

Les dones ocupen ja el 50% dels alts càrrecs, eventuais i llocs directius de la Generalitat, enfront del 40% del 2020

- L'estudi mostra que s'ha assolit la paritat en els llocs de responsabilitat a la Generalitat i el seu sector públic (216 entitats), complint així amb la Llei d'Igualtat en aquest àmbit.
- No obstant això, s'observa un sostre de vidre que impedeix a les treballadores públiques amb diferents nivells de responsabilitat accedir als alts càrrecs i posicions directives.
- Les dones també són el segment que té més precarietat en els llocs de base al sector públic de la Generalitat.
- L'ODEE demana seguir avançant en la igualtat en els àmbits que no s'arriba a la paritat (entitats del sector públic), i lluitar contra el sostre de vidre i la precarietat laboral en la funció pública, que afecta sobretot les dones.

Barcelona, 2 de novembre del 2023.- Les dones són ja la meitat dels alts càrrecs de la Generalitat i llocs directius del seu sector públic, segons l'estudi ***La presència de dones en alts càrrecs, eventuais i llocs directius a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic 2023***, elaborat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, que avui a la tarda celebra el seu 15è aniversari en un acte a la Llotja de Mar. De fet, els resultats obtinguts en l'estudi permeten comparar-los amb els assolits l'any 2020 quan es va publicar per primera vegada l'informe.

Les conclusions de l'estudi afirmen que, per primer cop, a bona part del sector públic de la Generalitat es compleix l'**article 18.2 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que estipula que les administracions públiques han de fomentar i vetllar per aconseguir una representació equilibrada de dones i homes als òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats.

Presència femenina als òrgans de govern de les entitats adscrites a la Generalitat

L'estudi té dues parts. A la primera, s'analitza **la presència de les dones als òrgans de govern de les 216 entitats on la Generalitat de Catalunya** té participació majoritària o paritària, uns càrrecs que no impliquen remuneració per aquesta funció (són membres de patronats, consells, juntes i fundacions), però sí tenen capacitat d'influència i decisió sobre qüestions d'àmbit públic rellevants en els àmbits de les infraestructures, l'educació, la sanitat, la cultura, l'economia, etc.

Dels 2.244 llocs que existeixen en els òrgans de govern d'aquestes 216 entitats, el 39% són ocupats per dones, percentatge que no arriba a la paritat, però que supera el 30% de l'any 2020. El motiu principal de l'increment de la participació femenina respecte al de fa tres anys és que la reducció total del nombre de places que s'ha produït en aquest període (de 2.925 el 2020 a 2.244 el 2023) ha afectat especialment als homes. De fet, s'ha produït una reducció neta d'homes (de 2.054 a 1.367), mentre el nombre de dones ha augmentat lleugerament (de 871 a 877).

Dels 14 departaments de la Generalitat, n'hi ha 8 (Igualtat i Feminismes; Acció Exterior i Unió Europea; Educació; Justícia, Drets i Memòria; Drets Socials i Cultura; Salut; i Presidència) on les entitats adscrites assolixen la paritat (s'apropen o la superen) en els seus òrgans de govern. Mentre que en altres 6 departaments (Interior; Economia i Hisenda; Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural; Recerca i Universitats; Empresa i Treball; i Territori) la participació femenina és baixa o en algun cas frega el mínim establert per la llei (26%-36%).

Presència femenina i masculina en òrgans de govern de les entitats adscrites a la Generalitat de Catalunya. 2020 i 2023 (nombre)



Font: Elaboració pròpia

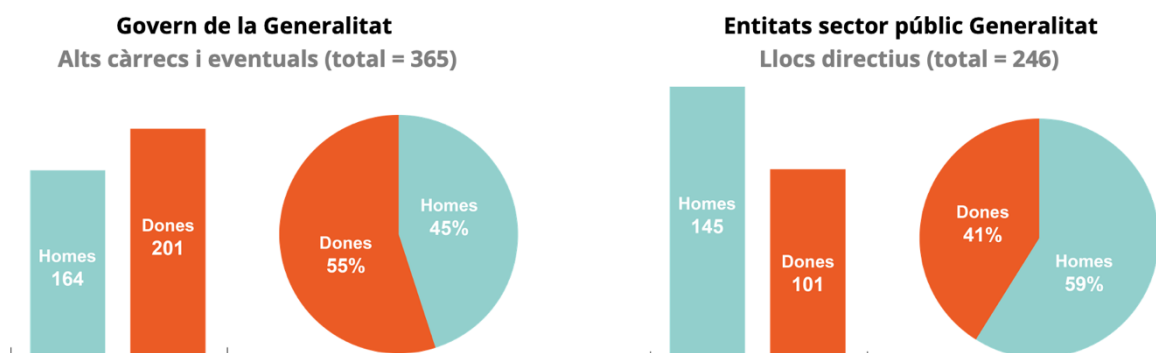
Presència femenina als alts càrrecs, eventuais i llocs directius a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic

