

LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

El sector serveis és el més feminitzat i
ho és més al Baix Llobregat.

Baix Llobregat, març 2023.

Amb la col·laboració de:

ÍNDEX

Per facilitar la consulta, aquest índex té hipervincles, així podeu anar directament als capítols que més us interessin.

1. Prenent notes

2. Resum de dades

3. Accés al mercat de treball. La formació.

Nivell formatiu de la població.

Diferencial dona home del nivell formatiu.

Presència de les dones a Batxillerat segons modalitat.

Presència de les dones als cicles formatius segons famílies professionals.

Presència de les dones a les famílies professionals vinculades a la nova indústria.

Evolució de la presència de les dones a Batxillerat.

Evolució de la presència de les dones als cicles formatius.

Evolució presència de dones en l'especialitat de Tecnologia a Batxillerat.

Evolució presència de dones en la modalitat d'informàtica i comunicacions en cicles formatius.

4. La població en edat de treballar. Principals indicadors.

4.1 Població activa

Principals indicadors de població activa

Evolució de les taxes d'activitat segons sexe.

4.2 Població ocupada

Principals indicadors de població ocupada.

Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe.

4.3 Població emprenedora

Població ocupada segons situació professional.

Indicadors principals d'emprenedoria segons sexe.

4.4 Rotació laboral

4.5 Índex d'Igualtat de Gènere. Dimensió treball.

5. Usos del temps i cura.

5.1 Usos del temps. Qui fa què?

Usos del temps en un dia mitjà. Distribució per sexe.

Enquesta usos del temps i confinament.

5.2 Índex d'Igualtat de Gènere (IIG). Dimensió temps.

5.3 Enquesta sobre qüestions de gènere. Usos del temps i treball de cura.

Hores setmanals destinades a les tasques domèstiques

Realització de tasques domèstiques segons gènere

El treball de cures suposa un canvi en la vida professional

Mitjana setmanal del temps de lleure

5.4 Maternitat, paternitat i cura

Durada de les prestacions.

Excedències per cura de fills

Excedències per cura a un familiar (altes)

6. Salari, prestacions i pobresa.

6.1 Salari i gènere

Distribució salarial segons percentils.

Distribució salarial segons edat.

Distribució salarial segons ocupació.

Distribució salarial segons sector productiu.
Distribució salarial segons tipus de contracte.
Guany mitjà per hora treballada.

6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat.

Evolució prestacions per desocupació segons sexe
Diferencial home dona de les persones que reben algun tipus de prestació
Prestacions per desocupació segons tipologia
Cobertura de les prestacions per desocupació (diferencial segons sexe) segons municipis.
Municipis amb més prestacions assistencials

6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat.

Pensions contributives. Pensionistes segons sexe.
Pensions contributives. Quantia mitjana de les pensions segons sexe.
Pensions no contributives. Pensionistes segons sexe.
Pensions no contributives. Quantia mitjana de les pensions segons sexe.
Diferencial dona-home en la quantia mitjana de les pensions contributives i no contributives.

6.4 Risc de pobresa

Evolució taxa de risc de pobresa segons sexe.
Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat.
Principals indicadors de pobresa segons sexe.

7. El mercat de treball segons demanda.

7.1 Afiliació segons residència padronal al Baix Llobregat

7.1.1 Dades generals d'afiliació segons residència padronal i sexe

Dades generals d'afiliació residencial segons sexe.
Distribució de les dones afiliades segons municipis del Baix Llobregat.
Municipis del Baix Llobregat segons diferencial de persones afiliades segons sexe.

7.1.2 L'edat en les afiliacions

Nombre de persones afiliades per edat i gènere.
Evolució de l'afiliació entre les persones més joves.
Evolució de l'afiliació entre les persones més grans

7.1.3 Feminització de l'ocupació. Total i per sectors.

Índex de feminització per sectors.
Distribució llocs de treball per sectors i sexe.
Llocs de treball per sectors i variació anual.
Distribució dels llocs de treball segons municipis.
Percentatge de llocs de treball ocupats per dones respecte total. Municipis i sectors.

7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat

7.2.1 Dades generals de contractació

Evolució contractes registrats.
Pes dels contractes registrats segons sexe.
Contractes registrats segons sexe i edat.
Evolució taxa de temporalitat contractual.
Pes dels contractes temporals segons sexe.
Contractes registrats segons modalitat.

7.2.2 Dades municipals.

Municipis amb més i menys contractes registrats per dones.
Municipis amb més i menys contractes temporals registrats per dones.

7.3 Atur registrat al Baix Llobregat

7.3.1 Dades generals d'atur

Evolució atur registrat.



Pes de les persones aturades segons sexe.

Persones aturades segons sexe i edat.

7.3.2 Durada de la demanda d'ocupació

Durada de la demanda d'ocupació segons edat.

Durada de la demanda d'ocupació segons nivell formatiu.

7.3.3 Atur registrat segons activitat econòmica

7.3.4 Atur registrat segons ocupació

7.3.5 Dades municipals

Municipis amb més pes de dones en situació d'atur.

Municipis amb menys pes de dones en situació d'atur.

8. Reforma laboral i recuperació?

9. Semàfor d'indicadors de mercat de treball. Quadre de comandament integral.

10. Objectius de Desenvolupament Sostenible.

11. Conceptes i accés a les dades.

12. Per saber-ne més. Articles i estudis recomanats.

1. Prenent notes.

2022 és l'any de la reforma laboral i la recuperació de la pandèmia per, entre d'altres, l'evolució creixent de l'ocupació però, ha augmentat el diferencial de gènere? Ha augmentat l'emprenedoria femenina? Hem reduït la gran bretxa salarial en els salaris més baixos?

Estructura.

Aquest informe s'estructura en 5 grans àmbits: 1. Accés al mercat de treball. La formació; 2. Principals indicadors de la població en edat de treballar; 3. Usos del temps i cura; 4. Salari, prestacions i pobresa i 5. El mercat de treball segons demanda.

Alhora incloem un resum de dades i un quadre de comandament amb el seguiment dels principals indicadors de l'informe per tal de facilitar la lectura i les conclusions pròpies. Aquest quadre de comandament va seguit de com aquests indicadors monitoritzen els ODS en la situació laboral de la comarca.

Finalment, s'inclou un apartat metodològic i un capítol amb articles i estudis recomanats per a saber-ne més entorn la situació desigual de les dones en l'àmbit laboral.

Les preguntes.

1. Nivell formatiu. Els estudis importen. El gènere tria la formació?

Una de les variables que expliquen la nostra situació en el mercat de treball és el nivell formatiu.

De manera general s'observa una major presència de dones en els estudis superiors que no es tradueix en una major presència en les millors ocupacions.

Respecte a l'elecció dels estudis encara s'observen segregacions per raons de gènere tant en el tipus d'estudi (Batxillerat o cicles formatius) com en la família triada (artística, serveis socials o tècniques).

2. Discriminació de gènere en el mercat de treball

La hipòtesi principal de l'estudi rau en l'existència de discriminació per gènere en l'accés com en la permanència del mercat de treball. Discriminació que es pot detectar tant en la població ocupada, la tipologia de jornades o la distribució salarial.

3. Segregació vertical

Un dels símptomes de discriminació per raó de gènere és la segregació vertical, és a dir, trobarem més dones en les ocupacions elementals i més homes en càrrecs directius.

Seguim mantenint que existeix segregació vertical en el mercat de treball del Baix Llobregat.

4. Segregació horitzontal

La segregació horitzontal és un altre indicador tradicional de la discriminació per gènere. En el cas del mercat de treball, la segregació horitzontal es detecta en observar si existeixen activitats econòmiques desenvolupades majoritàriament per homes o per dones.

Seguim mantenint que existeix segregació horitzontal en el mercat de treball del Baix Llobregat.

5. Bretxa salarial i de pensions

La diferència salarial entre homes i dones és la bretxa salarial. Si de manera general els homes presenten unes retribucions salarials superior a la de les dones, existirà discriminació per gènere. Existeix una bretxa salarial entre dones i homes.

