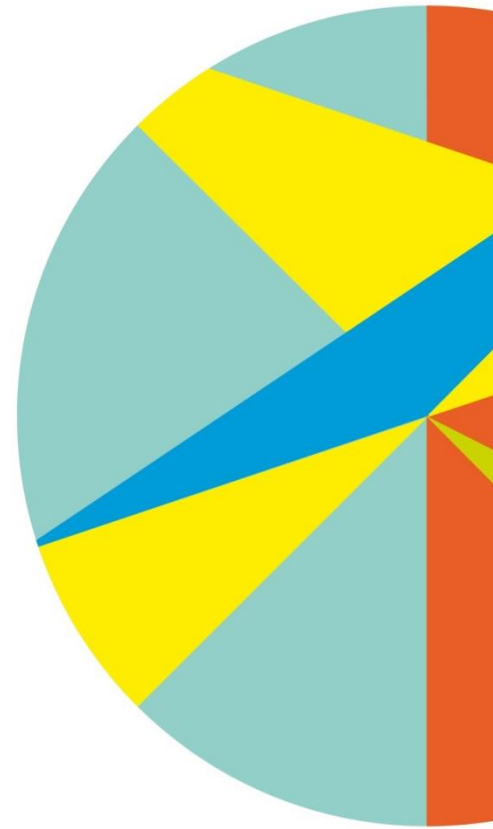


INDICADORS D'IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA 2023

4 de març 2024





I. Introducció

En aquest informe es presenten els resultats dels *Indicadors d'igualtat de gènere a Catalunya de 2023*, elaborat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona. Aquesta recopilació d'indicadors es va crear el 2015, amb l'objectiu de construir una bateria d'indicadors per a Catalunya que mesurés la igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits socioeconòmics, de benestar i de poder, esdevenint el primer indicador de gènere que es va realitzar a Catalunya. Anys més tard, l'Idescat i l'Institut Català de les Dones van començar a publicar l'Índex d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIG) que comparteix el nostre objectiu de mostrar l'evolució de la desigualtat a Catalunya però seguint la metodologia de l'European Institute for Gender Equality (EIGE) per poder comparar els resultats de Catalunya amb els dels països europeus. Els desavantatges d'aquesta harmonització és que no permet modificar els indicadors seleccionats ni adaptar-los a la realitat de Catalunya, no entra en l'anàlisi de cada un dels indicadors que el componen, i les dades es publiquen amb un cert retard (el darrer IIG publicat al març de 2023 feia referència a les dades de 2020 per a Catalunya). En canvi, l'informe *Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya* que elabora l'ODEE té un doble objectiu: 1) analitzar per separat cada un dels 26 indicadors que el componen i entendre les causes que hi ha darrera de l'evolució recent d'aquests indicadors; i 2) oferir una visió completa de la igualtat de gènere en la societat, considerant també aquells indicadors en els quals les dones superen els homes (formació, fonamentalment).

Concretament, la nostra metodologia pretén quantificar el grau de desigualtat de gènere que existeix a Catalunya en cinc àmbits concrets:

1. Formació
2. Mercat de treball
3. Sector TIC i R+D
4. Condicions de vida
5. Empoderament

De fet, la reducció de la desigualtat de gènere a la societat 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, i penetraria, finalment, els sectors més intensius en coneixement. Tot plegat s'hauria de traduir en una millora de les condicions de vida de les dones així com en una major participació d'aquestes en els llocs de responsabilitat i decisió en el món econòmic, social i polític.

En el present estudi s'analitzen els resultats de 2023 (o 2022 segons la disponibilitat de dades) i es compararan amb els obtinguts en les tres edicions anteriors (2015, 2017 i 2020). En aquest informe s'ha aprofitat per fer actualització i revisió de les dades publicades en les tres edicions anteriors. L'actualització periòdica dels indicadors permet identificar els àmbits



en els quals la igualtat de gènere ha millorat o ha retrocedit per tal de dissenyar propostes i polítiques dirigides a avançar en el procés de reducció de la bretxa de gènere.

A la taula següent es resumeixen els resultats. Per columnes, apareixen els resultats per a l'any 2023 (o 2022) i l'any 2015. Per files, apareixen els 5 blocs temàtics i els indicadors que integren cada bloc. En total, s'han seleccionat 26 indicadors per donar una visió completa de l'estat de les desigualtats de gènere a Catalunya. L'informe no pretén ser exhaustiu, ja que hi ha molts més indicadors que mostren desigualtats de gènere, per exemple, a nivell sectorial (esport, cultura, indústria...). S'ha volgut prioritzar una mostra reduïda d'indicadors que puguin ser representatius del conjunt de la societat. A l'hora de seleccionar els indicadors, s'ha tingut en compte que es puguin actualitzar anualment i que provinquin de fonts estadístiques oficials –amb l'única excepció de l'indicador de juntes directives i presidències, en el qual la informació prové de les webs de les 11 entitats seleccionades per a l'estudi. A l'Annex 1 es mostren els resultats obtinguts per a cada un dels 26 indicadors i la seva evolució al llarg de les quatre edicions realitzades d'aquest informe (2015, 2017, 2020 i 2023). A l'Annex 2 es descriu la metodologia, la font i el període temporal al qual fa referència cada un dels indicadors.



		Any 2022/2023			Any 2015			Evol.
		Home	Dona	Var. D/H	Home	Dona	Var. D/H	2015/2023 *
FORMACIÓ	Joves 18-24 amb fracàs escolar ¹	47.197	33.074	30%	55.746	38.373	31%	↔
	Titulacions universitàries /any	24.102	32.976	37%	20.364	26.430	30%	↑
	Tesis doctorals aprovades /any	1.246	1.256	1%	1.388	1.444	4%	↔
	Ocupació que cursa formació cont. (milers)	219,9	359,2	63%	130,8	171,8	31%	↑
	Ocupació amb estudis superiors (milers)	884,9	977,9	11%	631,3	721,7	14%	↔
								↑
MERCAT DE TREBALL	Ocupació total (milers)	1.900	1.752	-8%	1.643,3	1.434,5	-13%	↑
	Ocupació indefinida (milers)	1.370	1.321	-4%	1.031,6	1.015,3	-2%	↔
	Ocupació a temps complert (milers)	1.774	1.424	-20%	1.527,1	1.123,5	-26%	↑
	Salari mitjà (euros / hora)	19,1	16,6	-13%	17,0	14,4	-15%	↔
								↔
TECNOLOGIA I R+D	Matrícules Enginyeria i Arquitectura	33.907	11.611	-66%	33.868	10.227	-70%	↔
	Ocupació sector TIC	100.050	44.500	-56%	69.100	28.100	-59%	↔
	Personal dedicat a R+D al sector públic	14.071	14.470	3%	11.985	11.694	-2%	↑
	Personal dedicat a R+D al sector privat	19.932	10.080	-49%	13.981	7.168	-49%	↔
								↔
CONDICIONS DE VIDA	Població en risc de pobresa, després transferències	637.300	743.400	-17%	686.400	713.600	-4%	↓
	Excedències per cura de fills o familiars ¹	1.169	6.974	-497%	477	6.103	-1179%	↑
	Pensió mitjana (euros/any)	21.573	15.947	-26%	16.942	11.741	-31%	↑
	Esperança de vida en néixer (anys)	80,8	86,3	7%	80,4	85,9	7%	↔
								↔
EMPODERAMENT	Política							
	Alcaldies	682	266	-61%	772	174	-77%	↑
	Regidories electes	3.923	3.234	-18%	5.880	3.194	-46%	↑
	Membres del Parlament	66	69	5%	83	52	-37%	↑
	Empresa							
	Direccions i gerències	123.775	62.025	-50%	104.025	57.675	-45%	↓
	Tècnics i profes. científics i intel·lectuals	321.275	440.425	37%	243.800	313.875	29%	↑
	Membres del consell d'administració ²	826	385	-53%	1.107	258	-77%	↑
	Membres de juntes directives en institucions	295	125	-58%	366	109	-70%	↑
	Salari a la direcció i Universitats							
Salari en nivell directiu (euros / hora)	41,4	32,9	-21%	33,1	26,4	-20%	↔	
Càtedres	1.023	347	-66%	1.239	329	-73%	↑	
								↑
Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya								↑

(*) Es considera positiva o negativa l'evolució quan el percentatge ha variat com a mínim en quatre punts al llarg del període 2015-2023

¹Un major valor d'aquest indicador té una valoració negativa, a diferència de la resta d'indicadors. Per això, es multiplica per (-1) a la taula de resultats.

