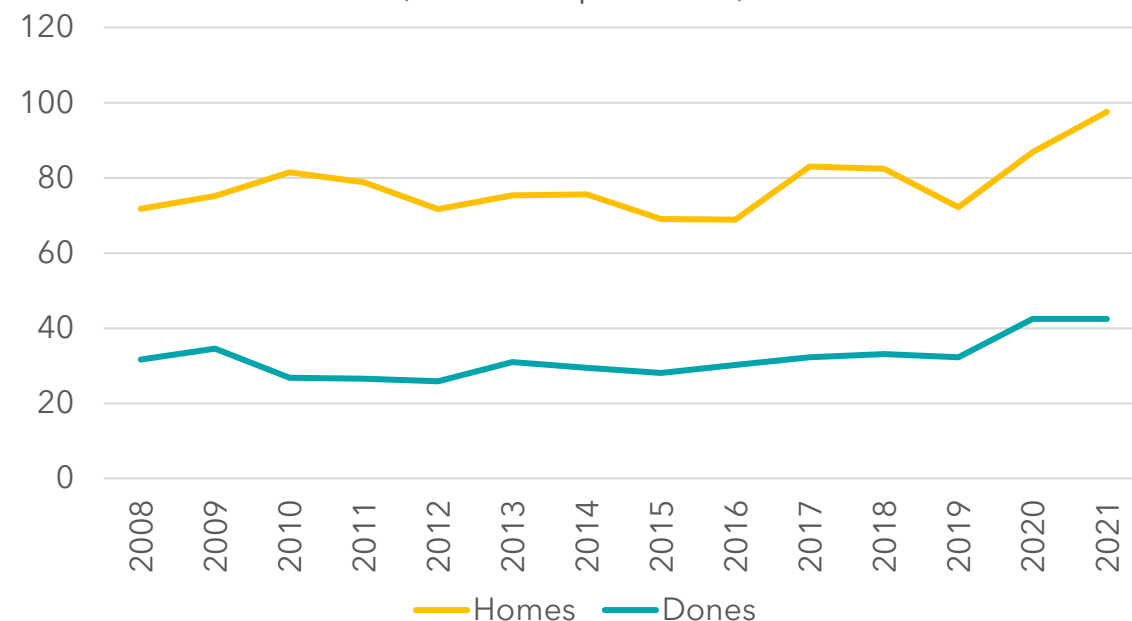
- La qualitat de l'ocupació continua sent inferior per a les dones: la bretxa del salarial s'ha reduït des del 2015, però encara és 20% el 2020. En el percentil 10 la bretxa és del 32% i en el 90 del 16% → pobresa femenina.
- La diferència entre bretxes salarial (anual i per hora) s'explica perquè les dones treballen menys hores (jornada parcial). La bretxa del 13% té la seva causa en la segregació vertical i horitzontal.

Les situació actual amb dades

Ocupació al sector públic (milers de persones)