La major vulnerabilitat de les dones en el mercat de treball (tant en la seva massa salarial com en la seva trajectòria laboral) farà que existeixi una discriminació en les pensions (i que aquesta sigui major que la salarial). Així, una discriminació de gènere en la distribució de pensions, provocarà una bretxa de pensions entre dones i homes.

6. Si ets dona i estàs a l'atur, la teva cobertura serà menor.

Com a conseqüència de les menors cotitzacions i retribucions de les dones i per les seves trajectòries, generalment, discontinües, la cobertura de les prestacions per desocupació seran menors que entre els homes.

7. La pobresa té gènere?

Les bretxes salarials i de pensions acompanyades d'altres situacions familiars i personals com la reducció progressiva de polítiques públiques de suport a les famílies fan que les dones tinguin major vulnerabilitat i risc d'exclusió social que els homes.

Per tant, considerem que la pobresa té nom de dona.

8. L'edat discrimina, però si ets dona, més.

Si el nivell formatiu pot condicionar la nostra situació en el mercat de treball, l'edat encara ho fa amb major intensitat.

A la vegada, si l'edat discrimina en el mercat de treball (ja sigui en la durada de la demanda d'ocupació com en la precarietat de la contractació) aquesta discriminació serà major si ets dona.

9. Emprenedors o empenedores?

Sovint es considera que la discriminació de gènere en l'emprenedoria no és tal ja que l'emprenedoria és un acte voluntari, les dones no empenen perquè no volen. Tot i amb això, darrera de la voluntat i possibilitat d'empenre, existeixen sobretot, barreres de manca

d'apoderament. Per tant, si trobem un diferencial positiu d'empenedors, trobarem una discriminació invisible de gènere.

Existeix una discriminació per gènere en l'activitat empenedora. La creació de noves empreses ve liderada per homes.

El creixement econòmic preveu un increment de les iniciatives empenedores. Aquest increment serà igual per homes que per dones?

10. La conciliació, només per a dones?

El treball productiu no pot ser explicat sense considerar l'àmbit domèstic de les persones. Qui s'encarrega de les tasques domèstiques? Qui organitza les tasques domèstiques? A qui recau la cura de persones dependents?

Aquestes preguntes i les seves respostes condicionen les trajectòries professionals de qui ostenta el pes d'aquestes tasques. Tenint en compte el nostre dia a dia i les dades ja estudiades, podem dir que la conciliació de la vida laboral i familiar recau sobre les dones. Són elles qui es responsabilitzen de les càrregues domèstiques i la cura familiar.

11. Impacte de la reforma laboral

L'activitat i l'ocupació ha crescut progressivament des de 2008. Aquest creixement s'ha fet respectant la qualitat en el treball o precaritzant la situació de les persones treballadores?

El 2022 és el primer any on podem observar l'impacte de la reforma laboral. En principi, es preveu observar una disminució generalitzada de la temporalitat. Alhora, es preveu que els sectors més feminitzats i, amb major temporalitat contractual, observin un major descens de la temporalitat. Per tant, l'augment de la contractació indefinida s'espera sigui major en homes que en dones.

2. Resum de dades

Augmenta el pes de les dones en el total de matrícules als cicles formatius però disminueix al Batxillerat.

- Més dones que homes en els extrems del nivell formatiu. Major percentatge de dones analfabetes o amb estudis primaris incomplets però també major percentatge de dones universitàries.
- El pes de les dones matriculades a cicles formatius augmenta respecte el curs anterior (+11%).
- El 54,2% de l'alumnat matriculat al Batxillerat són dones; el 41,2% de l'alumnat matriculat als cicles formatius són dones.
- Les dones en els cicles formatius tecnològics continuen sent testimonials.
- La presència de dones matriculades en famílies professionals vinculades a la indústria 4.0 no supera el 5,6% del total.

La taxa d'ocupació és l'indicador amb major diferencial entre homes i dones (7,1 punts).

- El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina.
- Augmenta l'activitat entre els homes però disminueix entre les dones. Creix el diferencial de la taxa d'activitat.
- Disminueix la taxa d'atur i el seu diferencial.

Mentre el treballador per compte propi és home, la jornada a temps parcial és de la dona.

La rotació laboral afecta més a les dones.

- La població ocupada assalariada és major entre les dones que entre els homes.
- Disminueix la distància entre els homes ocupats per compte propi i les dones.
- La jornada a temps parcial té nom de dona (13 punts de diferencial).
- Respecte el 2021 disminueix la població assalariada de contracte temporal en les dones (-3,5) i en els homes (-3,2).
- La rotació laboral és major entre les dones que entre els homes. Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 5 o més contractes l'any.

El % d'homes és superior al de dones a totes les fases del procés emprenedor.

Per primera vegada, més dones que homes abandonen el seu projecte empresarial.

Creix el pes de les dones en l'empresariat i cooperativisme.

L'índex TEA creix.

- Només el 36% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones.
- Creix el pes de les dones en l'empresariat i cooperativisme.
- El percentatge d'homes és superior al de dones en totes les fases del procés emprenedor a excepció de l'abandonament on les dones superen als homes.
- L'índex TEA creix tant en homes com en dones.
- Respecte 2020, on creix més la taxa emprenedora, és entre les joves (passant del 4,7% al 6,7% en el 2021).
- Les percepcions, valors i aptituds entorns l'emprenedoria continuen sent diferents entre dones i homes.

**La cura, cosa de dones.
El confinament ha suposat una major càrrega de feina productiva, domèstica i de cures.**

- L'Índex d'Igualtat de Gènere (IIG) en la seva dimensió temps, mostra una càrrega desigual en la distribució del treball domèstic i de cures. L'evolució temporal mostra que les diferències de gènere persisteixen i no s'observen millores significatives en el període recent.
- L'enquesta sobre qüestions de gènere mostra que les dones dediquen gairebé 10 hores setmanals més a les tasques domèstiques.
- L'enquesta d'usos del temps realitzada durant el confinament mostra que les dones han suportat una major càrrega de feina productiva, domèstica i de cures.

La bretxa salarial existeix i es fa més gran segons edat, ocupació i rang salarial.

La bretxa creix en els joves i les ocupacions d'atenció al públic i administració.

- La desigualtat salarial és una característica que afecta a tots els sectors, edats i ocupacions.
- L'any 2020, les dones tenien una mitjana salarial de 24.097 euros, 5.907 euros inferior al dels homes. És a dir un 19,7% de bretxa salarial en favor dels homes.
- Mentre que entre els treballadors més ben remunerats (percentil 90) la bretxa salarial és del -15,7%, entre els pitjor remunerats (percentil 10) aquesta és del -32%.
- El grup d'edat de 25 a 34 anys és el que presenta una bretxa salarial menor (-13%), el grup d'entre 45 i 54 anys la major (-22,8%).
- Tot i que respecte l'any anterior disminueix la bretxa salarial mitjana (-0,9), destaquem el creixement (+4 pp) de la bretxa entre els menors de 25 anys i entre les ocupacions més feminitzades (venda, restauració i ocupacions administratives) on s'amplia en dos punts.

I continua en totes les prestacions i pensions. El gènere determina la quantia.

- La cobertura de les prestacions per desocupació és major entre homes (74%) que dones (64%). Augmenta el diferencial de les prestacions per desocupació entre homes i dones.
- Existeix una bretxa del 41% entre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes (1.401 €) i la de les dones (823€). En les pensions no contributives per jubilació aquest diferencial també existeix (amb una quantia mitjana de 374 € les dones cobren un 4% menys que els homes).

La taxa de risc de pobresa és major entre les dones.

La taxa de pobresa de les dones és major entre les de més de 64 anys.

També trobem un major percentatge de dones amb privacions materials i amb dificultats per arribar a finals de mes.

- El 22,2% de les dones i el 20,6% dels homes viuen en llars amb una renda disponible equivalent inferior al 60% dels ingressos medians de les llars. El risc de pobresa és major entre les dones grans. La major disminució de la taxa de risc de pobresa la trobem entre les dones en edat de treballar.
- És major el percentatge de dones que té dificultats per arribar a fins de mes (22,2%) que els homes (20,6%).
- És major el percentatge de dones (17,0%) que d'homes (15,9%) amb 3 o més privacions materials.
- La taxa de risc de pobresa monetària en el treball mostra una major pobresa entre els homes (12,6%) que entre les dones (8,8%).

