

50a50. Una iniciativa per fer paritàries empreses i institucions

Jornada Guanyem talent i productivitat a través de l'equitat

26 d'abril 2018



odee
observatori **dona** empresa economia



Cambrà de Comerç
de Barcelona

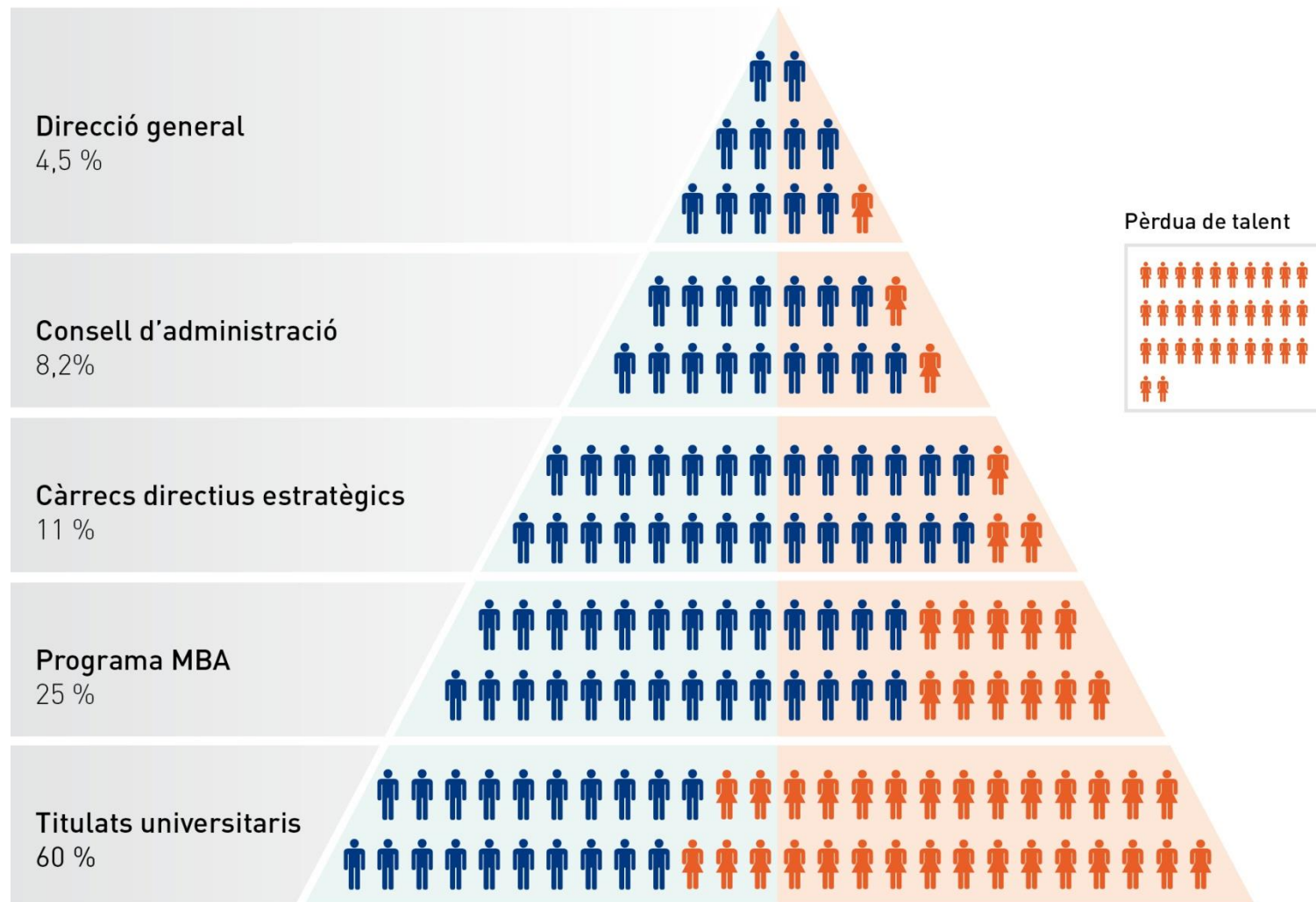


OBJECTIU CINQUÈ DE NNUU

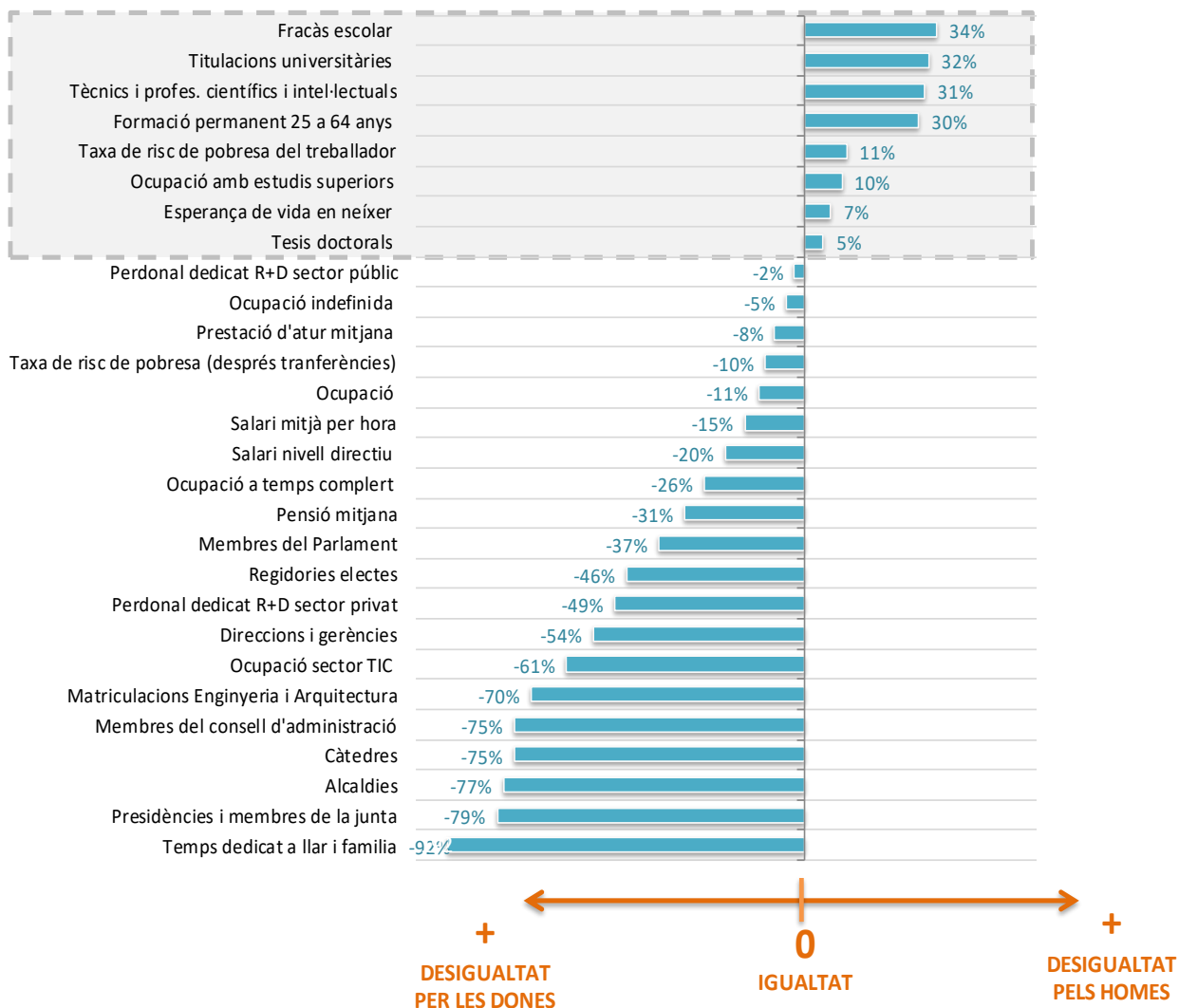


- Què?
- Per què?
- Història de les quotes i de les voluntats

PIRÀMIDE DE LA TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL DE L'HOME I LA DONA



RESULTATS 28 INDICADORS PARCIAIS EL 2017



□ Els indicadors en els quals la dona està en millor situació relativa que els homes corresponen als de formació i ocupació qualificada.

□ Els indicadors en els quals la dona està en pitjor situació relativa que els homes són els d'apoderament (empresa, política, institucions i càtedres), TIC i temps dedicat a la llar.

CONCLUSIONS



1. Avanços massa lents. En els dos últims anys s'ha frenat el procés de reducció de les desigualtats globals.



Cal fer polítiques públiques actives perquè si no trigarem dècades en eliminar les desigualtats

2. Les dones continuen tenint un nivell de formació superior als homes però això no s'ha traduït en una reducció significativa de les desigualtats en el mercat laboral i en la qualitat de vida.



S'ha perdut més d'una dècada en l'aprofitament del talent femení en el mercat laboral

3. Preocupa l'enquistament de la desigualtat en l'àmbit TIC i R+D al sector empresarial.



Cal fomentar les vocacions tecnològiques entre les dones i la participació en l'ocupació del futur si volem evitar ampliar la bretxa econòmica en el futur

4. La major desigualtat s'observa en l'apoderament i a curt termini no ha millorat. Es retrocedeix en la presència en llocs directius, bretxa salarial directius, membres de junta a institucions, i càtedres. Només millora en els consells d'administració i àmbit polític, per l'impuls de les lleis.



Al món de l'empresa, la universitat i les institucions cal una política valenta i decidida per promoure la participació de les dones en els seus òrgans de direcció i representació



EL TREBALL DOMÈSTIC I DE CURA A LA LLEI D'IGUALTAT 17/2015

- ❖ **Article 1:** un dels objectius de la llei és “Afavorir una **distribució corresponsable** entre **dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura** de persones, en el marc d'un model de societat sostenible”.
- ❖ **Article 3:** “Els poders públics han de garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat, i han de **reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones**”.
- ❖ **Article 31:** “La Generalitat ha de fer, periòdicament, **estimacions del valor econòmic del treball domèstic** i de cura d'infants i de persones grans o dependents fet a Catalunya, i ha d'informar la societat catalana sobre el resultat d'aquestes estimacions per donar-ne a conèixer la importància econòmica i social (...)”.
- ❖ **Article 46:** “Impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i **aplicar polítiques actives de sensibilització, corresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes**”.