

LES 10 MESURES URGENTS PER AVANÇAR EN LA PLENA IGUALTAT DE GÈNERE

Abril 2024

Les polítiques d'igualtat entre homes i dones tenen diferents àmbits d'aplicació, des de la reforma horària fins a la prestació de serveis públics de cura, passant pels permisos i excedències, els ajuts i incentius fiscals per a les famílies amb fills a càrrec o les ajudes contra la pobresa. Per això, **les nostres propostes es dirigeixen als diferents departaments que constituiran el nou Govern de la Generalitat** que resulti de les eleccions (Empresa i Treball, Drets socials, Economia i Hisenda i Igualtat i Feminismes, entre d'altres) i als diputats i diputades que constituiran el nou **Parlament de Catalunya**.

Les polítiques d'igualtat i de suport a les famílies han de ser dissenyades sota el paraigües de la **igualtat d'oportunitats i de la justícia social i econòmica**. Això passa per un canvi de model en l'organització econòmicoempresarial que posi al centre les persones, i un sector públic que comparteixi el cost de la cura i que reguli pensant en el benestar de totes les persones per igual, dones, homes i infants.

Tradicionalment, al nostre país les polítiques públiques a favor de la família i la igualtat han tingut una orientació molt assistencialista, que tot i ser important, no han permès abordar la gran transformació pendent del model de societat actual. Per això, demanem més **mesures de caràcter proactiu i preventiu** per fer un salt en l'assoliment de la plena igualtat de gènere. En aquest sentit, cal promoure la participació de les dones en el mercat laboral amb igualtat d'oportunitats i de condicions salarials que els homes, promoure la corresponsabilitat dins les llars, millorar la valoració econòmica dels llocs de treball en els sectors socials, promoure una major presència de dones en el sector tecnològic, garantir un servei universal i gratuït de cures, redefinir el sistema fiscal i de prestacions per no incentivar l'economia submergida, i alhora tenir un sistema d'ajuts públics senzill i eficaç per cobrir les situacions de vulnerabilitat.

La tendència dominant a Europa són els sistemes de prestacions de caràcter universal, a excepció d'Espanya on el sistema està més focalitzat en aquelles famílies amb menor nivell de renda. Per exemple, Espanya és un dels pocs països europeus en què no existeix una prestació econòmica universal per a la criança. Certament el cost pressupostari d'un sistema universal és més alt però pot aconseguir un efecte també més positiu sobre la taxa de fecunditat total i la reducció de desigualtats de gènere.

L'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona fa 15 anys que estudia les causes i les conseqüències de les desigualtats de

gènere i fa propostes per avançar en la reducció d'aquestes desigualtats. A continuació, es resumeix en cinc punts quin és el diagnòstic a Catalunya, a partir del qual s'emmarquen les 10 mesures que demanem als partits polítics que concorren a les eleccions catalanes el 12 de maig de 2024.

- I. La progressiva i creixent incorporació de les dones al mercat laboral català durant les darreres dècades s'ha produït més en quantitat que en qualitat, ja que aquestes treballen menys hores (3 de cada 4 contractes temporals els tenen les dones) i la bretxa salarial per hora treballada continua sent significativa (13,3%). És per això que moltes dones treballen en l'economia submergida, augmentant el seu risc de pobresa.
- II. Les conseqüències del model social i empresarial que hem construït, basat en llargues jornades laborals, estil de lideratge patriarcal i manca d'un sistema universal i gratuït de serveis de cura, fa que moltes dones es vegin obligades a escollir entre tenir fills o fer carrera professional, i que el percentatge de dones que arriben a posicions directives s'hagi reduït darrerament i no superi el "sostre" del 33%. Una de les conseqüències d'aquest model social i empresarial és que Espanya sigui el país de la UE amb una taxa de fertilitat més baixa, dada que correlaciona perfectament amb el fet que també és el país europeu que dedica un menor percentatge del PIB a polítiques de família.
- III. Els baixos salaris d'entrada en el mercat laboral, les dificultats d'emancipació dels joves i la preferència d'aquests per disposar de més temps personal (en part per l'extens horari laboral), són obstacles a la creació de noves estructures familiars, que té com a conseqüència el retard en l'edat de la maternitat, fins al punt de que acaba sent difícil per a les dones tenir més d'un fill.
- IV. Per altra banda, la diversitat de les estructures familiars, amb un pes creixent de les famílies monoparentals, fa que aquestes hagin de tenir un major suport per evitar caure en la pobresa. A més, la manca d'ajuts universals per a la criança fa que les famílies amb fills al nostre país tinguin taxes de pobresa molt superiors a la mitjana europea.
- V. A això se suma l'envelliment demogràfic que s'està produint de manera accelerada a Catalunya i a tot l'entorn europeu. La societat està passant la responsabilitat de les cures de persones grans a les famílies o al treball informal, en ambdós casos recau bàsicament sobre les dones. La duresa d'aquest treball i el tensionament que genera dins de les pròpies famílies està provocant un augment de l'estrès i esgotament de les dones, que cal evitar amb una major coparticipació del sector públic en les cures.