Disminueix lleugerament el diferencial de persones afiliades.

L'augment de les persones afiliades és generalitzat.

- Al Baix Llobregat hi ha 176.632 dones afiliades, un 8,4% menys del total d'homes afiliats.
- Es registra un augment generalitzat de les persones afiliades. El diferencial home/dona disminueix lleugerament respecte a l'any anterior.
- El diferencial per gènere en les afiliacions augmenta segons l'edat.

Es registra la menor taxa de temporalitat contractual de la sèrie.

Els contractes registrats per les dones en el 2022 són superiors als registrats en el 2008 (+16%).

- El 54% dels contractes registrats al Baix Llobregat en el 2022 ho eren per homes.
- Es registra la menor taxa de temporalitat de la sèrie (65,5%). La disminució de la taxa és major entre homes que entre les dones.
- El 66% dels contractes d'interinitat són registrats per dones.
- En 10 municipis de la comarca les dones registren més nous contractes que els homes.

L'atur registrat del Baix Llobregat continua tenint nom de dona.

Augmenta l'atur de llarga durada: un 34,6% de les dones aturades i un 27,1% dels homes aturats porten més de dos anys en aqueta situació.

- Del total de persones aturades en el 2022 al Baix Llobregat, el 58% són dones i el 42% homes. Respecte l'any anterior, l'atur disminueix tant entre les dones (-7%) com entre els homes (-5%).
- A mesura que l'edat de les persones aturades augmenta, creix el pes de les dones aturades. El percentatge de dones joves aturades menors de 20 anys és del 39,4%, entre els majors de 55, el percentatge d'aturades és del 60,4%.
- El demandant d'ocupació de llarga durada (més de 2 anys) és major entre les dones (34,6%) que entre els homes (27,1%).
- Respecte a l'any anterior disminueix el diferencial dones homes aturades de llarga durada.

Segregació horitzontal present a la comarca.

- Més del 90% de les persones aturades que havien realitzat activitats relacionades amb les llars i del 86% activitats sanitàries i serveis socials a la comarca eren dones. Només el 15,7% de les persones aturades del sector de la construcció eren dones
- Més del 70% de les persones ocupades en serveis a la ciutadania són dones. Només el 12% dels llocs de treball de la construcció a la comarca són ocupats per dones.

Segregació vertical present a la comarca.

- El 30,9% de les persones aturades que havien treballat com a directors i gerents eren dones.
- En canvi, les ocupacions d'empleats d'oficina i comptables (amb un 81% de persones aturades dones) i ocupacions de restauració o venedors (78,1% de persones aturades dones) són les que presenten un predomini de dones entre les persones aturades.

Impacte de la pandèmia: l'atur baixa respecte 2021 i el nombre d'aturades ja és inferior al de l'any 2019.

Preocupa especialment l'atur de llarga durada i el major impacte d'aquest sobre les dones.

El creixement de la contractació indefinida ha estat major en les dones.

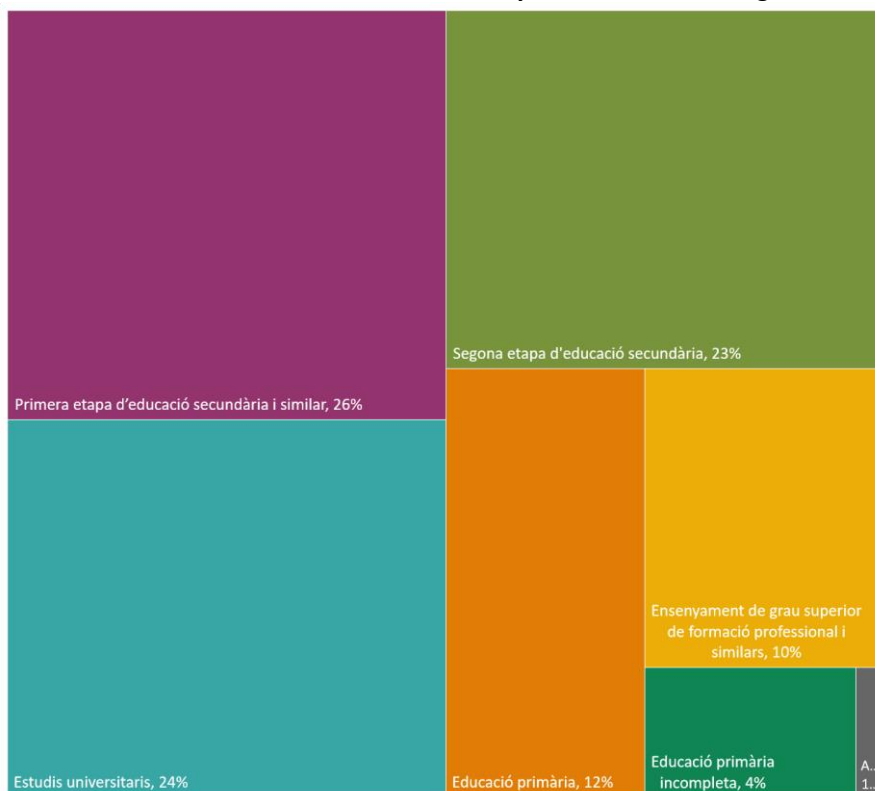
- Creix l'ocupació i disminueix el diferencial segons gènere, sobretot respecte 2021.
- Creix el pes de les dones en l'empresariat i cooperativisme.
- 35% de les dones aturades de molt llarga durada. Més dones que homes són aturades de molt llarga durada (hi ha un diferencial superior al 78% en persones que porten més de 2 anys a l'atur).
- La reforma laboral ha tingut un impacte directe en la reducció de la temporalitat contractual. El creixement de la contractació indefinida ha estat generalitzada i en les dones ha estat superior.

3. Accés al mercat de treball. La formació.

El nivell formatiu de les persones és una de les variables explicatives de la seva situació professional. En els nivells ocupacionals que requereixen menor nivell formatiu les desigualtats per gènere són majors.

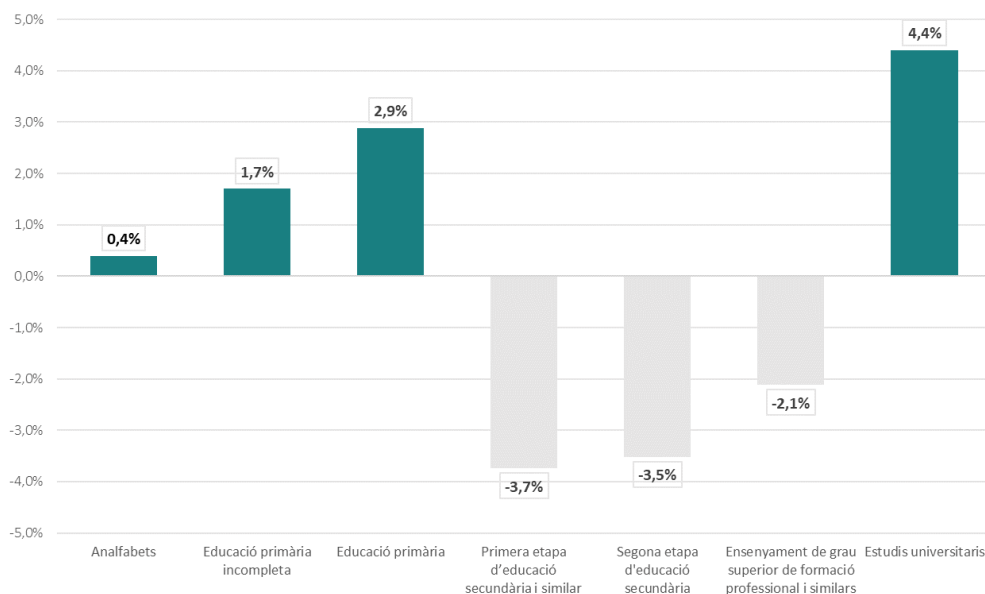
Més dones que homes en els extrems del nivell formatiu. Si mirem el nivell formatiu assolit de les dones del Baix Llobregat, el 4,5% de les mateixes són analfabetes o no tenen els estudis primaris complerts; el 12,4% tenen estudis primaris; el 26,0% primera etapa d'educació secundària; el 22,7% segona etapa d'educació secundària; el 10,3% ensenyament de grau superior de formació professional i el 24,0% estudis universitaris. Respecte al conjunt d'homes de la comarca, hi ha més dones analfabetes (0,4 pp més), amb educació primària incompleta (+1,7) o amb educació primària (+2,9). Tot i amb això, també es registra un volum superior de dones amb estudis universitaris que homes (+4,4pp). Els nivells formatius que registren un major percentatge d'homes que de dones són els de Primera etapa d'educació secundària (-3,7 pp.), Segona etapa d'educació secundària (-3,5 pp.) i Formació Professional (-2,1 pp).