²Les dades de 2015 fan referència al 2017 que és quan la CNMV comença a analitzar la presència femenina en els consells d'administració.

L'indicador d'igualtat de cada un dels cinc blocs es calcula com la mitjana de les ràtios (dona / home -1) 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 100.



Resultats dels 26 indicadors agrupats per blocs

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

- El nombre de noies de 18-24 anys que abandonen prematurament els estudis (no acaben l'educació secundària) és un 30% inferior al de nois o, dit d'una altra manera, les noies només representen el 41% dels joves amb fracàs escolar. De fet, la taxa de fracàs escolar (percentatge de joves que no acaben l'educació secundària obligatòria) de les noies és el 12% el 2023, gairebé quatre punts per sota del 15,8% en el cas dels nois.
- El nombre de dones titulades universitàries en el curs 2021/2022 supera en un 37% el nombre d'homes titulats, i això fa que del total de graduats universitaris aquest curs el 58% siguin dones.
- El nombre de dones que presenta una tesis doctoral és similar al d'homes (el 50% són dones l'any 2022).
- El nombre de dones ocupades que estan cursant alguna formació (regulada o no) també és més alta que la dels homes. De fet, el 62% de les persones ocupades que estaven fent formació continuada el 2022 eren dones.
- El nombre d'ocupades amb estudis superiors l'any 2023 supera en un 11% el nombre d'homes ocupats amb el mateix nivell formatiu. Així, el 52% dels treballadors/es amb formació superior a Catalunya són dones.

Per tant, sense cap mena de dubte les dades mostren que les dones estan més formades i qualificades que els homes en termes generals. A més, quan es comparen aquests resultats amb els obtinguts en anys anteriors, s'observa que el diferencial positiu a favor de les dones s'ha anat ampliant.

El segon àmbit d'estudi és el **MERCAT DE TREBALL**. S'han seleccionat els quatre indicadors més representatius de la participació de les dones en el mercat laboral. Els resultats mostren el següent:

- El nombre de dones ocupades és un 8% inferior al nombre d'homes ocupats. Això es tradueix en què el 48% de l'ocupació a Catalunya el 2023 són dones, un indicador que mostra com la participació de les dones en el mercat laboral en quantitat (que no en qualitat) ha anat avançant els darrers anys i ja està prop de la paritat.
- El nombre de dones ocupades amb contracte indefinit és un 4% inferior al dels homes, o dit d'una altra manera, el 49% dels ocupats amb contracte estable són dones. Aquest percentatge és força similar al de la participació femenina en



l'ocupació total, el que ens porta a pensar que la baixa qualitat no es manifesta tant en el tipus de contracte com en el tipus de jornada i en el salari.

- El nombre de dones amb contracte a jornada completa és un 20% inferior a la dels homes. Aquesta és, juntament amb la bretxa salarial, la desigualtat més important que es dona en el mercat laboral. El fet que les dones tinguin el 72% dels contractes a temps parcial les situa en una situació laboral més precària que els homes. A això se suma que el salari per hora d'un contracte a temps parcial és força inferior al d'un contracte a temps complet.
- La bretxa salarial entre homes i dones és del 13,3% (salari/hora) el 2021, molt similar a la de fa dos anys (13,1%), però inferior a la del 2015 (15,3%). Si considerem el salari/any, enlloc del salari/hora, la bretxa s'ampliaria al 20% perquè part de la diferència salarial s'explicaria perquè les dones treballen menys hores en el mercat laboral degut a la necessitat de conciliació familiar. Un estudi del Banc d'Espanya va estimar aquesta penalització a Espanya, quantificant-la en un 11% de reducció salarial el primer any després del naixement del fill en les dones, mentre que no hi ha cap efecte en els homes. A llarg termini (al cap de 10 anys) la caiguda del salari és d'un 33% entre les dones d'un 5% entre els homes. El motiu subjacent és principalment la reducció de dies i hores treballades.

En comparació amb la situació que hi havia el 2015, en dos dels quatre indicadors la bretxa de gènere s'ha reduït lleugerament i en altres dos la situació és força similar. En general, s'observa un estancament els darrers dos anys de la bretxa salarial i també una excessiva concentració de la jornada parcial en les dones, mentre que la participació femenina en el mercat laboral segueix creixent (molt afavorida per la bona situació econòmica). En general, podríem dir que les desigualtats de gènere en el mercat laboral continuen presents i que la forta tendència de reducció que es va produir en el període 2000-2014 s'hauria frenat durant els darrers vuit anys.

El tercer àmbit d'estudi, el del **SECTOR TIC i R+D**, és el que presenta major desigualtat de gènere. S'han seleccionat quatre indicadors, dos fan referència al sector tecnològic i els altres dos a l'àmbit de la recerca i la innovació. Els resultats mostren el següent:

- Baix percentatge de dones que cursen els graus d'Enginyeria i Arquitectura (un 66% menys de dones que d'homes en el curs 2022/23). En total, les dones representen el 26% de les matriculacions en aquests estudis universitaris, una xifra que ha variat molt poc des del 2015 (era el 23%). En el cas concret de graus en Tecnologia, el percentatge de dones baixa al 13%.
- Baixa ocupació femenina en el sector TIC. La participació femenina en les empreses del sector TIC (ocupant qualsevol posició, tècnica o de gestió) és el 31% el 2023, un percentatge superior al 29% del 2015, però que s'ha reduït respecte al 33% de 2020 i al 34% de 2022. Cal parar atenció al retrocés en aquesta dada perquè ens estaria



indicant que no s'avança en la participació femenina en el sector tecnològic, que és un dels àmbits que està creant més ocupació i més ben remunerada.

- Pel que fa a l'ocupació dedicada a activitats d'R+D, la quota femenina és molt baixa entre el personal que treballa al sector privat (les dones són gairebé la meitat dels homes), mentre que al sector públic està força equilibrat (el nombre de dones fins i tot supera lleugerament el d'homes). 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.

En general, preocupa que la desigualtat de gènere en aquest bloc sigui tan gran i pràcticament no s'hagi reduït els darrers anys, sobretot tenint en compte que és un sector que tindrà un paper central en la societat i economia del futur. S'han de reconèixer els esforços que s'estan fent des de diferents àmbits públics i privats per augmentar les vocacions tecnològiques entre les noies, però els resultats estan sent molt modestos atenent a l'evolució de les dades de matriculacions en graus STEM.