Com a objectiu transversal i principal, des de l'ODEE demanem que a **Catalunya es dediqui un percentatge de despesa pública en polítiques d'igualtat i família equivalent a la mitjana dels països del nostre entorn.**

La despesa social dedicada a famílies i fills (serveis, ajudes o beneficis fiscals) a l'estat espanyol és la més baixa de la UE en percentatge del PIB, juntament amb Malta i Irlanda. Només va dedicar l'1% del PIB el 2021 a aquestes polítiques, davant l'1,9% de la mitjana de la UE o el 4,4% de Dinamarca (el país que hi destina més recursos), i també se situa molt per sota de països veïns com França (2,2%) o Portugal (1,5%).

Les conseqüències sobre la taxa de fertilitat són preocupants. Catalunya acumula sis anys consecutius de reducció de la taxa de fertilitat (nombre de fills per dona en edat fèrtil), havent passat de 1,39 el 2016 a 1,17 el 2022, i se situa a la cua dels 27 països membres de la UE juntament amb Malta i el conjunt d'Espanya. Fins i tot Itàlia, que tradicionalment ens ha acompanyat en les darreres posicions en taxa de fertilitat, ens ha avançat amb una taxa de 1,24. És evident que hi ha una clara correlació positiva entre despesa en polítiques de família i nombre de fills.

A continuació s'identifiquen 10 propostes que considerem prioritàries per assolir la igualtat de gènere en la societat, l'economia i l'empresa:

1.- Crear un sistema universal i gratuït d'escoles bressol 0-3 anys, independentment del nivell de renda.

Segons l'estudi de l'ODEE "*Impacte d'una Política de llars d'Infants Universal i gratuïta a Catalunya en clau de gènere*", 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. Aquests dones obtindrien unes rendes del treball equivalent al 0,3% del PIB de Catalunya i una recaptació fiscal de 150,3 M€, que és més del que costaria fer gratuïta l'atenció socioeducativa de les 50.000 places que hi ha actualment (107 M€). A més, s'ha demostrat que la inversió en aquesta etapa educativa és la que té efectes més positius sobre la reducció de la desigualtat a llarg termini.

2.- Crear una prestació universal per fill a càrrec.

Les polítiques de prestació universal per fill a càrrec contribueixen a fer front a la pobresa infantil, d'una banda, i a que les dones tinguessin el nombre de fills que desitgen, de l'altra. L'avantprojecte de Llei de famílies que ha arribat al Congrés preveu la creació d'una prestació universal de suport a la criança de 100€ al mes fins als 3 anys del nen/a. Creiem que va en la bona direcció però considerem que és clarament insuficient que finalitzi als 3 anys. Des del Govern de Catalunya s'hauria de reforçar i ampliar aquesta política de suport a la criança.

3.- Igualtat de sous entre dones i homes.

