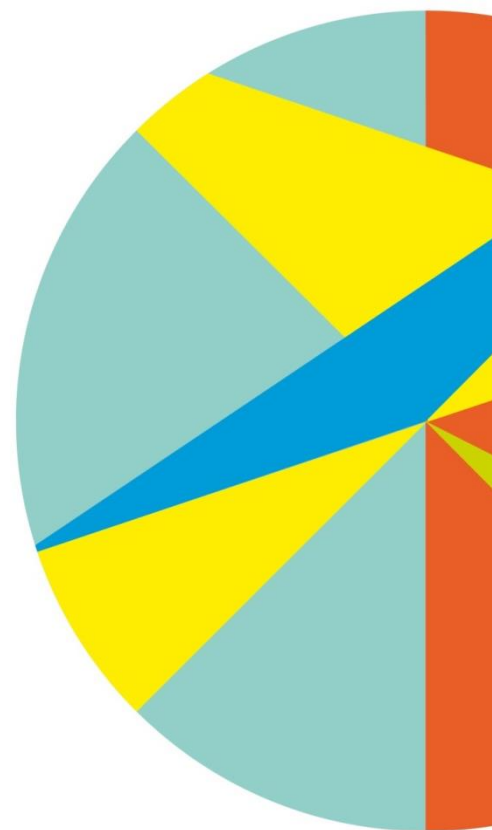


INDICADORS D'IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA 2020

5 de març 2021





I. Introducció

En aquest informe es presenten els resultats dels indicadors d'igualtat de gènere a Catalunya de 2020, que han estat elaborats pel Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona amb la col·laboració de l'Observatori Dona, Empresa i Economia. Aquesta recopilació d'indicadors 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. Esdevenint, per tant, el primer indicador de gènere compost que es va realitzar a Catalunya. Des de fa dos anys, l'Idescat i l'Institut Català de les Dones publiquen l'Índex d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIG) que comparteix el nostre objectiu i, a més, afegeix la comparativa espanyola i europea seguint la metodologia de l'European Institute for Gender Equality (EIGE). El darrer IIG s'ha publicat al febrer de 2021 amb dades de Catalunya de 2018.

L'objectiu del present estudi és quantificar el grau de desigualtat de gènere que existeix avui dia a Catalunya en cinc àmbits concrets: 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, 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 del món econòmic, social i polític.

En el present estudi s'analitzen els resultats de 2020, i es compararan amb els obtinguts en l'edició anterior (2017). L'actualització periòdica dels indicadors permet detectar els punts de millora i/o retrocés per dissenyar propostes i polítiques dirigides a avançar en el procés de reducció de les desigualtats.

A la taula següent es resumeixen els resultats. Per columnes, apareixen els resultats per a l'any 2020 i 2017, i per files els 5 blocs temàtics i els indicadors que l'integren. S'han seleccionat 28 indicadors per donar aquesta visió completa de l'estat de les desigualtats de gènere a Catalunya. A l'hora de seleccionar els indicadors, s'ha tingut en compte que siguin estadístiques oficials i que es puguin actualitzar cada any. Per això, en l'edició de 2020 s'ha optat per treure l'indicador de temps dedicat a la llar i la cura, amb dades actualitzades fins al 2011, i substituir-lo per un indicador de beneficiaris de la renda garantida de ciutadania (RGC), que és un indicador de pobresa. La segona excepció a aquest principi general és l'indicador de presència femenina en les juntes, presidències i vicepresidències de les institucions catalanes, que és resultat d'un treball de camp a partir de la informació oficial publicada a les webs de les diferents entitats. Cal assenyalar que les últimes dades disponibles dels 28 indicadors no sempre corresponen al 2020. En l'annex es descriu la metodologia, la font i el període temporal al qual fa referència cada indicador.