Nivell formatiu assolit del total dones de 15 anys i més al Baix Llobregat. 2021.



Font: OCBL a partir de les dades del Cens de Població i Habitatges 2021 de l'INE.

Diferencial dona home del nivell formatiu assolit. Baix Llobregat 2021.



Font: OCBL a partir de les dades del Cens de Població i Habitatges 2021 de l'INE.

Per aproximar-nos al nivell formatiu de les dones del Baix Llobregat amb dades més actualitzades emprarem les dades de matriculació als ensenyaments post obligatoris de la comarca¹.

La presència de dones en aquests ensenyaments divergeix segons nivell formatiu (Batxillerat o Cicles Formatius) **i especialitats o famílies professionals**. Així, en el curs 2021-22 observem més dones que homes en Batxillerat (54,2% de l'alumnat al Baix Llobregat són dones) però no així en el conjunt de cicles formatius oferts a la comarca (41,2% de l'alumnat).

Respecte a les famílies professionals i especialitats de la post obligatòria el biaix de gènere encara és més present. Així, la presència de dones és major en aquelles especialitats que deriven en professions tradicionalment feminitzades (Arts, Imatge personal, Serveis socioculturals i a la comunitat i Sanitat,) i menor en aquelles relacionades amb professions masculinitzades (Transport i manteniment de vehicles, Electricitat i electrònica i Informàtica i comunicacions).

¹ Altres dades que podrien interessar com ara el nivell formatiu del conjunt de persones treballadores són inaccessibles a nivell comarcal si el que volem és tenir dades actualitzades.

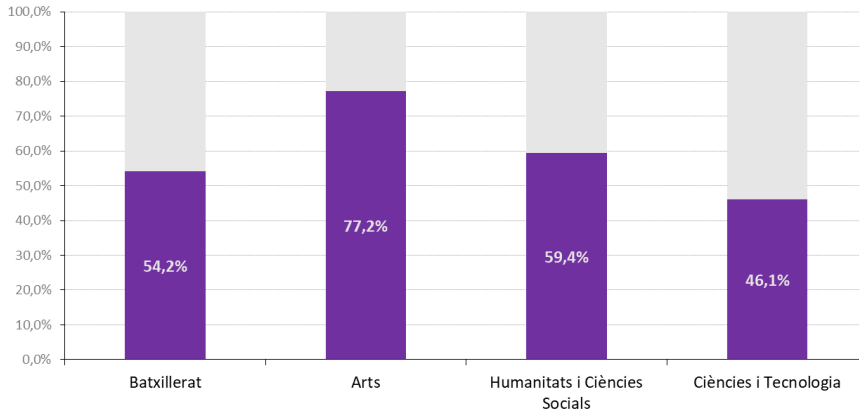
El curs 2021-2022 registra un augment del pes de les dones en els ensenyaments de cicles formatius i un decrement en el Batxillerat

El pes de dones matriculades en cicles formatius al Baix Llobregat creix un 11% respecte al curs anterior. Així, el percentatge de dones matriculades a FP (41,2%) creix fins a situar-se en valors pròxims als observats el curs 2015-2016 (41,0%). A més a més, el nombre absolut de dones matriculades el darrer curs (4.948 dones) és significativament superior al del fa cinc cursos (3.948 dones), el que representa un increment del 25%. Per altra banda, el nombre de dones en l'alumnat de Batxillerat decreix, passant del 55,1% en el curs 2020-2021 al 54,2% en el curs 2021-2022.

La presència de **les dones en els cicles formatius tecnològics continuen sent testimonials. La única modalitat de Batxillerat on la presència de les dones no supera el 50% de matriculats és la de Ciències Naturals i Tecnologia (46,1%).** Aquesta xifra es manté estable respecte al curs anterior. On trobem la menor presència de dones és **en els cicles formatius de la branca tecnològica**, tot i que, respecte el curs anterior, **creix el pes de les dones matriculades** en informàtica i comunicacions (les dones registren el 7,1% del total de les matrícules), i també ho fa en electricitat i electrònica (les dones registren el 4,8% de les matriculacions, en el curs 2020-2021, 4,4%).

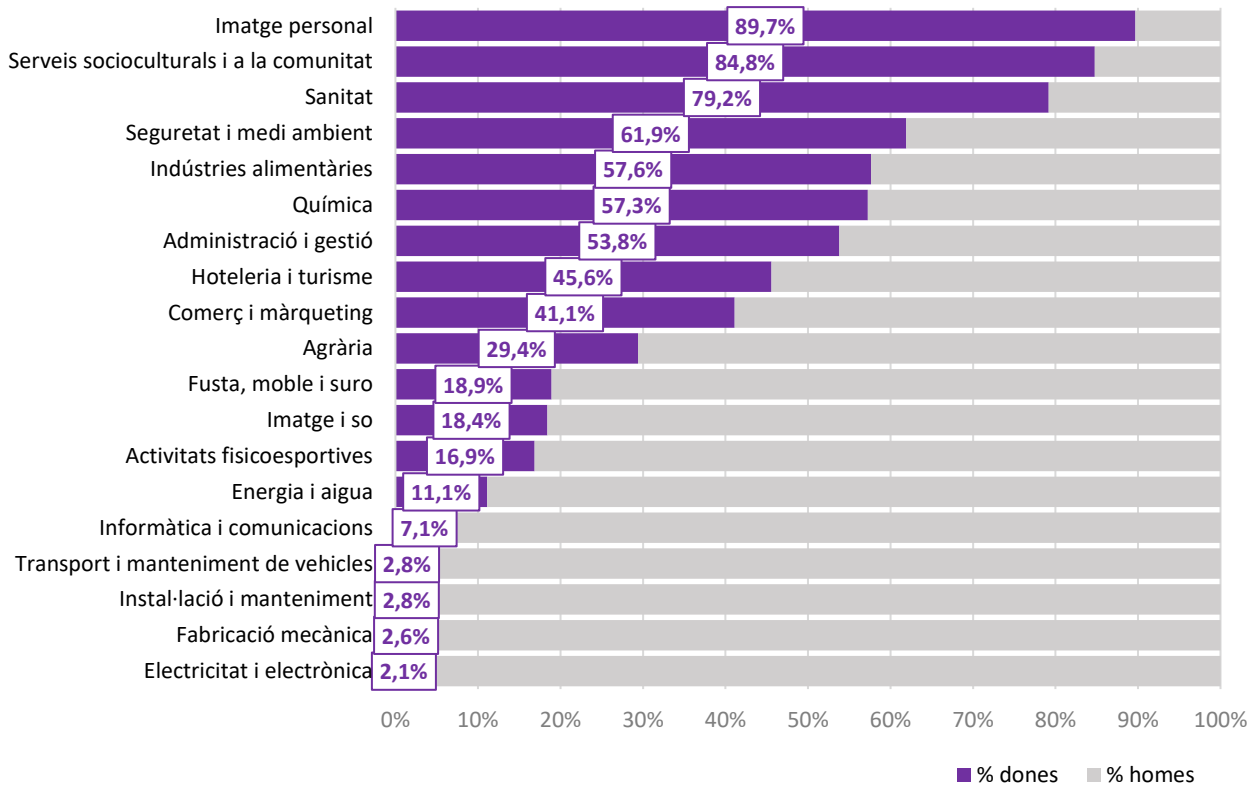
El baix percentatge de les dones en les famílies professionals industrials, encara és més preocupant si ens centrem en aquelles famílies vinculades a **la indústria 4.0 on el pes de les dones matriculades no supera el 5,6% del total.** No cal dir que aquest baix percentatge tindrà implicacions negatives per a la presència de les dones a la nova indústria (a menor dones formades, menor dones treballant en el sector). Recordem, també, que el sector industrial és un dels sectors amb majors nivell de qualitat en el treball (en termes de qualitat de l'ocupació: tipus de contracte, condicions laborals...).