En l'àmbit de les **CONDICIONS DE VIDA** s'han seleccionat quatre indicadors, el primer fa referència a la pobresa, el segon a la cura de fills o familiars, i els dos últims a la vellesa (esperança de vida i pensions). Els resultats obtinguts són els següents:

- El diferencial entre la taxa de risc de pobresa femenina i la masculina s'ha ampliat el 2023 (19% enfront al 17% dels homes) 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. De fet, el 54% de la població en risc de pobresa (després de transferències públiques) és dona¹.
- El 86% de les excedències laborals per cura de fills o familiars els demanen les dones, un percentatge que s'ha està reduint molt lentament els darrers anys però que continua sent molt desequilibrat. Això mostra que, malgrat està augmentant el nombre de baixes per paternitat arrel de l'ampliació del permís a 16 setmanes, és la dona la que majoritàriament renuncia 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.
- La diferència entre la pensió mitjana d'un home i d'una dona és del 26,1%, una mica inferior al 30,7% de 2015 degut a que s'estan començant a jubilar dones que tenen més trajectòria laboral.

¹ Això vol dir 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 a ingrés total de la llar, depèn de la dimensió de la llar i de les edats dels seus membres.



- Finalment, l'esperança de vida en néixer de les dones continua sent superior a la dels homes (86,3 anys enfront a 80,8 anys), fet que sumat a tenir una pensió mitjana inferior provoca un major risc de pobresa femenina en el moment de la vellesa.

En global, les dones obtenen un resultat més desfavorable que els homes en el conjunt dels indicadors i, a més, la reducció de les desigualtats els darrers vuit anys ha estat molt lenta. Si bé és cert que arran de la pandèmia els homes estan dedicant més temps a la cura dels fills, el pes principal continua recaient bàsicament sobre les dones. A això s'afegeix l'alta probabilitat de caure en la pobresa si la dona viu sola i/o amb fills, i la fragilitat econòmica a la que s'enfronten les dones quan arriben a la vellesa.

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

Dins la **política**, s'han analitzat les alcaldies, regidories i diputats/des al Parlament de Catalunya. En aquests àmbits, la presència de les dones ha augmentat els darrers anys com a conseqüència del que dicta l'Estatut d'Autonomia i la Llei d'Igualtat de Catalunya de 2015 pel que fa a la composició de les llistes (llistes cremallera), tot i que encara continua observant-se algunes desigualtats importants en l'àmbit municipal. Concretament:

- A Catalunya hi ha actualment 682 alcaldes i 266 alcaldesses (només el 28% són dones). És un percentatge molt baix, si bé ha millorat respecte al 18% de la legislatura 2015-2019.
- En canvi, el percentatge de regidores a ajuntaments és el 45%. Aquesta xifra ha anat creixent progressivament des del 35% en la legislatura 2015-2019.
- En el Parlament de Catalunya s'ha assolit per primer cop la paritat. Actualment hi ha 69 diputades front a 66 diputats (a la passada legislatura hi havia un 42% de dones).

Certament, la paritat de gènere ha millorat molt en les darreres eleccions (municipals i autonòmiques), si bé encara falta que arribi a les alcaldies. En l'àmbit del sector públic de la Generalitat, segons un estudi de l'ODEE (2023)², la presència femenina ha augmentat els darrers anys fins assolir el 49% quan es consideren el conjunt d'alts càrrecs, eventuals de la Generalitat i llocs directius de les 163 entitats que formen part del conjunt del sector públic de la Generalitat.

En l'àmbit de l'**empresa i les institucions**, mesurem la presència de les dones en els càrrecs directius i representatius, en els llocs tècnics científics i intel·lectuals, i en els consells d'administració de les grans empreses, així com la bretxa salarial en l'àmbit directiu.

- L'any 2023, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció (sector públic i privat) és un 50% inferior al d'homes (62.025 dones enfront a 123.775 homes). És a dir, les

² "La presència de dones en alts càrrecs, eventuals i llocs directius a la Generalitat i el seu sector públic" (2023)



dones ocupen el 33% dels llocs de direcció, un percentatge que ha disminuït respecte al 2020 (39%). La informació disponible a l'INE no permet diferenciar entre sector públic i privat, ni per nivells de responsabilitat o per tipus de càrrec (autònomes, empresàries amb treballadors o directives), però el darrer estudi realitzat per l'ODEE (2022)³ centrat en el sector privat mostra que només el 22,8% dels càrrecs directius són ocupats per dones i en la direcció general són únicament el 15,3%.

- La presència femenina, en canvi, és majoritària en els llocs científics i intel·lectuals (el 58% del total en aquestes ocupacions) i a més, s'ha ampliat els darrers anys (el 2015 era el 56%). Les dades confirmen que les dones estan ocupant cada vegada més llocs qualificats i essencials per al funcionament de les organitzacions públiques i privades, però al mateix temps s'observa un "sostre de vidre" que les dificulta promocionar als llocs de direcció.
- El percentatge de dones en els consells d'administració està lluny de la paritat (és un 31,9% en les empreses cotitzades a Espanya el 2022), si bé ha millorat respecte a la situació que hi havia el 2017, quan eren només el 19%.
- Finalment, la bretxa salarial per hora en les ocupacions de direcció i gerència és el 20,6% l'any 2021, una xifra similar a la que hi havia el 2015 (20,2%), no observant-se per tant una millora en aquest àmbit.
- Per analitzar la presència femenina en els llocs de representació i decisió de les principals institucions de l'economia i la societat catalana, s'han seleccionat 11 institucions (patronals, sindicats, col·legis professionals, cambres de comerç i institucions culturals), i s'ha analitzat la composició de la junta directiva, les presidències, vicepresidències i secretaries generals. La recollida d'informació s'ha fet directament de les webs de les entitats a finals de 2023. En total, s'han identificat 125 dones enfront a 295 homes, això significa que les dones ocupen el 30% dels llocs en les juntes directives d'aquestes institucions. Tot i ser un percentatge lluny de la paritat, s'observa una reducció de la desigualtat perquè les dones només representaven el 17% d'aquests càrrecs el 2017.

En l'àmbit **universitari**, s'ha mesurat l'empoderament amb la distribució per gènere de les càtedres. El nombre de catedràtiques a Catalunya el curs 2021/2022 era de 347 enfront a 1.023 homes. Això vol dir que les dones ocupen el 25% de les càtedres, un percentatge una mica superior al de 2014/2015 (21%), però molt lluny de la paritat. Tenint en compte que la participació femenina entre el professorat universitari està força equilibrada, s'estaria demostrant que existeix un sostre de vidre en el món universitari. Per revertir aquesta discriminació caldria incentivar la renovació revisant l'edat límit de jubilació i aplicant criteris que tinguin en compte la maternitat.

³ "Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya" (2022)

