La pèrdua de talent afecta al 31% de les dones amb estudis superiors enfront al 21% dels homes

- **La subocupació és la principal causa de la pèrdua de talent i afecta molt més a les dones**

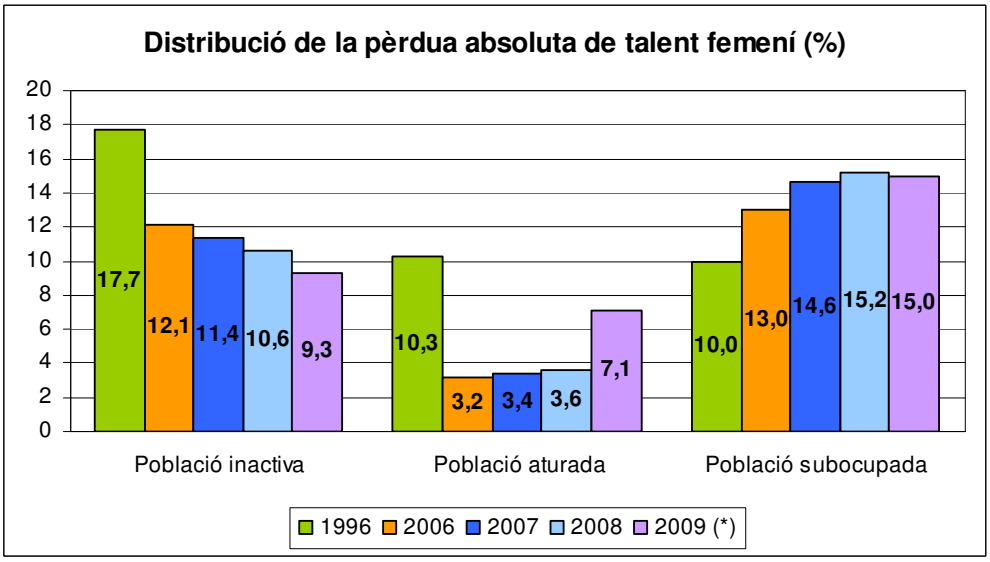
La Cambra presenta els primers resultats de la segona edició de l'estudi "Indicadors de la pèrdua de talent femení a Catalunya", que actualitza l'anterior estudi del 2008 i va més enllà en intentar esbrinar les causes de la pèrdua de talent femení.

Principals conclusions de l'estudi:

- A Catalunya, en el primer trimestre del 2009, **la pèrdua de talent afectava al 31,4% de les dones amb estudis superiors (200.000 dones) enfront al 21,6% dels homes (135.000 homes).** Considerem que constitueix una pèrdua de talent els homes i dones amb estudis superiors[1] que no treballen perquè estan inactius/ves o aturats/des o bé estan subocupats (persones amb estudis universitaris que ocupen un lloc de treball inferior a la seva qualificació).

- Tal com s'observa al gràfic 1, la pèrdua de talent femení que es produeix a conseqüència de la inactivitat i de l'atur s'ha anat reduint progressivament fins a l'any 2008 com a conseqüència de l'expansió econòmica, mentre que **la subocupació ha augmentat considerablement.** La crisi econòmica pot fer augmentar encara més la pèrdua de talent femení sobretot per la pujada de l'atur.

Gràfic 1



(*) Primer trimestre del 2009
Font: Estudi "Indicadors sobre la pèrdua de talent femení a Catalunya" (2009)