Presència de les dones a Batxillerat i segons modalitat. Baix Llobregat.



Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2021-2022.

Presència de les dones als cicles formatius segons famílies professionals. Baix Llobregat.



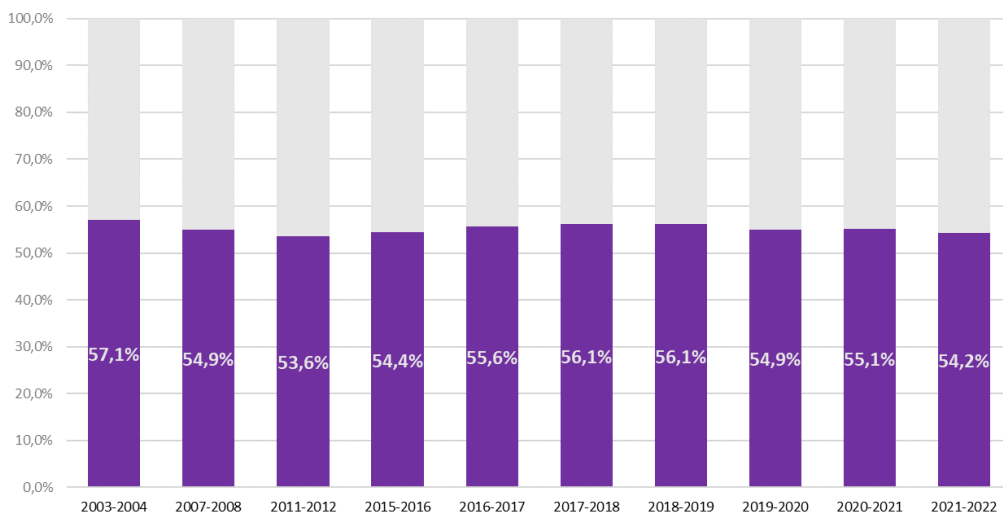
Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2021-2022.

**Presència de les dones a les famílies professionals vinculades a la nova indústria (Indústria 4.0).
Baix Llobregat.**

	Alumnat	%dones
CFPM - INSTAL·LACIONS DE TELECOMUNICACIONS	83	2,4%
CFPM - INSTAL·LACIONS ELÈCTRIQUES I AUTOMÀTIQUES	207	1,4%
CFPS - AUTOMATITZACIÓ I ROBÒTICA INDUSTRIAL	125	2,4%
CFPS - MANTENIMENT ELECTRÒNIC	23	8,7%
CFPS - SISTEMES ELECTROTÈCNICS I AUTOMATITZATS	49	0,0%
Electricitat i electrònica	487	2,1%
CFPM - MECANITZACIÓ	224	0,9%
CFPM - SOLDADURA I CALDERERIA	24	0,0%
CFPS - DISSENY EN FABRICACIÓ MECÀNICA	44	6,8%
CFPS - PROGRAMACIÓ DE PRODUCCIÓ EN FABRICACIÓ MECÀNICA	68	7,4%
Fabricació mecànica	387	2,6%
CFPM - SISTEMES MICROINFORMÀTICS I XARXES	1.602	7,2%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA	178	4,5%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA (CIBERSEGURETAT)	62	9,7%
CFPS - DESENV. D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA (INFORMÀTICA APLICADA A LA LOGÍSTICA)	36	8,3%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA	114	7,0%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS WEB	229	7,4%
Informàtica i comunicacions	2.221	7,1%
CFPM - INSTAL·LACIONS FRIGORÍFIQUES I DE CLIMATITZACIÓ	n.d.	n.d.
CFPM - MANTENIMENT ELECTROMECAÑIC	52	1,9%
CFPS - MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS TÈRMiques I DE FLUIDS	n.d.	n.d.
CFPS - MECATRÒNICA INDUSTRIAL	93	3,2%
Instal·lació i manteniment	145	2,8%
Total Indústria 4.0	3.213	5,6%
Total FP	12.005	41,2%

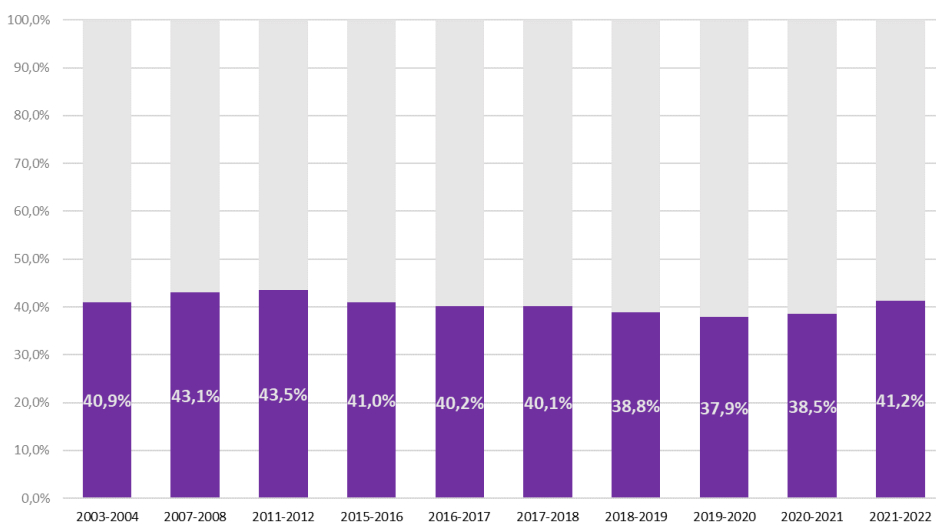
Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2021-2022.
La classificació respon als criteris metodològics de l'estudi publicat per la Fundació FP.

Evolució de la presència de les dones a Batxillerat. Baix Llobregat.



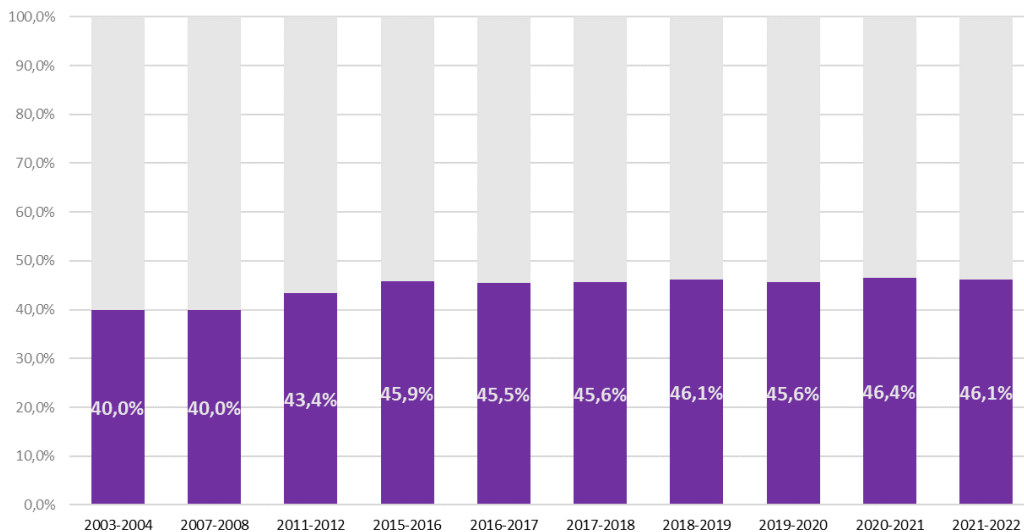
Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació.