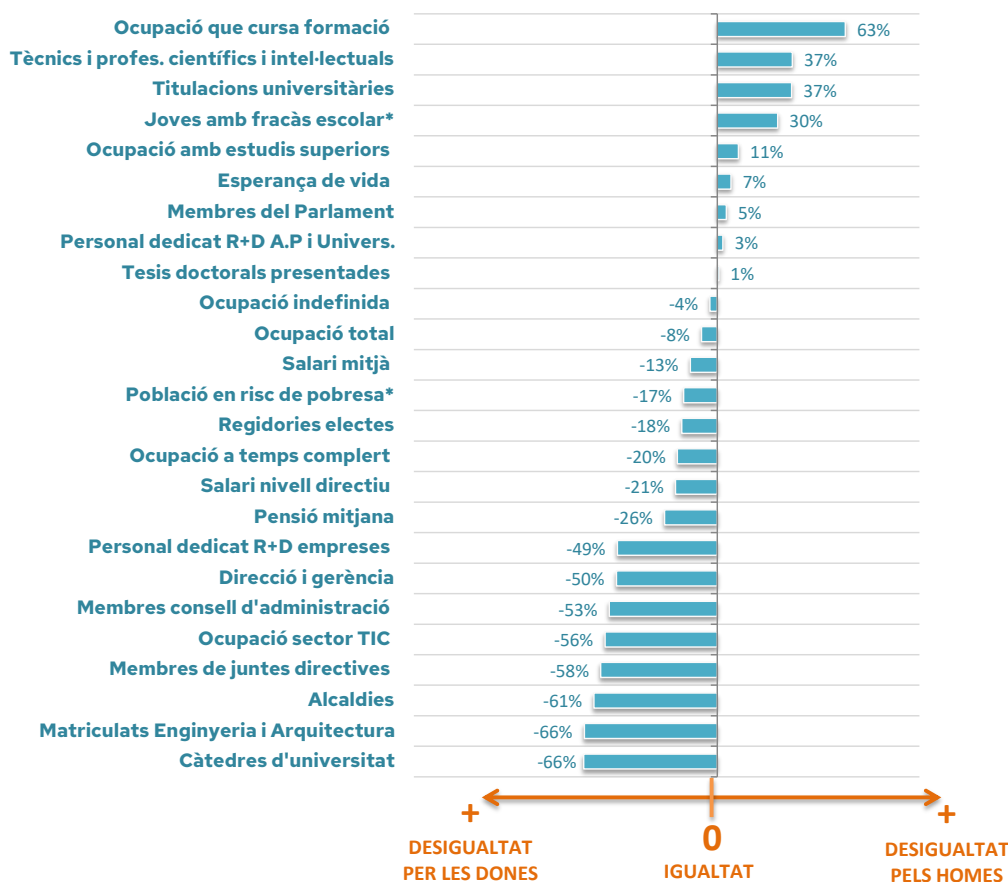


En conjunt, les desigualtats en el bloc de l'empoderament han registrat una reducció progressiva al llarg dels últims anys, però en alguns àmbits sembla que aquest procés s'ha frenat com és el cas de la participació femenina en llocs de direcció o la bretxa salarial en aquestes ocupacions més qualificades. La política continua sent l'àmbit en el que s'està avançant més de pressa gràcies a l'impuls de les lleis i a la major pressió social.

El gràfic següent mostra el grau de desigualtat de cada un dels 26 indicadors seleccionats ordenats de manera decreixent, calculat aquest com la variació que representen les dones respecte dels homes, en percentatge $(\text{dona/home} - 1) \cdot 100$. Aquells indicadors en els quals el percentatge 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 exemple, el nombre de dones ocupades que cursen formació és un 63% superior al nombre d'homes). Per contra, quan el percentatge és inferior a zero vol dir que la bretxa de gènere és desfavorable per a les dones. Les bretxes més negatives es donen en els indicadors de les TIC i R+D i en els indicadors d'empoderament (empresa, institucions i càtedres). (Per exemple, el nombre de catedràtiques és un 66% inferior al de catedràtics).

RESULTATS DELS 26 INDICADORS. ANY 2023

(variació que representen les dones respecte dels homes, en %)



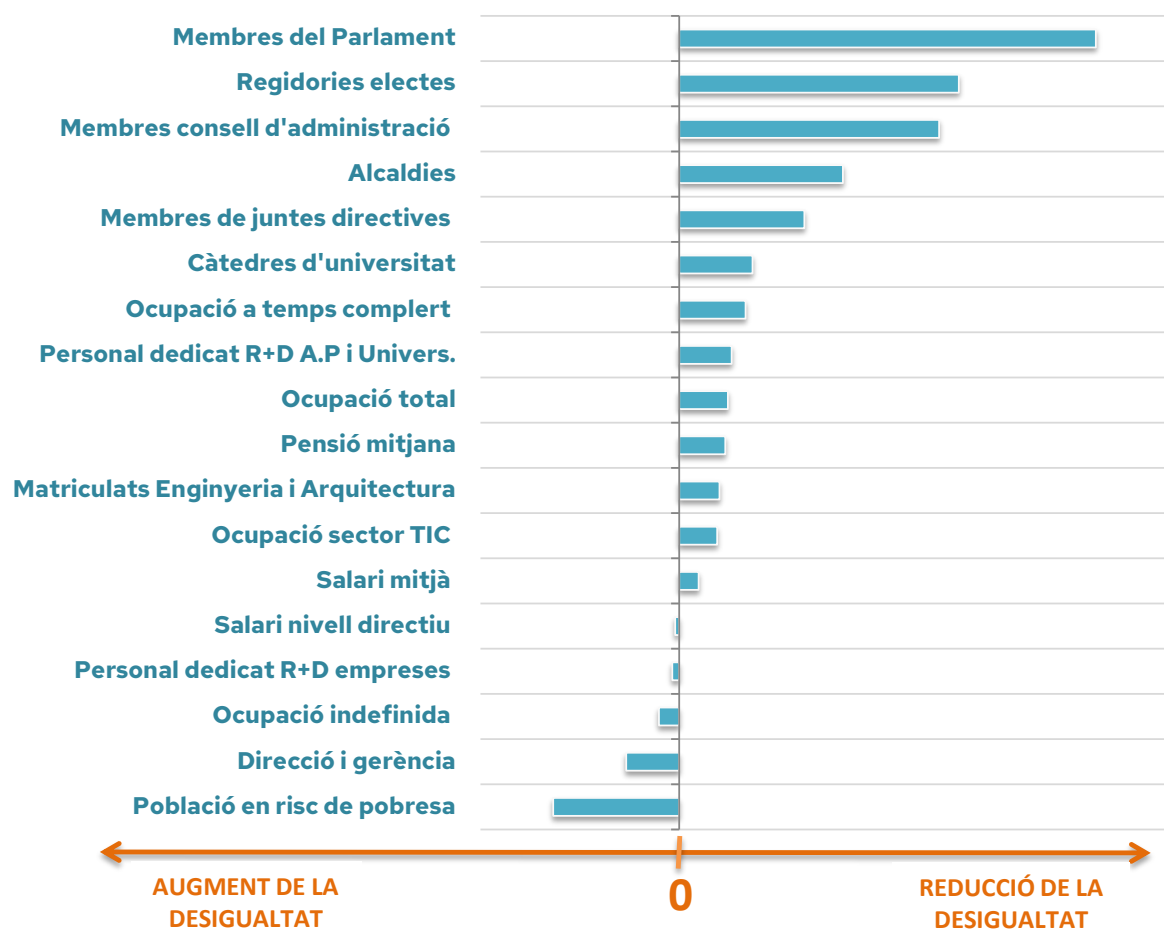
Nota: No s'incorpora l'indicador d'excedències perquè la variació (497%) desvirtua la visió del gràfic.

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



En el següent gràfic s'observa com han evolucionat els indicadors en els quals la bretxa de gènere és negativa, entre 2015 i 2023. Els resultats mostren que a la majoria d'aquests indicadors es produeix una reducció de la desigualtat de gènere però de forma molt tímida, a excepció d'alguns indicadors del bloc d'empoderament on l'avenç ha estat més notori perquè es partia d'un desequilibri de gènere molt important. En canvi, en altres indicadors com el percentatge de dones en risc de pobresa, presència femenina en llocs de direcció o la bretxa salarial en posicions directives, s'ha retrocedit. Per altra banda, la reducció de les desigualtats en el mercat laboral, al sector TIC i R+D i en les condicions de vida està força estancada, mentre que les diferències positives a favor de les dones en el bloc de formació són cada vegada més significatives.