		Any 2020*			Any 2017*			Evol. 2017/2020
FORMACIÓ	Fracàs escolar (%) ¹	23,2	11,1	52%	21,6	14,2	34%	↑
	Formació permanent 25 a 64 anys (%)	7,8	10,8	38%	6,4	8,3	30%	↑
	Titulacions universitàries /any	21.712	29.793	37%	20.353	26.905	32%	↑
	Tesis doctorals aprovades /any	1.169	1.217	4%	1.756	1.843	5%	↔
	Ocupació amb estudis superiors	751.100	832.500	11%	703.000	771.800	10%	↔
								↑
MERCAT DE TREBALL	Ocupació (milers)	1.761,7	1.574,0	-11%	1.737,0	1.538,3	-11%	↔
	Ocupació indefinida (milers)	1.154,2	1.105,6	-4%	1.102,7	1.052,0	-5%	↔
	Ocupació a temps complert (milers)	1.627,3	1.246,2	-23%	1.610,4	1.197,2	-26%	↑
	Salari mitjà (euros / hora)	17,9	15,0	-16%	17,0	14,4	-15%	↔
	Prestació d'atur mitjana (euros)	3.534	3.233	-9%	3.382	3.128	-8%	↔
								↔
SECTOR TIC I R+D	Matriculacions Enginyeria i Arquitectura	30.571	8.998	-71%	29.852	8.889	-70%	↔
	Ocupació sector TIC	86.875	42.475	-51%	83.000	32.250	-61%	↑
	Personal dedicat R+D sector públic	12.771	12.120	-5%	11.985	11.694	-2%	↓
	Personal dedicat R+D sector privat	18.083	8.856	-51%	13.981	7.168	-49%	↓
								↑
CONDICIONS DE VIDA	Taxa de risc de pobresa (després transferències) ¹	18,3	20,7	-13%	18,2	20,0	-10%	↓
	Taxa de risc de pobresa del treballador ¹	12,5	11,5	8%	12,6	11,2	11%	↓
	Beneficiaris de Renda garantida de ciutadania	13.149	19.017	-45%	11.768	16.804	-43%	↓
	Pensió mitjana (euros)	19.766	14.130	-29%	17.452	12.095	-31%	↑
	Esperança de vida en néixer (anys)	80,8	86,3	7%	80,4	85,9	7%	↔
								↓
APODERAMENT	Política							
	Alcaldies	728	219	-70%	772	174	-77%	↑
	Regidories electes	4.589	3.499	-24%	5.880	3.194	-46%	↑
	Membres del Parlament	70	65	-7%	83	52	-37%	↑
	Empresa							
	Direccions i gerències	90.250	57.600	-36%	99.975	45.750	-54%	↑
	Tècnics i profes. científics i intel·lectuals	290.225	378.200	30%	267.125	350.575	31%	↔
	Membres del consell d'administració	996	300	-70%	1.089	258	-76%	↑
	Salari en nivell directiu (euros / hora)	34,6	30,0	-13%	33,1	26,4	-20%	↑
	Universitats							
	Càtedres	1.044	296	-72%	1.183	300	-75%	↑
	Institucions							
	Presidències i membres de la junta	270	136	-50%	340	71	-79%	↑
								↑
Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya								↑

(*) 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

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.



Resultats dels 28 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 fracàs escolar (percentatge de joves que no acaben l'educació secundària) de les noies és de l'11,1% enfront del 23,2% dels nois.
- El percentatge de dones que fan formació continuada és del 10,8% enfront a un 7,8% entre 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 ha aprovat una tesis doctoral és un 5% superior al d'homes.
- El nombre de treballadores amb estudis universitaris supera en un 10% al nombre d'homes ocupats amb el mateix nivell formatiu.

Per tant, es pot apreciar com les dones estan més preparades i qualificades que els homes en termes generals i, a més, aquest diferencial s'ha ampliat en els darrers tres anys.

El segon àmbit d'estudi és el **MERCAT DE TREBALL**. Els indicadors seleccionats mesuren la participació en el mercat laboral, la qualitat de l'ocupació i el nivell retributiu. Concretament, els cinc 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 4% inferior al dels homes.
- El nombre de dones amb contracte a jornada completa és un 23% 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 71% dels contractes a temps parcial les situa en una situació més precària econòmicament 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 16% (salari/hora), molt similar al que era fa tres anys.
- La diferència entre la prestació mitjana d'atur d'un home i d'una dona és del 9%.

En comparació amb la situació que hi havia el 2017, en quatre dels cinc indicadors la bretxa de gènere s'ha mantingut igual i només en el cas de la contractació a temps complet s'ha reduït una mica —ha passat de ser un 26% inferior per a les dones el 2017 a ser un 23% inferior el 2020—, tot i que continua havent un diferencial important. En resum, la bretxa de gènere en el mercat laboral s'ha estancat els últims anys.