Evolució de la presència de les dones als cicles formatius. Baix Llobregat.



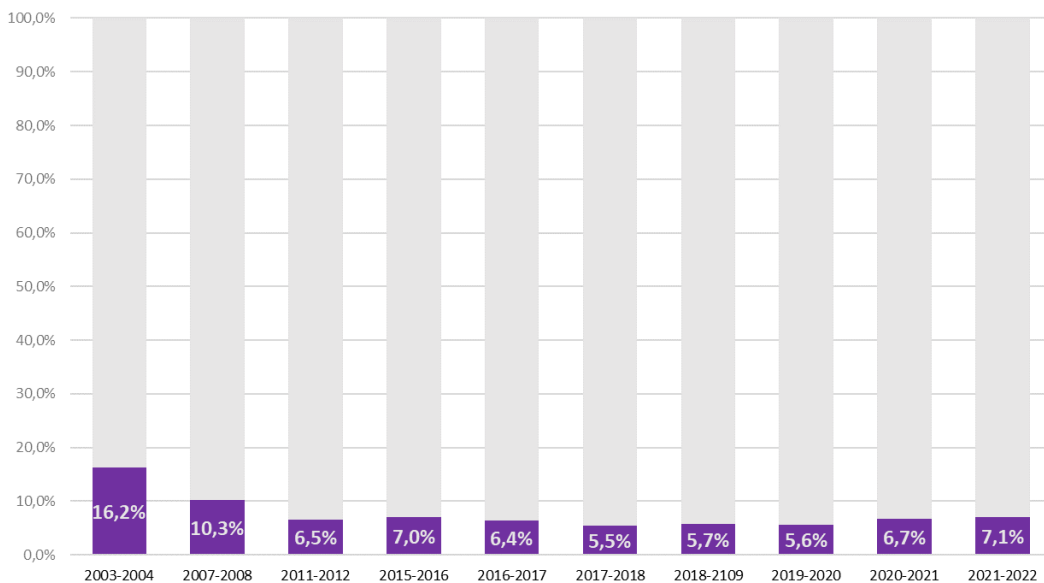
Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació.

Evolució de la presència de les dones en l'especialitat Ciències naturals i Tecnologia de Batxillerat.



Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació.

Evolució de la presència de les dones en la modalitat d'Informàtica i comunicacions de cicles formatius.



Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació.

4. La població en edat de treballar. Principals indicadors.

4.1 La població activa

La població econòmicament activa està integrada per aquelles persones dedicades a la producció de béns i serveis ja estiguin ocupades o desocupades.

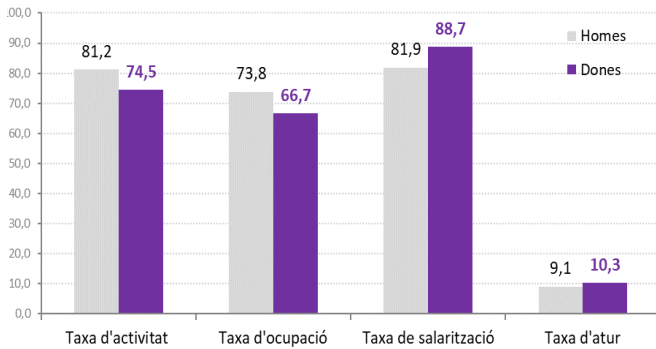
El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina. Mentre els homes d'entre 16 i 64 anys presenten un 81,2% de taxa d'activitat, el de les dones d'aquelles mateixes edats és del 74,5%. La taxa d'ocupació dels homes supera a la de dones en 7,1 punts (73,8% d'homes i 66,7% de dones en edat activa estan ocupades).

La població assalariada i aturada és superior entre les dones. Mentre el 82% dels homes que treballen són assalariats, el 89% de les dones són assalariades en el mercat de treball (mostrant una diferència de +6,8 respecte els homes). La taxa d'atur de les dones (10,3%) també és superior (1,2 punts superior a la taxa d'atur dels homes).

La variació anual dels principals indicadors de població activa mostra una millora general. La taxa d'atur disminueix de manera generalitzada i, amb major intensitat entre les dones (-2,6pp) que en els homes (-1,3pp). La taxa d'ocupació creix en 1,3 punts tant en dones com en homes.

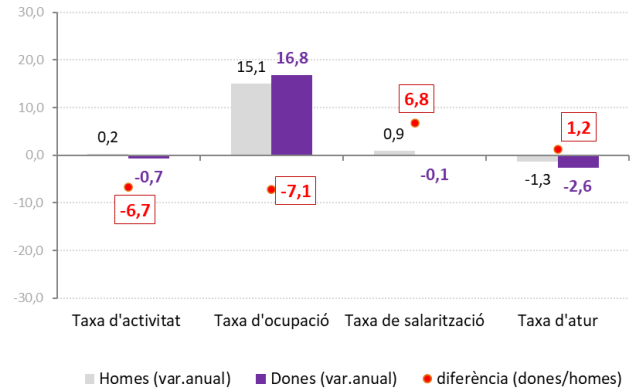
En el 2022 la taxa d'activitat disminueix entre les dones (-0,7 punts) mentre que augmenta entre els homes (+0,2pp.). **El diferencial de les taxes** d'activitat d'homes i dones és sempre negatiu (la taxa d'activitat dels homes sempre és superior al de les dones), i respecte el 2021, **el diferencial de la taxa d'activitat creix.**

Principals indicadors de població activa. Catalunya. 2022.



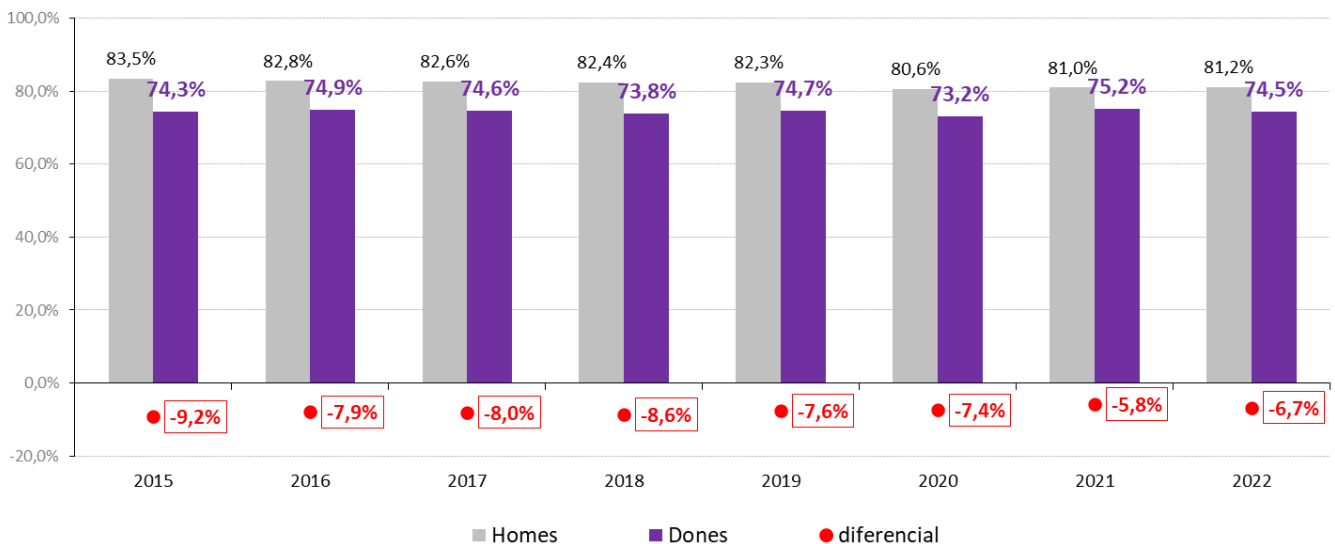
Font: OCBL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

Variació interanual dels principals indicadors de població activa. Catalunya. 2022.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

Evolució de les taxes d'activitat segons sexe. Catalunya. 2015-2022.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

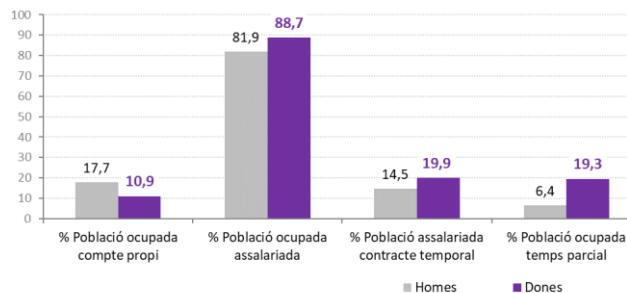
4.2 La població ocupada

Gran part de la població ocupada és assalariada. Hi ha un **major percentatge de dones assalariades** (88,7%) que homes (81,9%). En canvi, **és superior el percentatge d'homes que treballen per compte propi** (17,7%) que en dones (10,9%) (un diferencial de 7 punts entre homes i dones).