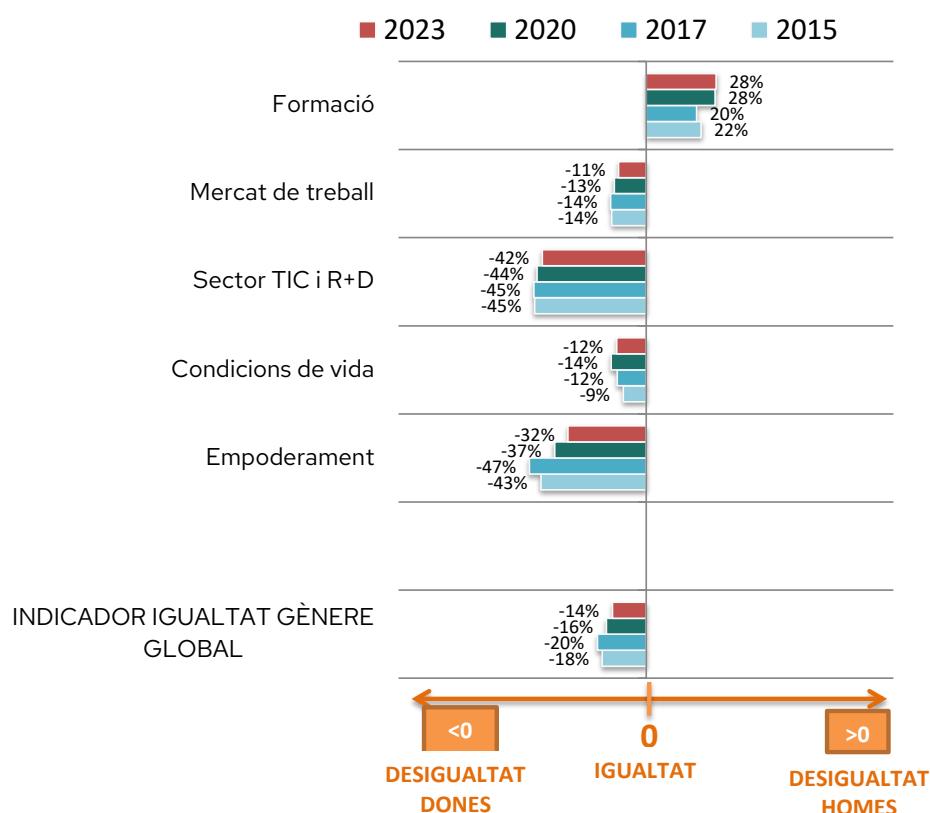
VARIACIÓ DELS INDICADORS D'IGUALTAT ENTRE 2015-2023 EN AQUELLS INDICADORS QUE HI HA DESIGUALTAT PER A LES DONES





L'indicador agregat per a cada bloc es calcula com la mitjana aritmètica dels indicadors d'igualtat que l'integren. Per calcular l'indicador agregat d'igualtat de gènere es fa la mitjana aritmètica dels indicadors parcials calculats per a cada un dels cinc blocs. Si l'indicador pren un valor 0% vol dir que hi ha paritat entre homes i dones. Com més negatiu sigui aquest valor més desigualtat per a les dones i com més positiu més desigualtat per als homes. Seguint aquesta metodologia, **l'indicador agregat de gènere de Catalunya ha assolit un valor del -14% el 2023, millorant únicament dues dècimes respecte al 2020 i quatre dècimes respecte al 2015.**

INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE PER BLOCS A CATALUNYA. 2015-2023

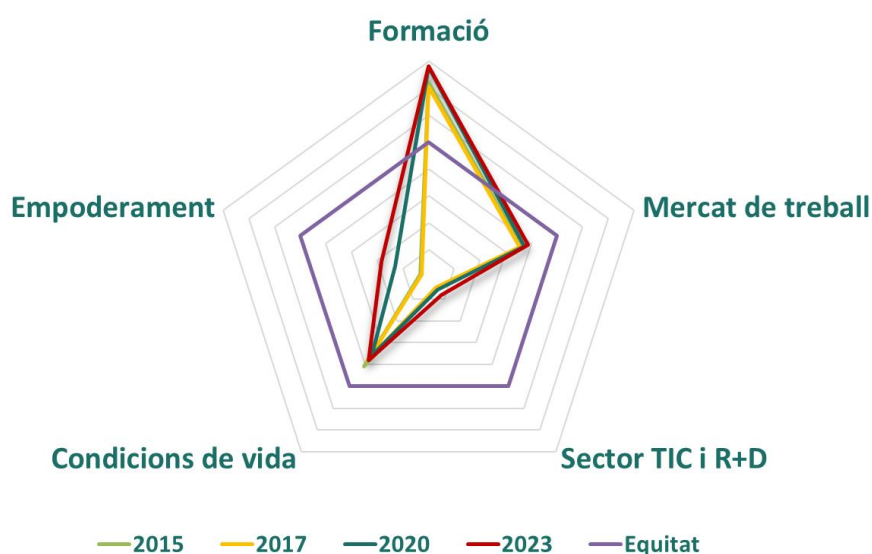


En l'àmbit de la **Formació**, l'indicador agregat pren un valor positiu, idèntic al de 2020 però superior al nivell que tenia el 2015 i 2017, el que vol dir que les dones acumulen cada vegada més formació i coneixements en comparació als homes. Per contra, en l'àmbit del **Mercat de Treball** l'indicador agregat és negatiu i s'ha mantingut força estable entre 2015 i 2020, si bé el 2023 s'observa una millora una mica més significativa coincidint amb la fase de recuperació econòmica. La diferència de resultats entre l'àmbit de la formació i el del mercat laboral ens indiquen que el major nivell formatiu de les dones no s'està aprofitant en el mercat laboral. En l'àmbit **TIC i R+D**, la bretxa de gènere és més alta, pràcticament el doble



que en el conjunt del mercat laboral i, a més, no s'observa una reducció significativa tot i partir de nivells de desigualtat elevats. En l'àmbit de les **Condicions de Vida**, l'indicador pren un valor negatiu i ha millorat molt poc en els últims vuit anys. Finalment, l'**Empoderament** ha deixat de ser el bloc que té un indicador més negatiu (ara és el sector TIC i R+D) gràcies a la ràpida reducció de desigualtats que s'està registrant els darrers anys en alguns àmbits, si bé encara presenta bretxes importants en bona part dels indicadors.

INDICADOR D'IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA. 2015 A 2023



Valoració i conclusions

- Si bé la progressió cap a la igualtat va ser ràpida en els seus inicis, aquesta s'ha estancat els darreres 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 a 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'avanços 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, per exemple, 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.

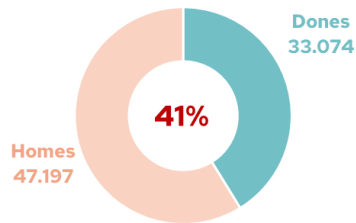
- **Les desigualtats que pateixen les dones en l'àmbit de l'empoderament s'han reduït en els darrers anys, si bé la situació de partida era tan desigual que el camí recorregut només ha aconseguit reduir part d'aquesta bretxa.** Aquells àmbits en els quals més s'han reduït les desigualtats són la política 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.