El tercer àmbit d'estudi, el del **SECTOR TIC i R+D**, és un dels que presenta majors desigualtats de gènere. S'han seleccionat quatre 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 71% menys de dones que d'homes) i una baixa ocupació femenina en el sector TIC (un 51% menys de dones). En l'ocupació dedicada a R+D, hi ha una quota femenina molt baixa entre el personal que treballa en el sector privat (les dones són gairebé la meitat dels homes), mentre que en el sector públic està força equilibrat (el nombre de dones gairebé iguala al d'homes). Això significa que les



dones estan igual de preparades que els homes per fer investigació, però les millors condicions horàries i de conciliació que ofereix el sector públic fa que es dirigeixin principalment cap a aquest sector. És preocupant, però, que els índexs de desigualtat en l'ocupació en R+D (tant pública com privada) hagin empitjorat una mica en els darrers tres anys i que el percentatge de dones matriculades en carreres tècniques no hagi variat. Només s'observa una certa millora en la presència femenina en l'ocupació al sector TIC, però falta saber si els llocs de treball que ocupen són tècnics o de gestió. En tot cas, preocupa que la desigualtat de gènere en aquest bloc pràcticament no es redueixi els darrers anys, justament quan és un dels sectors que està experimentant un major creixement.

En l'àmbit de les **CONDICIONS DE VIDA** s'han seleccionat cinc indicadors, tres fan referència a la pobresa i dos a l'àmbit de la vellesa (esperança de vida i pensions). Els resultats obtinguts són els següents:

- La taxa de risc de pobresa de les dones (després de les transferències públiques) és d'un 20,7%, superior al 18,3% dels homes¹. El diferencial per sexe s'ha ampliat en els últims tres anys.
- La taxa de risc de pobresa de les persones que treballen és de l'11,5% en el cas de les dones i del 12,5% en el dels homes.
- De les persones beneficiàries de la Renda garantida de ciutadania el 59% són dones, això és un senyal del major grau de pobresa extrema que pateixen les dones, sobretot quan són família monoparental.
- La diferència entre la pensió mitjana d'un home i d'una dona és del 29%, una mica inferior a la de fa tres anys perquè es van jubilar dones amb més vida laboral.
- 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) i es manté la diferència respecte a fa tres anys.

En general, les dones obtenen un resultat més desfavorable que els homes en quatre dels cinc indicadors analitzats i, a més, l'evolució de les desigualtats en els darrers tres anys ha augmentat en l'aspecte de la pobresa. Això ens porta a fer una valoració negativa de la reducció de la bretxa de gènere en el bloc de qualitat de vida. Cal assenyalar que la majoria d'aquests indicadors de pobresa fan referència a l'any 2019, per la qual cosa és probable que aquest diferencial de gènere s'eixampli quan les dades recullin l'impacte de la crisi de la Covid-19.

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'han analitzat les alcaldies, regidories i diputats/des al 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:

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



- A Catalunya hi ha 728 alcaldes i només 219 alcaldesses (70% menys),
- 4.589 regidors electes i 3.499 regidores electes (24% menys de dones, mentre que a l'anterior legislatura hi havia un 46% menys), i
- 70 diputats i 65 diputades al Parlament de Catalunya en la legislatura 2021-2024 (un 7% menys de dones, millorant el resultat de l'anterior legislatura quan hi havia un 37% menys).

Certament, la paritat de gènere ha millorat molt considerablement en les darreres eleccions (municipals i autonòmiques). Malgrat que en cap cas s'arriba a la paritat, que és el que preveu la llei, l'àmbit en el que més s'apropa és el Parlament de Catalunya que serà constituït per al període legislatiu 2021-2024.

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 de les grans empreses, així com la bretxa salarial en l'àmbit directiu. En general s'observa una reducció de les desigualtats, si bé encara la situació està lluny de la paritat. L'any 2020, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció és un 36% inferior al d'homes (57.600 dones enfront a 90.250 homes). És a dir, les dones ocupen el 39% dels llocs de direcció, un percentatge que ha augmentat respecte al 2017 (31%). Per contra, el nombre de dones en els llocs científics i intel·lectuals supera en un 30% el nombre d'homes (378.200 dones enfront a 290.225 homes el 2020), una ràtio que es manté força estable respecte a fa tres anys. Es confirma així que les dones ocupen un lloc fonamental en el funcionament de 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 està lluny de la paritat (és un 23% en les grans empreses cotitzades a Espanya el 2019), si bé ha millorat respecte a la situació que hi havia el 2017, quan eren el 19%. En el grup de directius i directives, la bretxa salarial entre homes i dones es redueix del 20% el 2015 al 13% el 2018 (última dada disponible).