La discriminació salarial de les dones està molt relacionada amb la maternitat, la reducció horària i la segregació horitzontal i vertical en el mercat laboral. De fet, un estudi publicat pel Banc d'Espanya ha quantificat la penalització de la maternitat sobre els ingressos de les dones en un 11% a curt termini, que arriba fins al 28% al cap de deu anys, mentre que el salari dels homes no es veu afectat. Per lluitar contra la bretxa salarial de gènere proposem al Govern que faci seguiment de les auditories salarials que han de realitzar les empreses, promogui el compliment de la normativa que estableix la realització de plans d'igualtat (dotant de més recursos el seu registre i als sindicats per fer el seguiment), i que es promogui la utilització dels currículums cecs en les primeres etapes de la contractació, entre altres mesures.

4.- Adoptar l'horari laboral europeu i dotar de major flexibilitat horària el mercat de treball.

Segons l'estudi de l'ODEE "*Mesures de conciliació i reforma horària: opinió de les empreses catalanes*", les empreses donen un ampli suport als beneficis que suposaria l'adopció d'un horari laboral més europeu (inici de la jornada laboral abans de les 9h i finalització a les 17h). El 78% de les empreses l'adoptaria si canviessin les condicions de l'entorn i no augmentessin els costos laborals. Segons l'opinió de les empreses, els més beneficiats d'aquest nou horari serien els nens, perquè milloraria la seva educació i resultats escolars, i les dones, perquè podrien desenvolupar la seva carrera professional sense renúncies. A més, les empreses que han adoptat el nou horari laboral han augmentat un 10% la productivitat i han reduït l'absentisme.

Fer jornada intensiva, horari flexible (no reducció horària) i fomentar el teletreball entre homes i dones per igual, afavoriria l'equitat de gènere i la conciliació laboral i familiar. Al juliol de 2017 va aprovar-se a Catalunya el Pacte per a la reforma horària amb un període d'aplicació fins al 2025, però els resultats han estat escassos. Cal un major grau de compromís del Govern i els sindicats en l'impuls d'aquest Pacte promovent modificacions legislatives, incentivant aquesta fita en el marc de la negociació col·lectiva, establint incentius fiscals per a les empreses i organització d'esdeveniments que adaptin aquest horari i fixant estàndards al conjunt de la societat (no convocar reunions més enllà de les 16, no assistir a actes passades les 18h ni a actes-sopar que comencin més enllà de les 20h).

5.- Revaloritzar els llocs de treball en els sectors més feminitzats i trencar amb la segregació horitzontal.

Per una banda, cal més inversió en els sectors sanitari, educatiu, de serveis personals i de cures, per reduir la bretxa en sous i condicions de treball que els

separa d'altres sectors més masculinitzats, com la indústria i la tecnologia. Probablement la societat estaria disposada a pagar més per aquests serveis bàsics de l'Estat del Benestar, en detriment d'altres sectors que tenen un major risc d'automatització en el futur. Per altra banda, cal promoure les vocacions STEM entre les noies des de l'escola primària per aconseguir una major participació femenina en el sector tecnològic, que serà un dels que crearà més ocupacions i amb millors condicions salarials en els propers anys.

6.- Promoure la corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques domèstiques i de cura, i valoritzar el treball de cura.

Segons l'estudi de l'ODEE "*Quantificació econòmica del treball domèstic i de cura de persones no remunerat a Catalunya*", les dones contribueixen el doble que els homes al valor del treball domèstic i de cura, que es va quantificar econòmicament en 50.321 milions d'euros l'any 2015. Si es consideressin les tasques domèstiques, el PIB català s'incrementaria com a mínim un 23,4%. I, si hi hagués un repartiment igualitari, les dones podrien obtenir uns ingressos bruts un 25% superiors als actuals.

En aquest sentit, l'ampliació del permís de paternitat ha estat una bona mesura perquè ha permès millorar les perspectives laborals de les dones i augmentar la corresponsabilitat dels homes en les tasques de cura, però encara persisteix un gran biaix de gènere en les excedències per cura de fills o familiars (el 86% les demanen les dones) que, a diferència dels permisos de maternitat i paternitat, no són retribuïts. Caldria estudiar la possibilitat de crear permisos temporals posterior a l'inicial (dividits a parts iguals entre progenitors), que es puguin gaudir de manera total o parcial fins als 12 anys de l'infant i que estiguin parcialment remunerats, a l'estil del sistema suec on dels 240 dies per progenitor/a, 195 són retribuïts amb el 78% del salari.