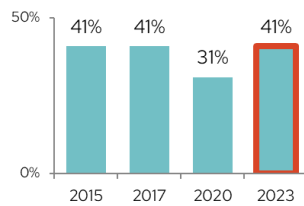


ANNEX 1. Resultats dels 26 indicadors i evolució

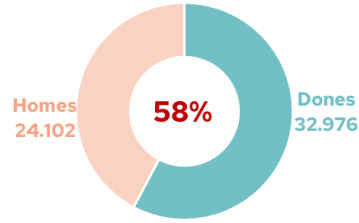
1. JOVES AMB FRACÀS ESCOLAR



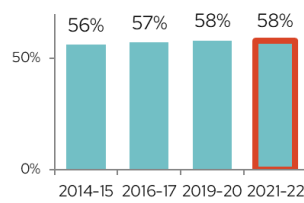
% Dones sobre el total



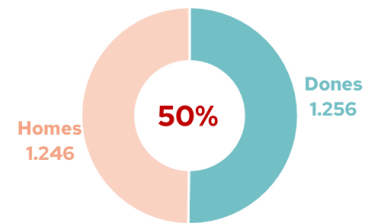
2. TITULACIONS UNIVERSITÀRIES



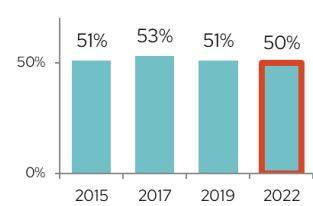
% Dones sobre el total



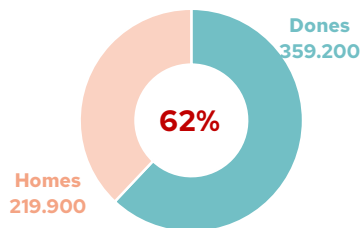
3. TESIS DOCTORALS



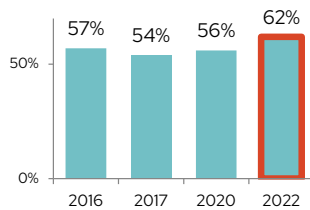
% Dones sobre el total



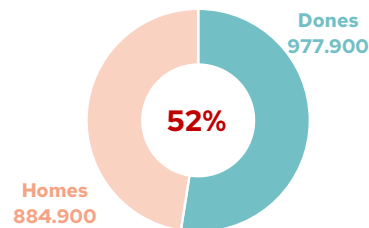
4. OCUPACIÓ QUE FA FORMACIÓ CONT.



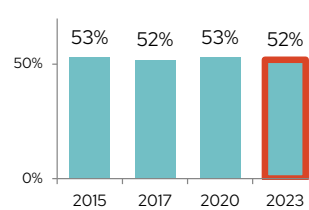
% Dones sobre el total



5. OCUPACIÓ AMB ESTUDIS SUPERIORS

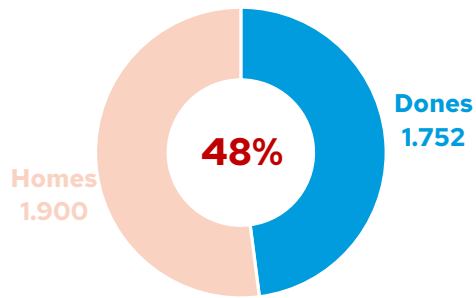


% Dones sobre el total

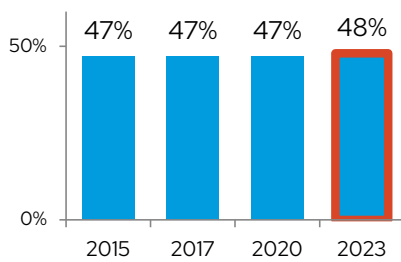




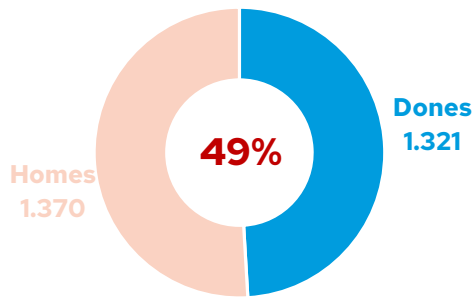
1. OCUPACIÓ TOTAL (milers)



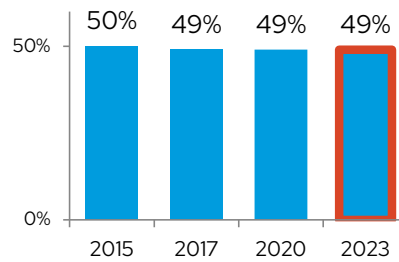
% Dones sobre el total



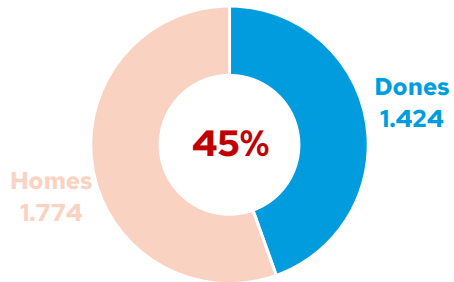
2. OCUPACIÓ INDEFINIDA (milers)



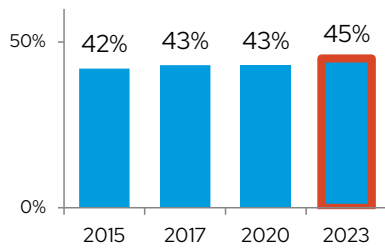
% Dones sobre el total



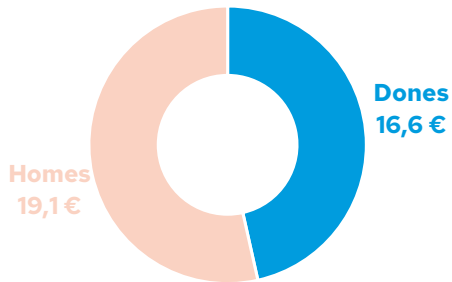
3. OCUPACIÓ A TEMPS COMPLET (milers)



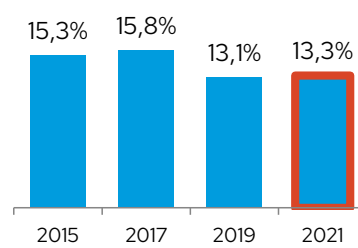
% Dones sobre el total



4. SALARI (euros/hora)

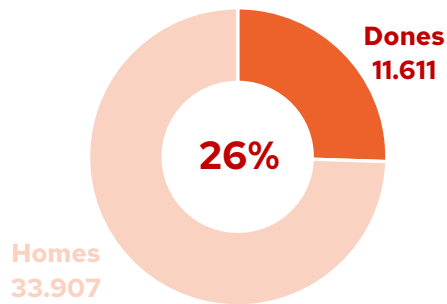


% Bretxa salarial

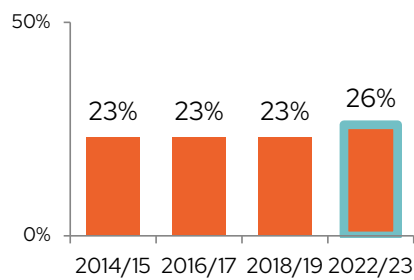




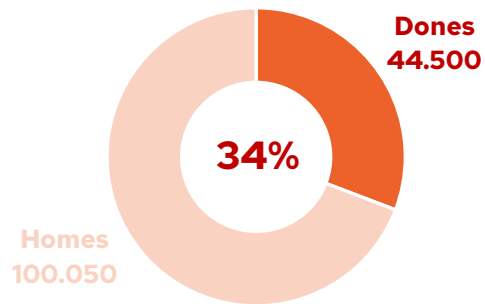
1. MATRICULACIONS ENGINYERIA I ARQUITECTURA