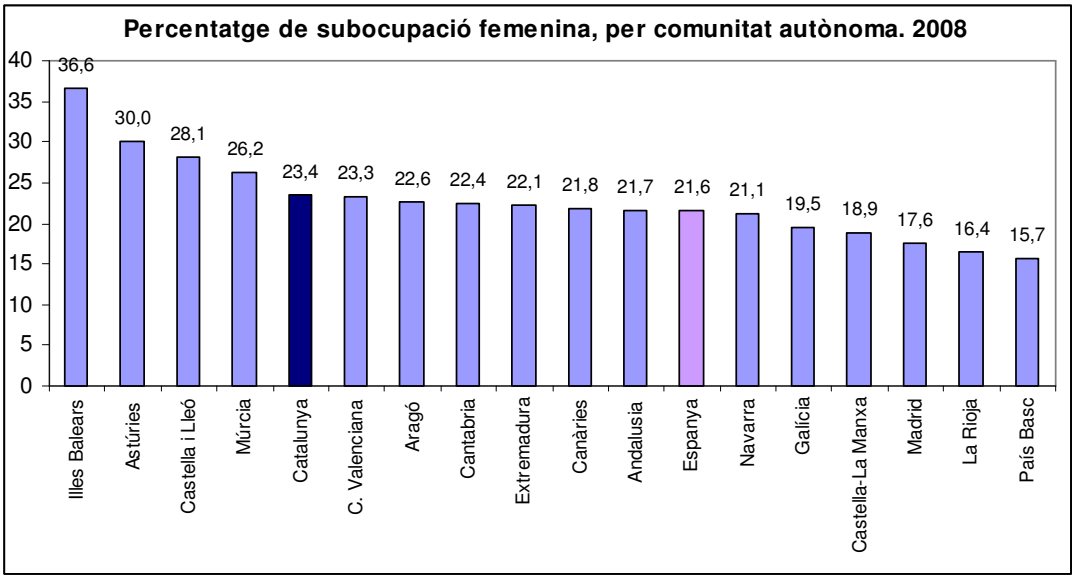
[1] Estudis universitaris i Cicles Formatius de Grau Superior

- **La subocupació és avui el principal origen de la pèrdua de talent i afecta sobretot a les dones.** En el primer trimestre del 2009, hi havia 96.000 dones universitàries subocupades (el 23,4% de les dones ocupades amb estudis universitàries), el triple que a l'any 1996. En canvi, la subocupació entre els homes s'ha duplicat en el mateix període, afectant actualment a 58.000 homes (el 18,7% dels homes ocupats amb estudis universitaris).

- Cal tenir en compte que aquesta elevada subocupació que caracteritza el nostre mercat laboral constitueix un important desaprofitament de recursos ja que la societat inverteix temps i diners en la formació d'homes i dones que després no rendibilitza.

- **Catalunya és la cinquena comunitat autònoma amb un grau de subocupació femenina més elevada** (gràfic 2). En canvi, Catalunya està millor situada en termes de subocupació masculina ja que és la sisena comunitat amb un menor grau de subocupació dels homes.

Gràfic 2

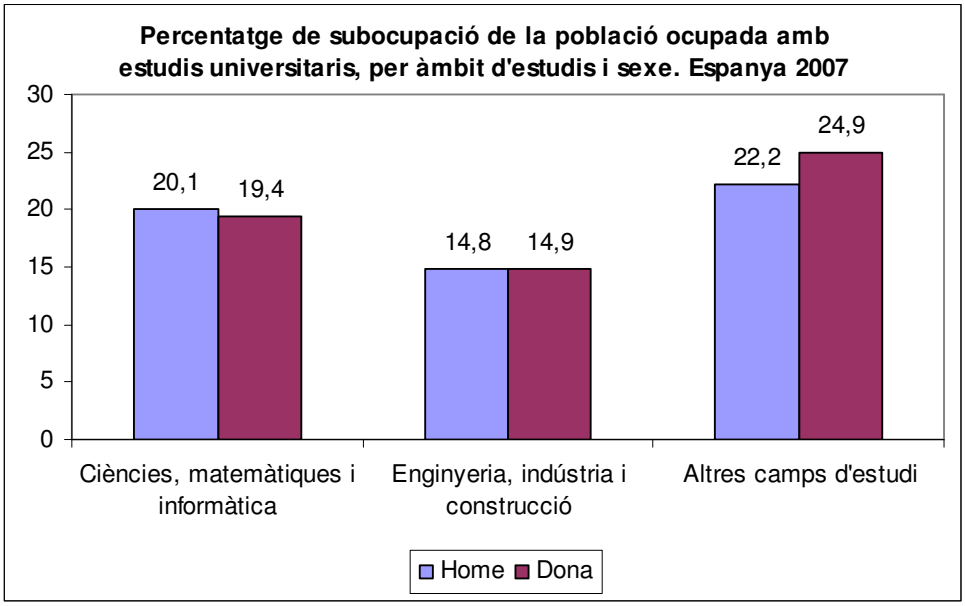


Font: Estudi "Indicadors sobre la pèrdua de talent femení a Catalunya" (2009)

- La incorporació de la dona al mercat de treball no sembla haver-se dut a terme d'acord amb la seva qualificació i això es reflecteix en les diferències salarials que s'observen per sexe. El 2006, l'últim amb dades disponibles, **el salari mitjà anual de les dones amb estudis universitaris era un 32% inferior al dels homes. Tot i que la diferència és molt significativa, s'ha reduït respecte a l'any 2002, quan era del 37%.** Aquesta diferència salarial s'amplia entre els directius i es redueix al 25% entre els tècnics, científics i professionals de suport. La bretxa salarial entre homes i dones tindrà efectes en el futur, atès que les dones obtindran unes pensions més baixes que els homes en el moment de la jubilació. De la mateixa manera, la crisi tindrà una major incidència sobre les dones perquè les seves prestacions per atur seran també inferiors a les dels homes.