Per altra banda, els serveis de cura s'han de professionalitzar i veure com un element proactiu i econòmicament desitjable, que permet obtenir ingressos fiscals amb els quals finançar l'Estat del Benestar, a la vegada que redueix l'economia informal i allibera a moltes dones d'aquesta sobrecàrrega de feina.

7.- Paritat en alts càrrecs i llocs directius de les entitats del sector públic, i professionalització de la direcció pública.

Segons l'estudi de l'ODEE "*La presència de dones en alts càrrecs, eventuals i llocs directius a la Generalitat i el seu sector públic*", les dones representen el 49% dels alts càrrecs i llocs directius en la Generalitat i el seu sector públic el 2023, un percentatge superior al 40% de 2020 i també força més elevat al 23% que representen en els llocs directius al sector privat. Però tot i aquest avenç, encara continua havent un sostre de vidre a la Generalitat, ja que 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. Des de l'ODEE demanem que la paritat en alts càrrecs i direccions se segueixi aplicant en el nou Govern que resulti de les eleccions del 12-M i que es continuï lluitant contra el sostre de vidre i contra la temporalitat en la funció pública, que afecta en major mesura a les dones.

També demanem un gran acord preelectoral de les forces polítiques per aprovar la professionalització de la direcció pública, que consisteix en garantir que la selecció del directiu públic en basi en les competències professionals, la idoneïtat pel lloc de treball i la meritocràcia. En base a aquests criteris objectius, la presència femenina en els càrrecs de direcció del sector públic seria més elevada tenint en compte la seva major qualificació i la cultura de l'esforç ja mostrada en l'etapa formativa i d'oposició a la funció pública.

8.-Compromís per aprovar la Llei de Paritat al Congrés dels Diputats, que transposa una directiva europea.

Segons l'estudi de l'ODEE "*Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya 2023*", el sostre de vidre està ancorat en el 33%, ja que les dones no sobrepassen un terç en la participació en diferents àmbits del poder econòmic i empresarial. Per altra banda, s'ha demostrat que aquells països que han aplicat quotes han avançat més de presa en presència femenina en consells d'administració de grans empreses. Cal aprovar de manera urgent la transposició de la Directiva europea per garantir l'assoliment del 40% de presència femenina a mitjans de 2026 en empreses cotitzades, grans empreses públiques, juntes de col·legis professionals, llistes electorals i alts càrrecs públics.

9.- Disposar d'una administració àgil, poc burocratitzada i que treballi en col·laboració amb el sector privat per donar una resposta ràpida i eficaç a les necessitats de la població

Cal que l'administració actuï en col·laboració amb el sector privat per desenvolupar un sector productiu regulat i eficient de prestació de serveis de cura (infantils i de persones grans o malalts). Així mateix, cal agilitzar i simplificar el sistema d'ajuts públics i d'accés a les rendes mínimes garantides. A més, cal una major coordinació entre diferents administracions per garantir una major eficàcia dels recursos destinats polítiques d'igualtat i famílies, així com una major cobertura en el conjunt de la població.

10.- Revisar el sistema actual d'incentius fiscals i de prestacions públiques per no relegar la dona a un rol domèstic o a l'economia submergida.

Cal evitar que els ingressos de la dona puguin comportar per a la família superar un determinat llindar de renda que la faci perdre ajuts públics a la criança, com

per exemple, l'accés a escoles bressol públiques, ajudes al lloguer, ajudes menjador o beques d'estudis, entre moltes altres. Per evitar que això passi cal revisar l'actual sistema de prestacions i ajudes perquè no depenguin únicament del nivell de renda sinó que tinguin en compte altres criteris com, per exemple, la inserció laboral de les dones.