A la segona part de l'estudi s'analitza la presència femenina en els alts càrrecs i eventuais dels 14 departaments de la Generalitat de Catalunya i en els llocs directius de 163 entitats del seu sector públic (societats mercantils, fundacions, consorcis...), entre les quals s'hi troben, per exemple, **ACCIÓ, Agència Tributària de Catalunya, Corporació Catalana de Mitjans audiovisuals, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, Idescat, Agència Catalana de l'Aigua, Servei d'Ocupació de Catalunya o el Teatre Nacional de Catalunya.**

Pel que fa al Govern de la Generalitat, el 55% dels 365 alts càrrecs i eventuals són dones, un percentatge superior al 48% de 2020. En canvi, **a les entitats del sector públic que depenen del Govern, les dones representen el 41% en els 246 càrrecs directius (president/a, director/a i gerent), i superen amb escreix el 24% quantificat l'any 2020.**

En total, les dones representen gairebé el 50% dels alts càrrecs i llocs directius en la Generalitat i el seu sector públic, un percentatge superior al 40% de fa tres anys i també força més elevat al 23% que representen en els llocs directius al sector privat.

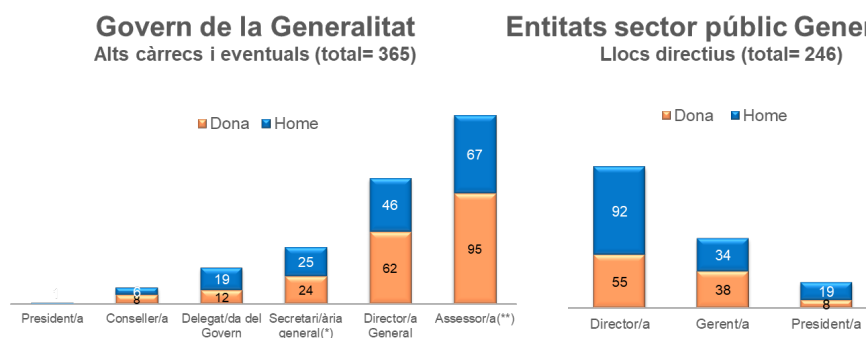
Presència femenina i masculina en els alts càrrecs i direcció del sector públic de la Generalitat de Catalunya



Font: Elaboració pròpia.

Per tipus de càrrec, les dones superen la paritat en la majoria d'alts càrrecs de la Generalitat, però encara no arriben al 40% en els llocs de direcció i presidència de les entitats del sector públic (on són el 37% i el 30%, respectivament).

Presència femenina i masculina en els alts càrrecs i direcció del sector públic de la Generalitat de Catalunya (nombre)



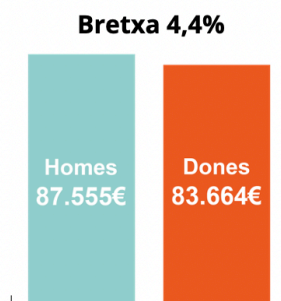
(*) Inclou càrrecs assimilats com Interventor general, President/a Consell Català FP i Comissionats.
(**) Caps de comunicació, de gabinet, de protocol, adjunts, assessors i altres eventuals.

La definició de taules de remuneració ha contribuït a fer gairebé inexistent la bretxa salarial

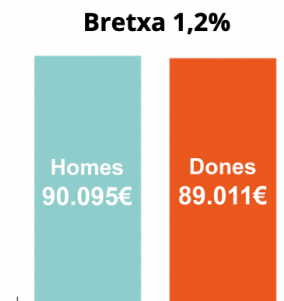
La bretxa salarial està per sota del 5%, una xifra que és acceptable segons la nova Directiva de transparència. La inexistència de bretxa s'explica perquè les taules de remuneració són idèntiques per sexe i perquè en les noves incorporacions la bretxa pràcticament ha desaparegut. No obstant això, la bretxa del Govern de la Generalitat és sensiblement superior a la que s'assoleix amb les entitats del sector públic on gairebé és nul·la.