La jornada a temps parcial té nom de dona. El 6,4% dels homes estan ocupats a temps parcial, entre les dones, l'ocupació a temps parcial és del 19% (un diferencial de 13 punts percentuals entre homes i dones).

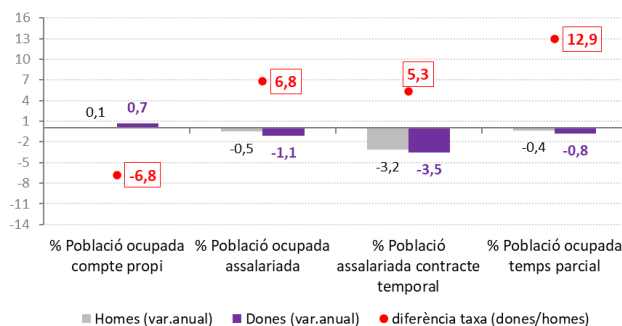
Respecte 2021, **disminueix la població assalariada, la població assalariada amb contracte temporal i la població ocupada a temps parcial.**

Principals indicadors de població ocupada. Catalunya 2022.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

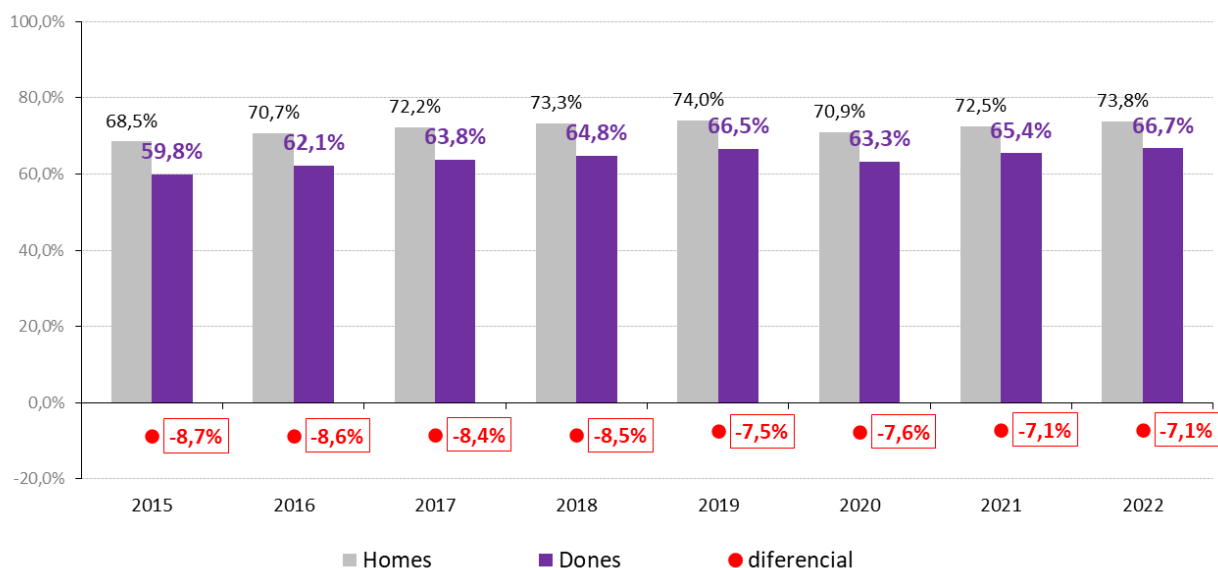
Variació interanual. Catalunya.2022.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

Augmenta de manera generalitzada la taxa d'ocupació respecte l'any 2021. El diferencial de les taxes d'ocupació d'homes i dones és sempre negatiu (la taxa d'ocupació dels homes sempre és superior al de les dones), aquest any es manté la distància entre la taxa d'ocupats i ocupades.

Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe. Catalunya. 2015-2022.



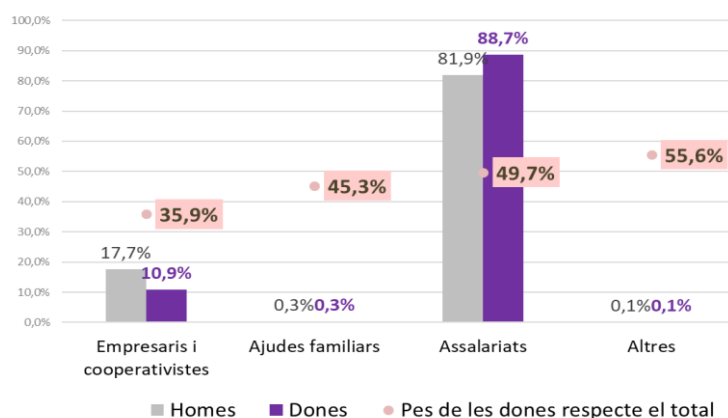
Font: OCBL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

4.3 La població emprenedora

Només el 36% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones. Tot i que la situació assalariada és la majoritària entre les dones ocupades (el 89% del total) aquestes no arriben al 50% del total de població ocupada.

Respecte 2021 creix el pes de les dones entre la població emprenedora (+2pp) i disminueix en la resta de situacions professionals: ajudes familiars (-9,5) o altres situacions professionals (-0,3).

Població ocupada segons situació professional. Catalunya. 2022.



Variació interanual (p.p) del pes de les dones en cada una de les situacions professionals

Empresaris i cooperativistes	↑	1,8
Ajudes familiars	↓	-9,5
Assalariats	↓	0,0
Altres	↓	-0,3
POBLACIÓ OCUPADA (total)	↑	0,2

Font: OCBL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

La distribució de la població emprenedora per gènere en el 2021 mostra, de nou, que el **percentatge d'homes és superior al de dones en totes les fases del procés emprenedor**. Aquest resultat consolida la tendència iniciada el 2016. Cal destacar la major presència d'homes que de dones entre els emprenedors potencials (el 51% de les persones que manifesta la intenció de crear una empresa en els propers 3 anys) però disminueix el seu pes respecte 2020. **La fase consolidada del procés emprenedor** (iniciatives empresarials actives amb més de 3,5 anys) **és la que registra una major desigualtat entre homes i dones** (el 49% són dones) i **on creix més el diferencial** respecte l'any anterior. Enguany, els abandonaments de la iniciativa empresarial són majors entre les dones (el 55% dels abandonaments són de dones).

L'índex TEA (taxa d'activitat emprenedora que mesura les iniciatives empresarials d'entre 0 i 3,5 anys en el mercat sobre la població en edat activa) **puja lleugerament tant en homes i com en les dones**. Així, la TEA dels homes és del 7,6% (en el 2020 era del 7,2%) i la de les dones és el 6,7% (en el 2020 era del 6%). Les grans variacions del TEA es troben, sobretot, **entre el col·lectiu jove (18 a 34 anys)** registrant un augment significatiu entre les dones que ara és del 6,7% i en el 2020 era del 4,7%.