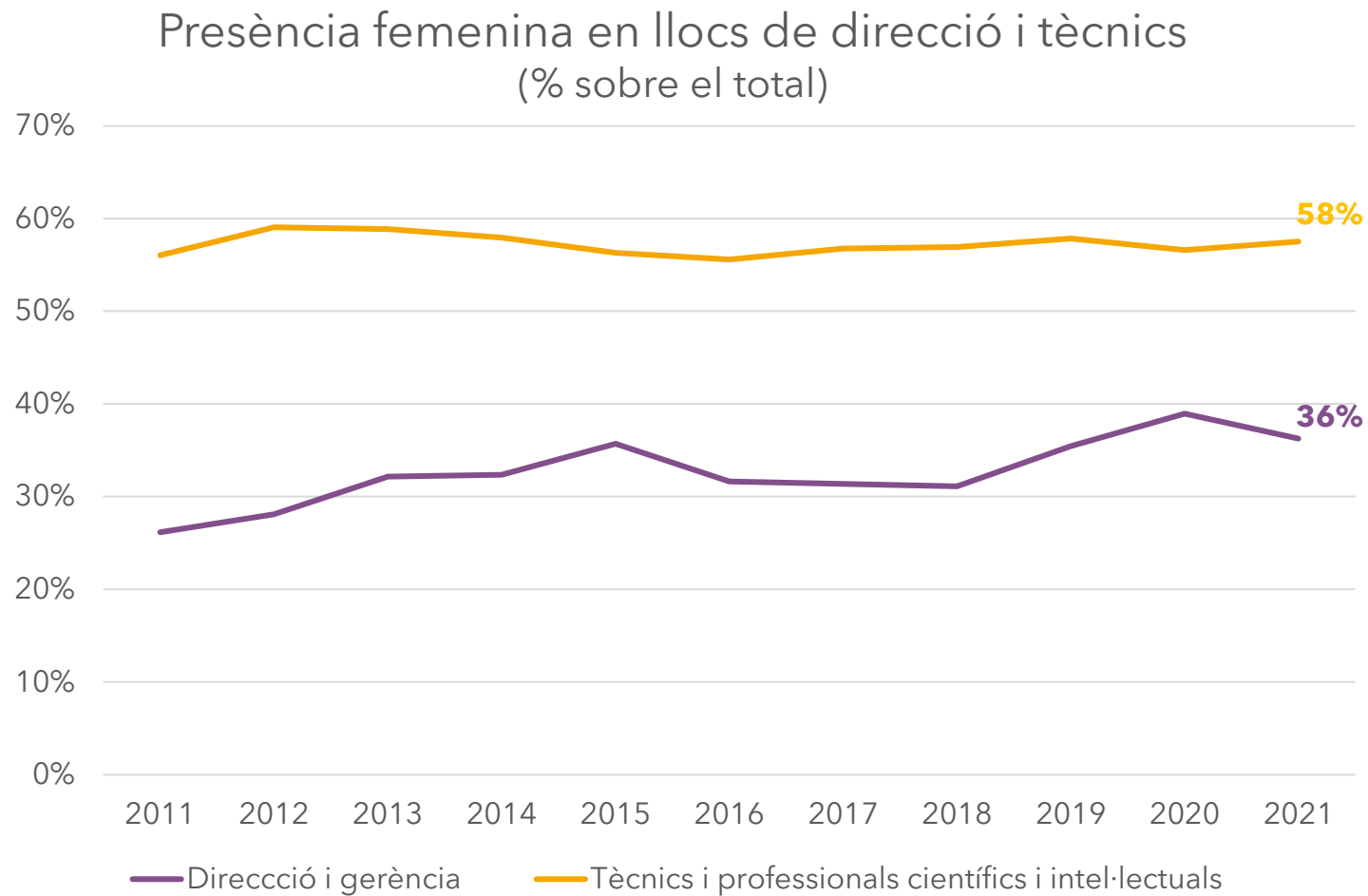
Ocupació al sector TIC (milers de persones)



Font: Enquesta de Població Activa (EPA). Dades per a Catalunya

- Dos exemples de que la segregació horitzontal és molt elevada i està enquistada: l'ocupació femenina al sector públic és el 63% del total, mentre que en el sector TIC és molt baixa i no millora (un 30%).

Les situació actual amb dades



Les situació actual amb dades

La segregació horitzontal i vertical continua sent un fre per a la igualtat efectiva d'homes i dones:

- Les dones estan molt representades en el sector públic i serveis personals i poc en el sector industrial i TIC, amb millors condicions laborals (segregació horitzontal)
- Les dones estan poc representades en llocs de direcció i molt en llocs tècnics (segregació vertical).
- Pèrdua de talent: les dones estan més formades que els homes però no desenvolupen tot el seu potencial per diferents obstacles (maternitat, sostre vidre...)

La regulació

- Lleis d'Igualtat (Esp i Cat) de les més avançades d'Europa, però si no es compleixen són paper mullat.
- Les recomanacions no funcionen. Exemple: 40% de dones en consells d'administració.
- Les empreses tenen obligació de tenir Plans d'Igualtat, però ni no se'ls creuen són paper mullat.
- L'ampliació del permís de paternitat és un pas endavant important. Caldrà avaluar resultats.
- La gratuïtat i universalitat de l'educació 0-3 és una mesura important per reduir les desigualtats.
- El teletreball és una oportunitat per a les dones, si es gestiona amb condicions d'igualtat amb els homes (a empreses i llars).

Els obstacles (in)visibles

1. Atrapades entre el sostre de vidre i el terra enganxós
2. La maternitat és un fre a la carrera professional de les dones
3. El treball no remunerat continua recaient sobre les dones
4. La meritocràcia exigeix canviar la cultura empresarial
5. Necessitem referents femenins a totes les professions



“Tot el que hem aconseguit les dones els hi devem
a les que van somiar abans”

Marilar Aleixandre, Premi Nacional de Narrativa 2022

Ara ens toca a nosaltres seguir somiant...