Bretxa salarial en els alts càrrecs del Sector Públic de la Generalitat de Catalunya. Any 2023

Govern de la Generalitat Sou mitjà alts càrrecs i eventuals



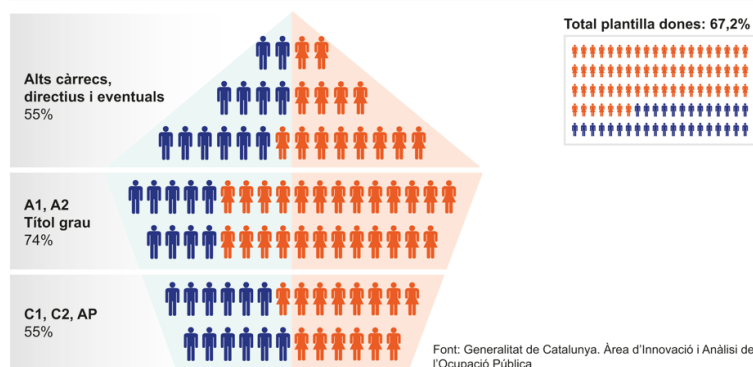
Entitats sector públic Generalitat Sou mitjà llocs directius



El sostre de vidre al sector públic és una realitat

Tot i l'avenç en la participació femenina en els nivells de més responsabilitat, encara hi **continua havent sostre de vidre a la Generalitat: les dones són el 74% de l'ocupació amb títol universitari (nivells A1 i A2)**, però només estan representades en un 55% entre els alts càrrecs i eventuals de la Generalitat.

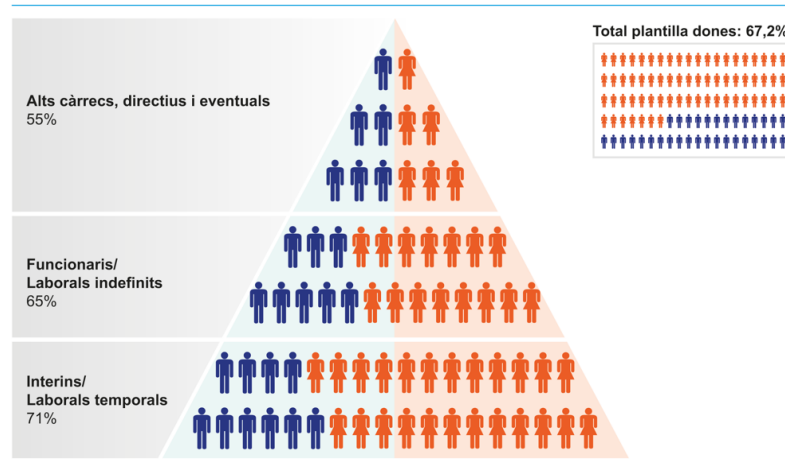
Dones més formades però menys presents en alts càrrecs de la Generalitat de Catalunya. 2023



| Grup | Contingut |
|---------------------------|--|
| A1 | Títol de Grau. Actualment inclou tot el personal de grup A; és a dir, personal de cossos o categories amb requisit de titulació de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent. |
| A2 | Títol de Grau. Actualment inclou el personal de grup B; és a dir, personal de cossos o categories amb requisit de titulació d'enginyer tècnic, de diplomat universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent. |
| C1 | Títol de batxiller o tècnic. Actualment inclou el personal al que li és exigible el títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent. |
| C2 | Títol de graduat en educació secundària obligatòria. Actualment inclou el personal al que li és exigible el títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent. |
| Agrupacions professionals | Sense requisit de titulació. |

Finalment, **les dones són també les que pateixen més precarietat en els llocs de base al sector públic**, atès que representen el 71% en el col·lectiu d'interins i personal laboral temporal, un percentatge superior al 65% en els col·lectius de funcionaris i personal laboral indefinit.

Dones amb més precarietat laboral al sector públic de la Generalitat de Catalunya. 2023



Font: Generalitat de Catalunya. Àrea d'Innovació i Anàlisi de l'Ocupació Pública

L'ODEE advoca per seguir treballant en la igualtat al sector públic, tot i els avenços assolits

L'estudi demostra que gràcies a la voluntat política, la pressió social i l'aplicació de les lleis s'està avançant en la paritat, però amb **més velocitat al sector públic que al sector privat**. Això és resultat en part a què l'accés en el sector públic és més meritocràtic i, a més, la dedicació horària és més acotada que en el sector privat, fet que acaba motivant una major participació femenina en el conjunt del sector públic. Això hauria de traslladar-se en part en més dones en llocs de responsabilitat.

Però el fet que s'hagi aconseguit la paritat en l'agregat dels nivells de responsabilitat del conjunt del sector públic de la Generalitat, no vol dir que ja estigui tot fet. Cal que s'arribi al 50% en els diferents àmbits del sector públic, especialment en els llocs directius de les entitats del sector públic on encara és el 41%. Així mateix, **des de l'ODEE de la Cambra demanem que la llei d'igualtat se segueixi aplicant independentment del partit que governi. També demanem continuar lluitant contra el sostre de vidre**, que existeix tant en el sector públic com en el privat, **i per disminuir la precarietat i la temporalitat en la funció pública, que afecta en major mesura a les dones.**

Finalment, instem a un gran acord de les forces polítiques per reactivar la tramitació de l'avantprojecte de **lleï sobre la professionalització de la direcció pública**, i incorporar la perspectiva de gènere en aquest text legal que té per objectiu promoure la selecció del directiu/va públic/a d'acord amb les competències professionals, la idoneïtat pel lloc de treball i la meritocràcia, i no a criteris polítics.