En l'àmbit **universitari**, s'ha mesurat l'apoderament amb la distribució per gènere de les càtedres. El nombre de catedràtiques a Catalunya és de 296 enfront a 1.044 homes (un 72% menys de dones). Això vol dir que les dones ocupen el 22% de les càtedres, un percentatge una mica superior al de 2017 (20%), el que demostra que les dones estan fortament infrarepresentades en l'accés a les càtedres i, a més, aquesta discriminació s'està corregint molt lentament. Caldria establir criteris més clars de meritocràcia i una edat límit de jubilació que motivi 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, col·legis professionals, cambres de comerç, institucions culturals i societat civil, 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 el 2021 a partir de la informació publicada en les mateixes webs de les entitats analitzades. En total, s'han identificat 136 dones enfront a 270 homes, això és un 50% menys de dones que d'homes en els òrgans representatius d'aquestes institucions. En aquest cas s'observa un reducció de la desigualtat important perquè les dones han passat de ser únicament el 17% d'aquests càrrecs el 2017 a ser el 33% a principis de 2021.

En conjunt, les desigualtats en el bloc de l'apoderament han registrat una considerable reducció en els darrers tres anys, que ha estat generalitzada entre els diferents àmbits analitzats (política,

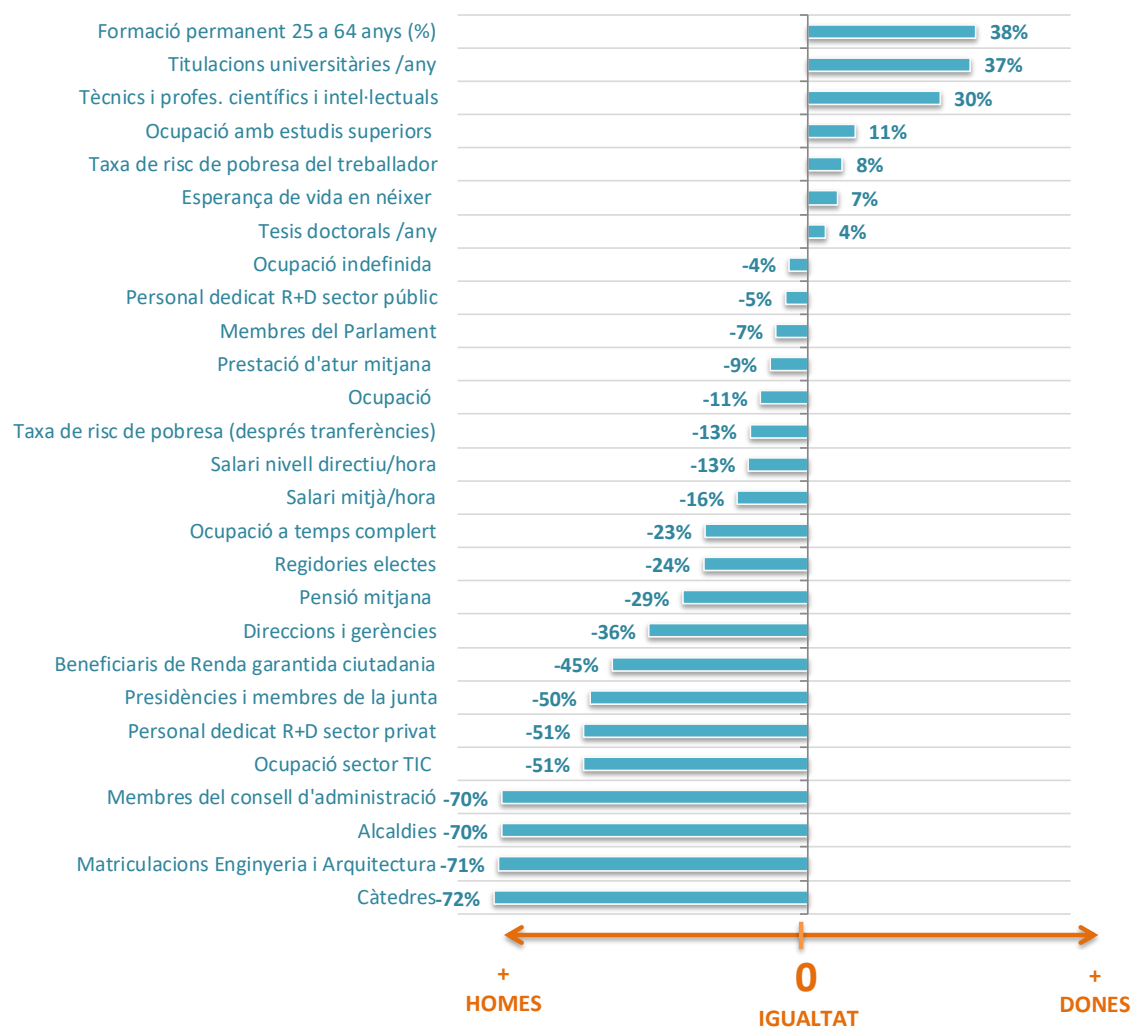


empresa, universitats i institucions), però on destaca clarament la disminució de la bretxa de gènere en la política.

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 desfavorable per a les dones. Les bretxes negatives més grans es donen en els indicadors de les TIC i R+D i en les d'apoderament (empresa, institucions i càtedres).

RESULTATS DELS 28 INDICADORS. ANY 2020

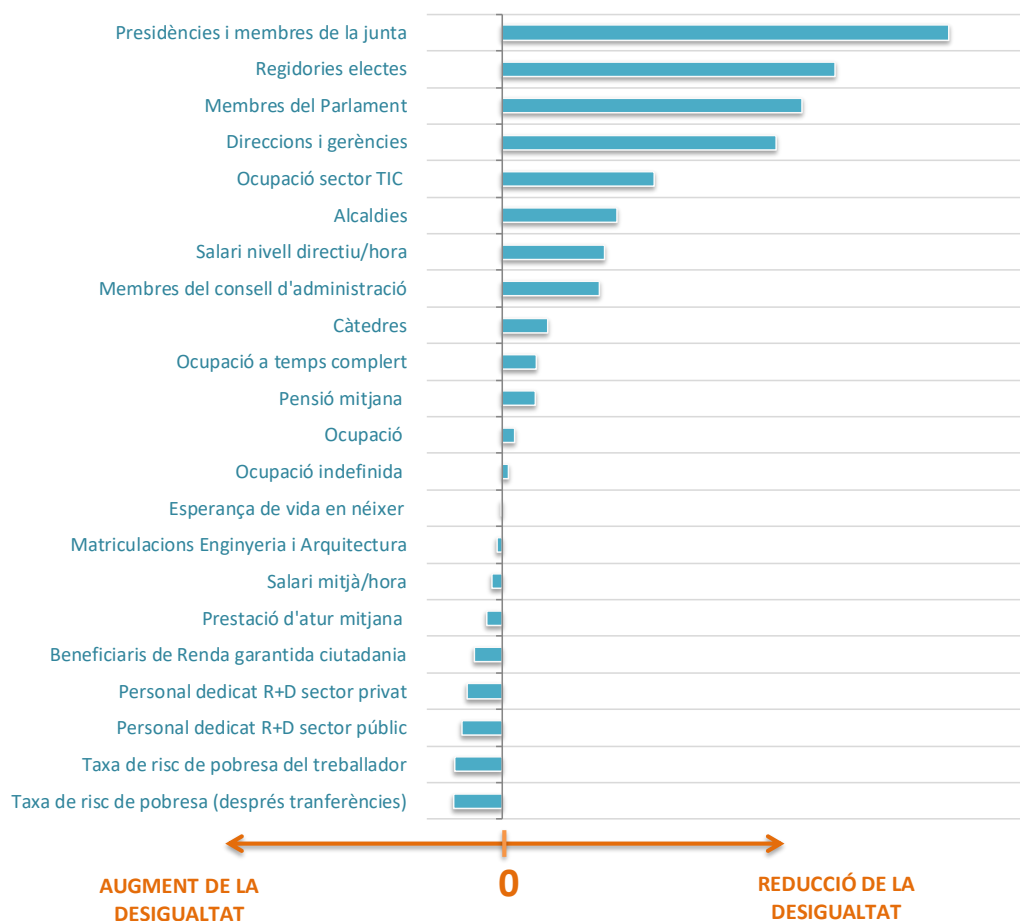
(percentatge que representen les dones respecte dels homes, %)