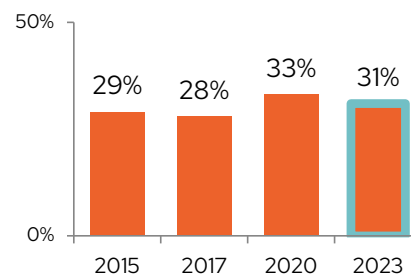
% Dones sobre el total



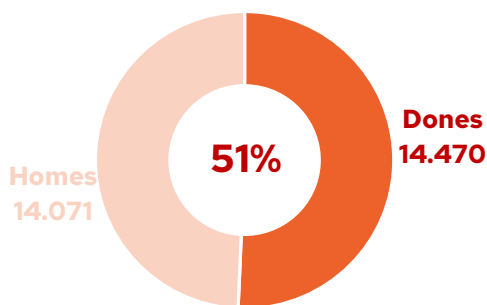
2. OCUPACIÓ SECTOR TIC



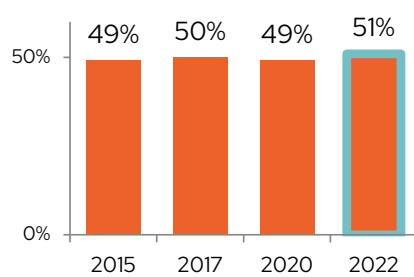
% Dones sobre el total



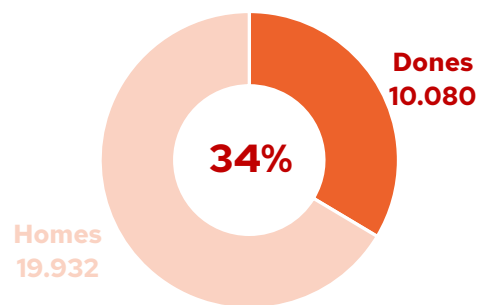
3. PERSONAL DEDICAT R+D ADM. PÚBLICA I UNIVERSITAT



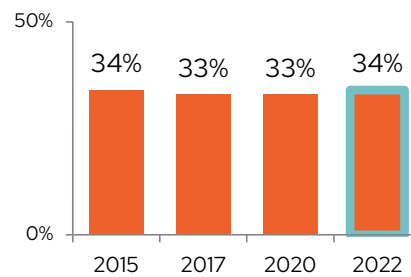
% Dones sobre el total



4. PERSONAL DEDICAT R+D EN EMPRESSES

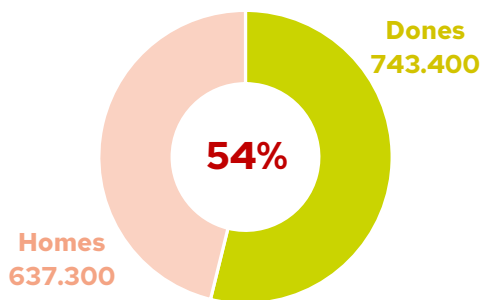


% Dones sobre el total

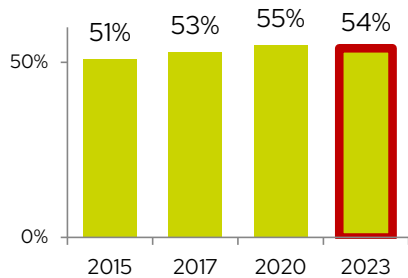




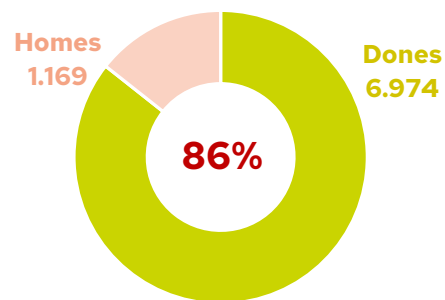
1. PERSONES EN RISC DE POBRESA



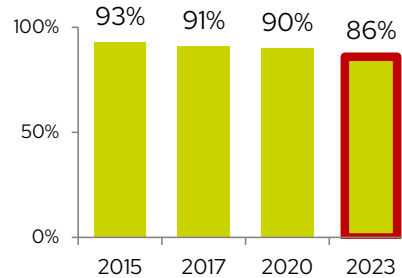
% Dones sobre el total



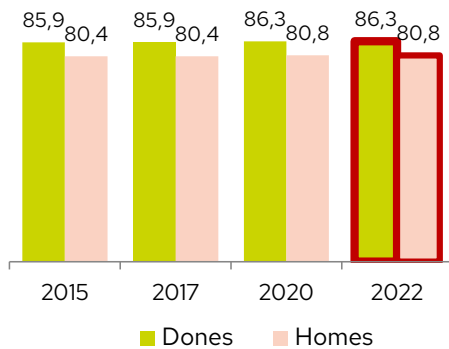
2. EXCEDÈNCIES PER CURA FILLS O FAMILIARS



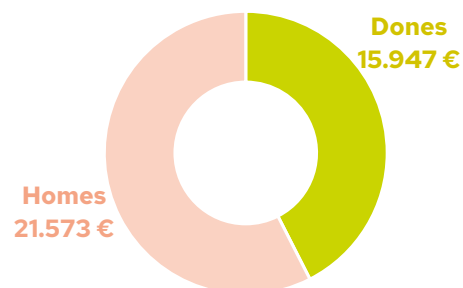
% Dones sobre el total



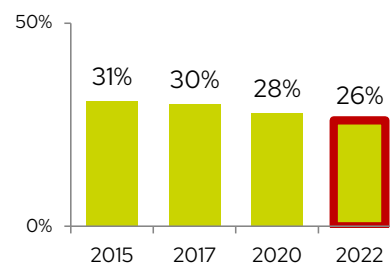
3. ESPERANÇA DE VIDA (anys)



4. PENSIÓ MITAJANA (€/ any)

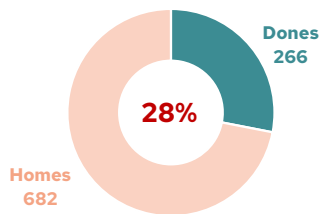


% Bretxa en pensions

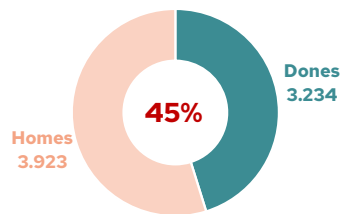
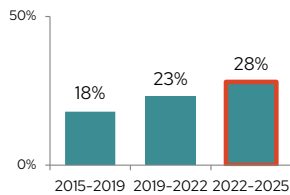




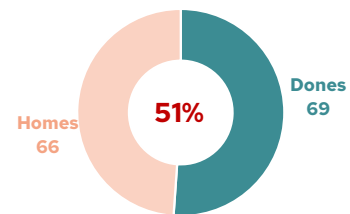
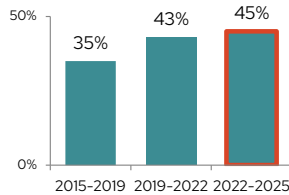
1. ALCALDIES **2. REGIDORIES** **3. MEMBRES PARLAMENT**



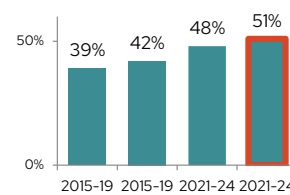
% Dones sobre el total



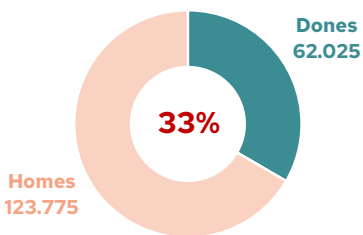
% Dones sobre el total



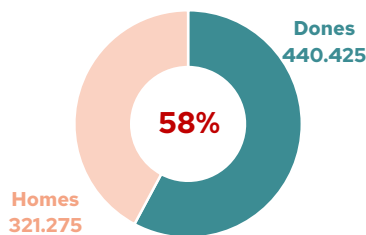
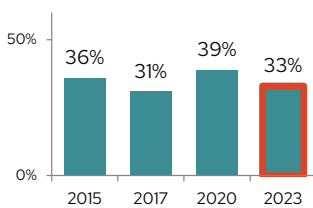
% Dones sobre el total