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

L'estudi presentat s'emmarca en el 15è aniversari de l'Observatori Dona Empresa i Economia que se celebra avui, a les 18h, en un acte a La Llotja de Mar. L'Observatori, impulsat per la Cambra, ha contribuït al llarg de la seva dilatada trajectòria a reflexionar sobre el paper de la dona en el món economicoempresarial. Per això, entre els diferents estudis que l'ODEE ha impulsat en els darrers anys destaquen:

Indicador d'igualtat de gènere de Catalunya, any 2015, 2017 i 2022

L'ODEE defineix l'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya, una variable que té la voluntat de quantificar el grau de desigualtat de gènere que existeix avui dia a Catalunya en cinc àmbits concrets: formació, mercat laboral, sector TIC i R+D, condicions de vida i apoderament. L'Indicador s'ha actualitzat en tres ocasions i en la darrera edició, l'any 2020, es conclouia que **la bretxa salarial per hora era encara d'un 16%, la taxa de pobresa s'havia incrementat i ja assolía un 20,7% i la presència de la dona en els llocs directius encara distava lluny del 50%.**

La presència de les dones empresàries a Catalunya, any 2015 i any 2022

Només el 12% de les empreses catalanes subjectes a la Llei d'igualtat tenen un 40% de dones en el consell d'administració. Aquesta és la principal conclusió que s'extreia d'un informe elaborat per segona edició l'any 2022 i que apuntava que el percentatge d'empreses havia seguit invariable durant el període 2015-2022 i no mostrava una tendència creixent.

Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura no remunerat a Catalunya, any 2017

L'estudi avaluava el que suposaria una hipotètica **quantificació del treball domèstic i de cura** i afirmava que **el PIB català s'incrementaria com a mínim un 23,4%, passant de 214.927 milions d'euros actuals als 265.248 milions el 2015.** Així mateix, també detallava que amb una distribució igualitària de les tasques domèstiques les dones podrien obtenir uns ingressos salarials bruts un 25% superiors als actuals.

Impacte econòmic d'una política de llars d'infants universal i gratuïta a Catalunya en clau de gènere. Una visió comparada amb Europa i Espanya, any 2020

Amb un sistema públic gratuït d'escoles bressol a Catalunya es beneficiarien 16.000 dones que no haurien d'abandonar el mercat laboral i altres 20.000 que no haurien de demanar reducció de jornada. Així, l'estudi, que va comptar amb el suport de la Fundació bancària "la Caixa", afirmava que la gratuïtat i ampliació/universalització dels serveis d'educació infantil tindria importants beneficis econòmics i socials perquè permetria avançar en la reducció de les desigualtats de gènere.

Reforma horària: Opinió de les empreses, any 2014

L'ODEE formulava una enquesta a més de 3.000 empreses al voltant de l'impacte d'una eventual reforma horària. **Els resultats conclouen que els més beneficiats del canvi horari serien els nens i nenes**, perquè milloraria la seva educació i resultats escolars, **i les dones**, perquè podrien desenvolupar la seva carrera professional sense renúncies. Així mateix, també s'extreia que un 61% d'empreses no complirien l'horari laboral europeu, però una part important d'aquestes –el 78,5%– sí ho farien si es produïssin canvis a la societat, a la cultura de l'empresa i/o no suposés un augment dels costos laborals.

De fet, més enllà d'aquest treball d'anàlisi i dels estudis, l'Observatori també ha creat eines que empoderen i visibilitzen les dones com el **Consell de Conselleres, la Plataforma de Conselleres i Directives, l'Escola d'Igualtat i les jornades anuals i els Premis Dona TIC** (aquests últims liderats conjuntament amb la Generalitat de Catalunya), entre d'altres iniciatives.

Així, l'acte d'avui posarà en valor tota la feina assolida en l'àmbit de la igualtat, però reclamarà totes aquelles fites que encara queden per assolir. En aquest sentit, **Núria Parlon**, alcaldessa de Santa Coloma de Gramenet, **Blanca Sorigué**, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona, **Elena Foguet**, directora de negoci de Value Retail Management Spain SLU o **Mercè Conesa**, CEO de Barcelona Global, entre d'altres, debatran al llarg de la jornada sobre el paper de la dona al món de l'empresa i l'economia.