En el gràfic següent s'analitza com han evolucionat entre 2017 i 2020 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 la desigualtat, excepte en el cas dels indicadors relacionats amb la pobresa i amb l'ocupació en R+D.

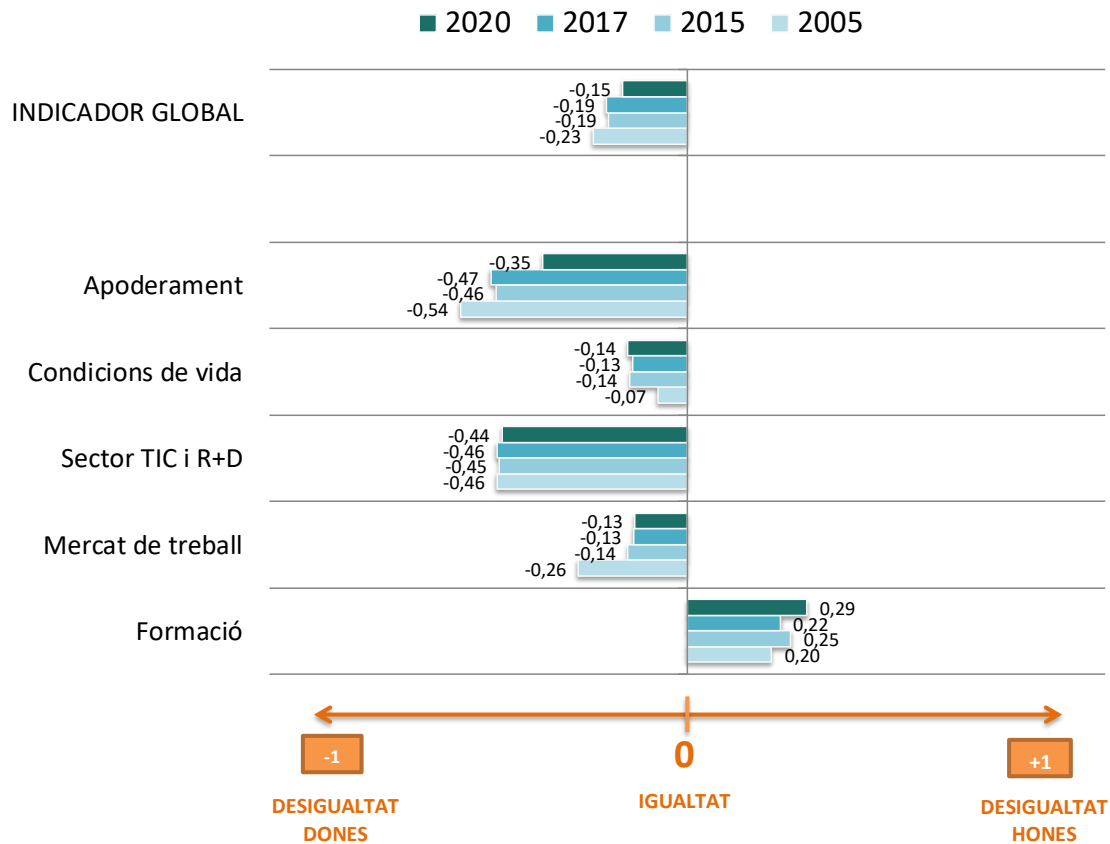
Variació dels indicadors entre 2017 i 2020



L'indicador agregat per a cada bloc es calcula com la mitjana aritmètica de les ràtios dona/home de cada un dels indicadors que l'integren. Per calcular l'indicador agregat de gènere es tenen en compte els indicadors agregats de cada un dels cinc blocs i es fa una mitjana aritmètica. Els indicadors s'expressen sempre en tant per 1. Seguint aquesta metodologia, **l'indicador agregat de gènere de Catalunya ha assolit un valor de -0,15 el 2020, millorant respecte al -0,19 de 2017 i 2015**. Recordem que si l'indicador 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.