- La subocupació afecta menys als ocupats que han cursat estudis universitaris en ciències, matemàtiques, informàtica i enginyeria, que a la resta d'estudis universitaris[2]. A més, tal com indica el gràfic 3, **no s'observen diferències apreciables en el grau de subocupació per sexes en els ocupats que han cursat aquestes carreres tècniques**.

Gràfic 3

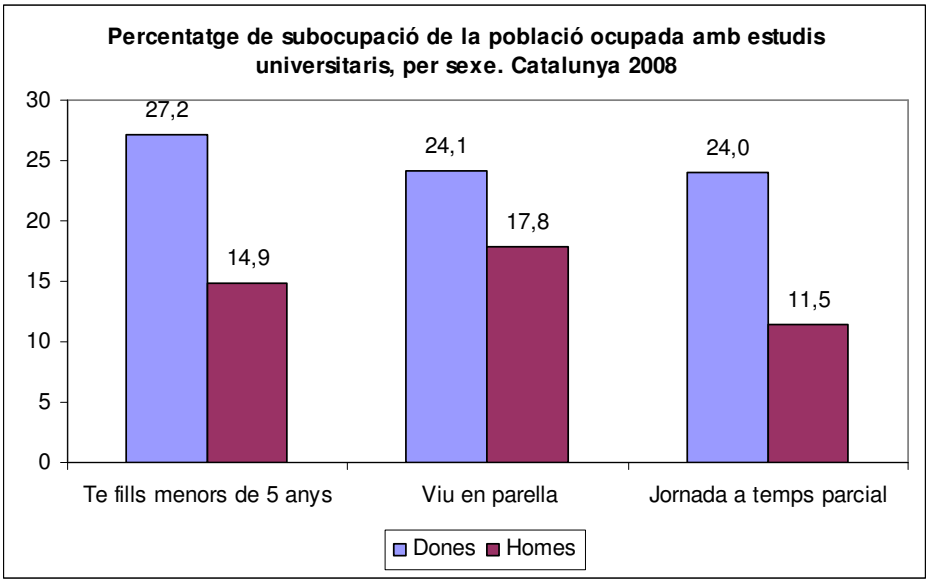


Font: Estudi "Indicadors sobre la pèrdua de talent femení a Catalunya" (2009)

- Les característiques personals, familiars i laborals també tenen incidència en la probabilitat d'estar subocupat. Segons l'estudi (gràfic 4), **els factors que més incideixen en la subocupació femenina són: tenir un fill menor de cinc anys, viure en parella, tenir un contracte a temps parcial, i estar ocupat en el sector serveis (a excepció de l'administració pública).**

Gràfic 4.

[2] Aquesta informació només està disponible per al conjunt d'Espanya i per a l'any 2007.



Font: Estudi "Indicadors sobre la pèrdua de talent femení a Catalunya" (2009)

Amb aquest estudi, la Cambra continua analitzant el cost que representa per a la societat i l'economia del país l'abandonament del mercat laboral de dones qualificades així com la seva subocupació en el mercat laboral. Les dones estan cada vegada més formades i més presents en el mercat laboral, i això constitueix una font de riquesa per al país. Però si la integració en el mercat laboral no es fa en les mateixes condicions que els homes i acaben ocupant llocs de treball que no s'adeqüen al seu nivell de qualificació, s'estarà perdent una ocasió única per augmentar la riquesa i la productivitat del país. A més, la no-realització professional de les dones pot conduir al seu abandonament prematur del mercat laboral en el moment de formar una família. La manera d'evitar-ho és resoldre els obstacles que les dones es troben per compaginar la seva vida personal, familiar i laboral (horaris incompatibles, vacances escolars llargues, manca d'ajudes i serveis de suport a la família, etc.).

En definitiva, **el camí cap a una major igualtat de gènere en el terreny econòmic passa per assumir i aprofitar entre tots -empreses, administracions i societat en general-, els costos i els avantatges d'una política efectiva de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**