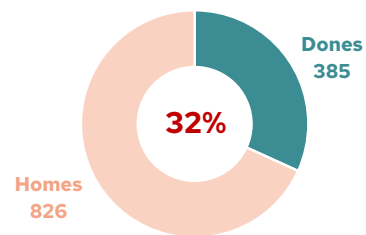
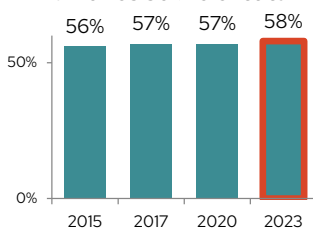
4. DIRECCIONS I GERÈNCIES **5. TÈCNICS I PROFESS. CIENTÍFICS I INTEL·LECT.** **6. CONSELL ADMINISTRACIÓ**



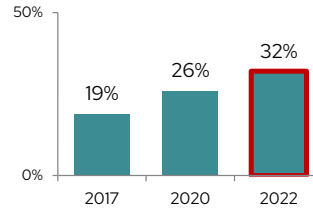
% Dones sobre el total



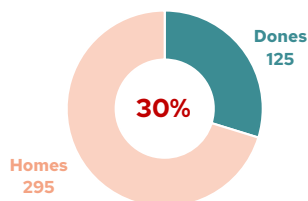
% Dones sobre el total



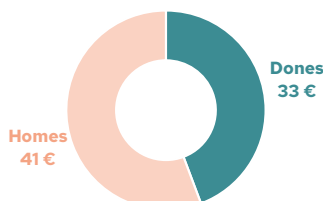
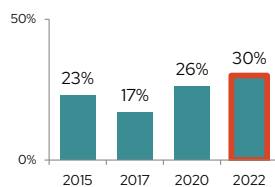
% Dones sobre el total



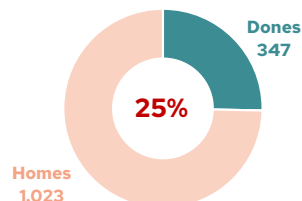
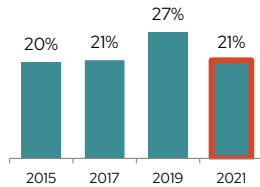
7. MEMBRES DE LA JUNTES DIRECTIVES **8. SALARI DIRECCIÓ (euros/hora)** **9. CÀTEDRES**



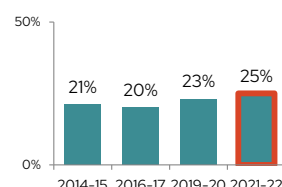
% Dones sobre el total



% Bretxa salarial direcció



% Dones sobre el total





ANNEX 2. Descripció dels indicadors

INDICADORS DE FORMACIÓ

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023/ 2022
Joves amb fracàs escolar *	Pobl.18-24 anys que han abandonat prematurament els estudis (no tenen estudis de secundària obligatòria)	INE	2015	2017	2020	2023
Titulacions universitàries /any	Nombre d'estudiants universitaris que es titulen aquell curs	IDESCAT	2013/14	2016/17	2019/20	2021/22
Tesis doctorals aprovades /any	Nombre de tesis doctorals aprovades a l'any	Ministeri d'Universitats	2015	2017	2019	2022
Ocupació que cursen formació	Nombre de persones ocupades que cursen formació (reglada o no)	INE	2015	2017	2020	2022
Ocupació amb estudis superiors	Nombre de persones ocupades amb estudis universitaris superiors	IDESCAT	2015	2017	2020	2023

INDICADORS DE MERCAT DE TREBALL

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023/ 2022
Ocupació total	Milers d'ocupats	INE	2015	2017	2020	2023
Ocupació indefinida	Milers d'ocupats amb contracte indefinit	INE	2015	2017	2020	2023
Ocupació a temps complert	Milers d'ocupats amb contracte a temps complert	INE	2015	2017	2020	2023
Salari mitjà	Salari brut per hora (euros)	Enquesta d'Estructura Salarial (INE)	2015	2017	2019	2021

INDICADORS DE SECTORS TIC I R+D

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023/ 2022
Matriculacions Enginyeria i Arquitectura	Matriculats de Grau i de 1er i 2on cicle a les universitats catalanes (públiques i privades) en estudis d'Enginyeria i Arquitectura	Ministeri d'Universitats	2014/15	2016/17	2018/19	2022/23
Ocupació sector TIC	Milers d'ocupats en sector (J) Informació i Comunicacions	INE	2015	2017	2020	2023
Personal dedicat R+D sector públic	Persones en equivalència a dedicació plena (EDP) que es dediquen a R+D a les Universitats o Administració Pública	INE	2015	2017	2020	2022
Personal dedicat R+D sector privat	Persones en equivalència a dedicació plena (EDP) que es dediquen a R+D a les empreses i a l'IPSAI	INE	2015	2015	2020	2022

INDICADORS DE CONDICIONS DE VIDA

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023/ 2022
Població en risc de pobresa (després de transferències)*	Proporció de persones que tenen una renda disponible inferior al 60% de la mediana nacional dels ingressos disponibles anuals (després de transferències socials i pensions)	IDESCAT	2015	2017	2020	2023
Excedències per cura de fills o familiars*	Nombre de persones ocupades que han demanat una excedència per cura de fill/a o familiar	Ministeri de Treball i Economia social	2015	2017	2020	2023
Pensió mitjana	Pensió mitjana en euros anual	AEAT	2015	2017	2020	2022
Esperança de vida en néixer	Durada de vida mitjana fictícia en anys d'una persona que acaba de néixer sotmesa a les condicions de mortalitat del període	IDESCAT	2015	2017	2020	2022

INDICADORS D'EMPODERAMENT

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023/ 2022
Política						
Alcaldies	Nombre d'alcaldes i alcaldesses en la legislatura	Dades obertes	2015-19	2015-19	2019-22	2022-25
Regidories electes	Nombre de regidors i regidores als ajuntaments en la legislatura	Dades obertes	2015-19	2015-19	2019-22	2022-25
Membres del Parlament	Nombre de diputats i diputades al Parlament de Catalunya en la legislatura	Parlament de Cat.	2015-19	2015-19	2021-24	2021-24
Empresa						
Direccions i gerències	Ocupats en llocs de direcció i gerència	INE	2015	2017	2020	2023
Tècnics i profes. científics i intel·lectuals	Nombre d'ocupats en llocs tècnics i professionals científics i intel·lectuals	INE	2015	2017	2020	2023
Membres del consell d'administració	Nombre de consellers/es en empreses cotitzades a la borsa espanyola	CNMV	2015	2017	2020	2022
Presidències i membres de la junta	Membres de les juntes, presidències i òrgans de govern de les 11 principals institucions econòmiques de Catalunya (patronals, cambres, sindicats, col·legis professionals, societat civil...)	Elaboració pròpia	2015	2017	2020	2022
Salari nivell directiu i Universitats						
Salari mitjà dels directius (per hora)	Salari brut per hora en el grup de directius i gerents (euros)	Enquesta d'Estructura Salarial (INE)	2015	2017	2019	2021
Càtedres	Nombre de càtedràtics i càtedràtiques a les universitats públiques i privades catalanes	Ministeri d'Universitats	2014-15	2016-17	2019-20	2021-22

*Un major valor d'aquest indicador té una valoració negativa, a diferència de la resta d'indicadors. Per això, es multiplica per (-1) a la taula de resultats.