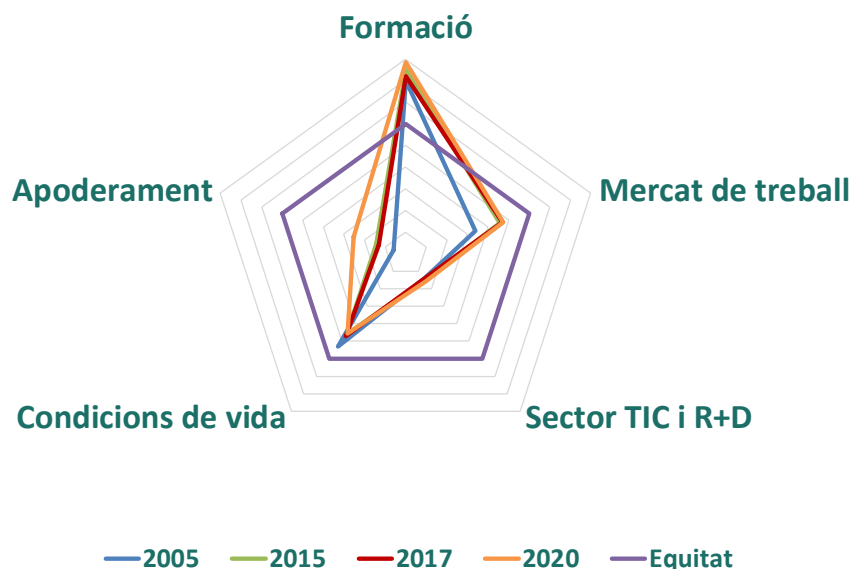
INDICADOR AGREGAT DE GÈNERE A CATALUNYA



En l'àmbit de la **Formació**, l'indicador agregat pren un valor positiu i, a més, augmenta el 2020 el que vol dir que el nivell formatiu de les dones no només és més alt que el dels homes sinó que cada vegada es distancia més de la paritat. Per contra, en l'àmbit del **Mercat de Treball** l'indicador agregat és negatiu i s'ha mantingut força estable entre 2005 i 2020, el que significa que el major nivell formatiu de les dones no s'està aprofitant en el mercat laboral. Pel que fa a l'àmbit **TIC i R+D**, l'indicador de desigualtat és força elevat i, a més, es manté estable. En l'àmbit de les **Condicions de Vida**, l'indicador pren un valor negatiu i força similar al dels anys 2017 i 2015. Finalment, l'**Apoderament** 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.



INDICADOR AGREGAT DE GÈNERE A CATALUNYA



Valoració i conclusions

- Les dones estan cada vegada més formades i tenen més competències per contribuir al creixement i desenvolupament de l'economia, però aquest talent està en part desaprofitat perquè la reducció de les desigualtats al mercat laboral està estancada (taxa d'atur, jornada parcial, temporalitat i bretxa salarial).
- Preocupa que la pobresa femenina estigui enquistada, fruit en bona part de la manca d'ajudes públiques per famílies monoparentals, falta de gratuïtat d'escoles bressol, habitatge social, etc.
- Preocupa també l'enquistament de la desigualtat en l'àmbit TIC i R+D. Fins que no augmentin les vocacions tecnològiques entre les noies no es notaran canvis en el futur, i ara mateix aquest indicador està estancat.
- Les desigualtats que pateixen les dones en l'àmbit de l'apoderament han sofert una reducció considerable en els darrers anys. Cal continuar per aquest camí, perquè només si les dones ocupen el 50% dels llocs de decisió pública i privada, podrem canviar la forma d'organitzar la societat, posant les persones al centre de l'economia, tal com estableix l'Agenda 2030 de les Nacions Unides en el seu Objectiu 5.



ANNEX. Descripció dels indicadors

INDICADORS DE FORMACIÓ

Indicador	Definició	Font	2005	2015	2017	2020
Fracàs escolar *	% de pobl.18-24 anys que ha assolit com a màxim 1a etapa de l'educació secundària respecte al total de població de 18 a 24	Idescat	2008	2013	2016	2020
Formació permanent de 25 a 64 anys	% de persones de 25 a 64 anys que han rebut educació o formació durant les quatre setmanes precedents a l'enquesta	Idescat	2005	2015	2016	2020
Titulacions universitàries /any	Nombre d'estudiants universitaris que es titulen a l'any	Idescat	2005/06	2013/14	2015/16	2018/19
Tesis doctorals aprovades /any	Nombre de tesis doctorals aprovades a l'any	Ministeri d'Educació, Cultura i Esport	2005	2004	2016	2019
Ocupació amb estudis superiors	Nombre d'ocupats amb estudis universitaris superiors	EPA (INE)	2005	2015	2017	2020

INDICADORS DE MERCAT DE TREBALL

Indicador	Definició	Font	2005	2015	2017	2020
Ocupació	Milers d'ocupats	EPA (INE)	2005	2015	2017	2020
Ocupació indefinida	Milers d'ocupats amb contracte indefinit	EPA (INE)	2005	2015	2017	2020
Ocupació a temps complet	Milers d'ocupats amb contracte a temps complet	EPA (INE)	2005	2015	2017	2020
Salari mitjà	Salari brut per hora (euros)	Enquesta d'Estructura Salarial (INE)	2005	2013	2015	2018
Prestació d'atur mitjana	Prestació mitjana (import total en prestacions/nombre de beneficiaris) (euros)	AEAT	2005	2014	2016	2019

INDICADORS DE SECTORS TIC I R+D

Indicador	Definició	Font	2005	2015	2017	2020
Matrícules 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'Educació, Cultura i Esport	2005/16	2014/15	2016/17	2018/19
Ocupació sector TIC	Milers d'ocupats en sector (J) Informació i Comunicacions	EPA (INE)	2005	2015	2017	2020
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	Idescat	2005	2015	2015	2018
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	Idescat	2005	2015	2015	2018

INDICADORS DE CONDICIONS DE VIDA

Indicador	Definició	Font	2005	2015	2017	2020
Taxa de 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	2005	2014	2016	2019
Taxa de risc de pobresa del treballador*	Proporció de persones que treballen almenys set mesos/any i tenen una renda disponible per sota del 60% de la mediana nacional dels ingressos disponibles anuals equivalents (després de transferències socials)	Idescat	2005	2014	2016	2019
Perceptors de la RGC*	Nombre de persones titulars de la renda garantida de ciutadania (RGC) i dels complements de prestacions i pensions estatals	Gencat	-	-	2018	2019
Pensió mitjana	Pensió mitjana anual (import total pensions / nombre de pensionistes) (euros)	AEAT	2005	2014	2016	2019
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	2005	2015	2015	2018

INDICADORS D'APODERAMENT

Indicador	Definició	Font	2005	2015	2017	2020
Política						
Alcaldies	Nombre d'alcaldes i alcaldesses en la legislatura	ICD	2003-07	2015-19	2015-19	2019-22
Regidories electes	Nombre d'alcaldes i alcaldesses en la legislatura	ICD	2003-07	2015-19	2015-19	2019-22
Membres del Parlament	Nombre d'alcaldes i alcaldesses en la legislatura	ICD	2003-06	2015-19	2015-19	2021-24
Empresa						
Direccions i gerències	Ocupats en llocs de direcció i gerència	INE (EPA)	2006	2015	2017	2020
Tècnics i profes. científics i intel·lectuals	Nombre d'ocupats en llocs tècnics i professionals científics i intel·lectuals	INE (EPA)	2006	2015	2017	2020
Membres del consell d'administració	% consellers/es en empreses cotitzades en el mercat continu (133 el 2018). Per al 2005 i 2015 dades de la Comissió Europea	Atrevia i IESE	2005	2015	2018	2019
Salari mitjà dels directius	Salari brut per hora en el grup de directius i gerents (euros)	Enquesta d'Estructura Salarial (INE)	2010	2013	2015	2018
Universitats						
Càtedres	Nombre de càtedràtics i càtedràtiques a les universitats públiques catalanes	Ministeri d'Educació	2005-06	2014/15	2015/16	2018/19
Institucions						
Presidències i membres de la junta	Membres dels òrgans de govern de les principals institucions econòmiques (patronals, cambres, sindicats, col·legis professionals, societat civil...)	Elaboració pròpia	---	2016	2018	2021