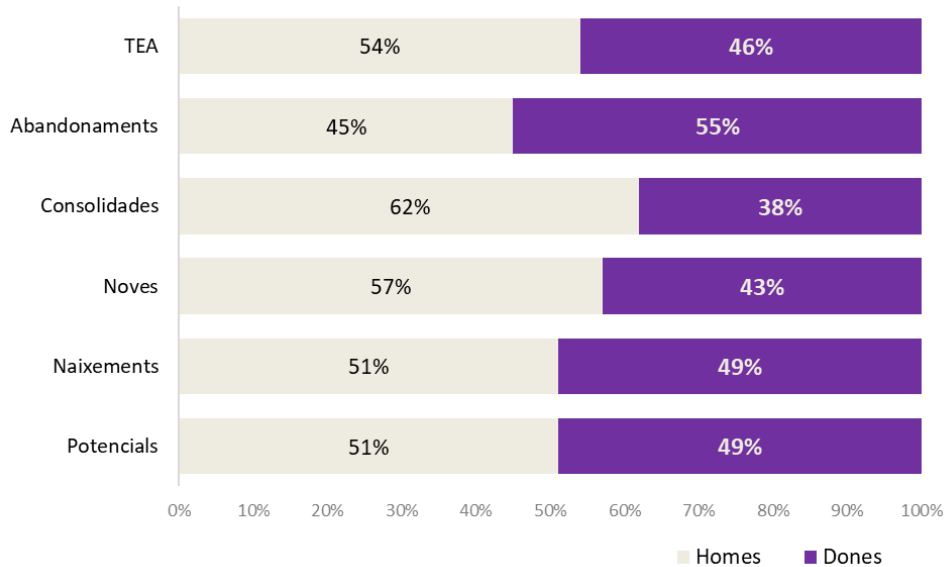
La ràtio TEA femenina/TEA masculina en el 2021 assoleix el **88%**. Això significa que hi ha 0,8 dones emprenedores per a cada home emprenedor en fase inicial.

Les percepcions, els valors i aptituds entorn l'emprenedoria continuen sent diferencials entre homes i dones. En comparar els emprenedors potencials segons el gènere, les diferències de gènere són acusades. **Les dones en fase inicial i consolidada declaren en una proporció superior que tenen por al fracàs** però també manifesten un major coneixement de models, referents emprenedors. **Els homes perceben oportunitats en l'entorn en una major proporció** i també consideren en major mesura que emprendre és una bona opció professional i que genera un bon estatus social i econòmic. Existeix una **major diferència entre els homes no involucrats en el procés emprenedor i les dones**. Mentre les percepcions entorn l'emprenedoria dels homes és gairebé la mateixa entre els emprenedors i els no involucrats, en les dones s'observa una gran diferència. Les no involucrades perceben no tenir oportunitats, no conèixer models referents, desconèixer habilitats emprenedores i tenir una major por al fracàs.

Taula resum d'indicadors d'emprenedoria a Catalunya.

		Homes	Dones
Emprenedors en fase inicial	2021	51%	49%
	2020	56%	44%
Emprenedors consolidats	2021	62%	38%
	2020	51%	49%
Abandonaments	2021	45%	55%
	2020	57%	43%
Emprenedors potencials	2021	51%	49%
	2020	63%	37%

Distribució per gènere dels col·lectius emprenedors. Catalunya 2021.



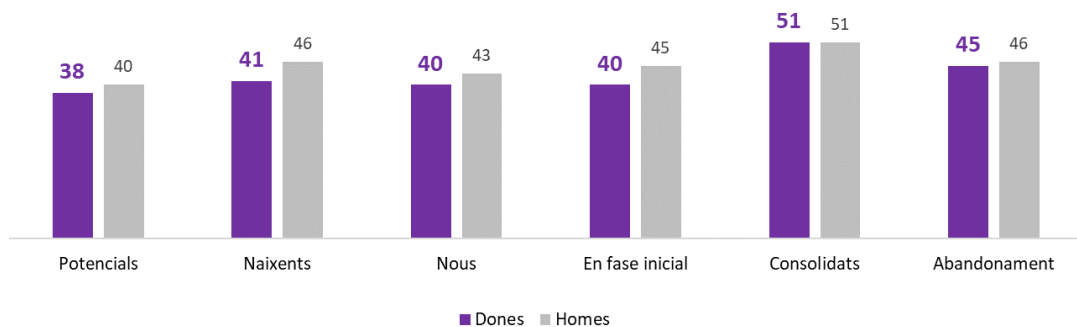
Font: OCBL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2021-2022.

Índex TEA per gènere i edat. Catalunya.

	2021		2020	
	Homes	Dones	Homes	Dones
18 a 34 anys	4,7%	6,4%	4,7%	4,7%
35 a 64 anys	8,9%	6,8%	8,3%	6,6%
Total	7,6%	6,7%	7,2%	6,0%

Font: OCBL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2021-2022 i Informe 2020-2021.

Mitjana d'edat del col·lectiu emprenedor segons fase emprenedora



Font: OCBL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2021-2022.

4.4 Rotació laboral.

Un altre element a destacar en l'anàlisi del mercat de treball i la seva qualitat és la rotació laboral. Així, l'índex de rotació laboral es calcula a partir de dues variables, els contractes i les persones contractades. Es tracta d'un indicador que mesura la mitjana de contractes que acumulen les persones contractades durant l'any de referència i dona informació sobre la intensitat de la rotació.

Les dades per a calcular aquest indicador s'obtenen a partir del Servei Públic d'Ocupació Estatal i només són disponibles per al conjunt de Catalunya.

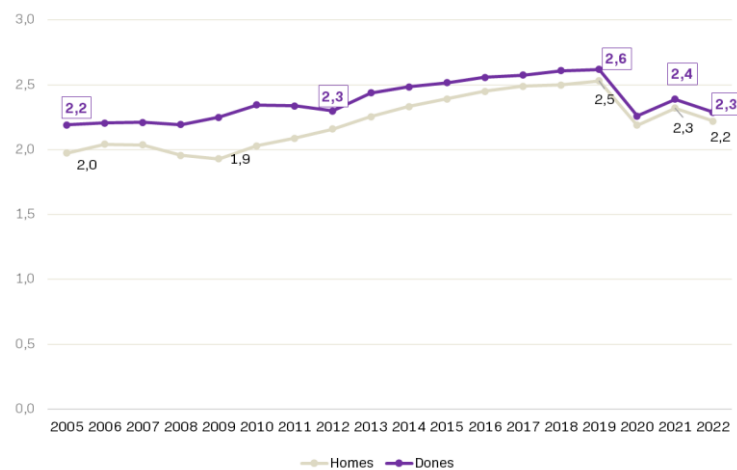
Les dones registren 2,3 contractes l'any 2022.

L'índex de rotació femení és superior al masculí.

La proporció d'homes (53%) que ha signat un únic contracte és superior a la de dones (47%).

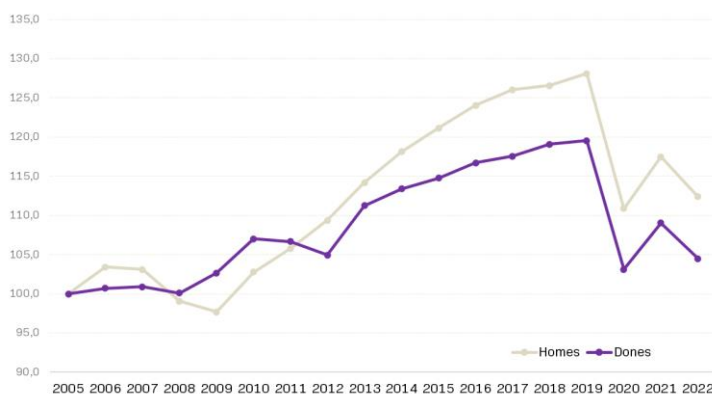
Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 5 o més contractes l'any.

Índex de rotació laboral segons sexe. Catalunya. 2005-2022.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu (Rotació laboral a Catalunya).

Evolució de la rotació laboral segons sexe. Any base 2005 (2005=100).



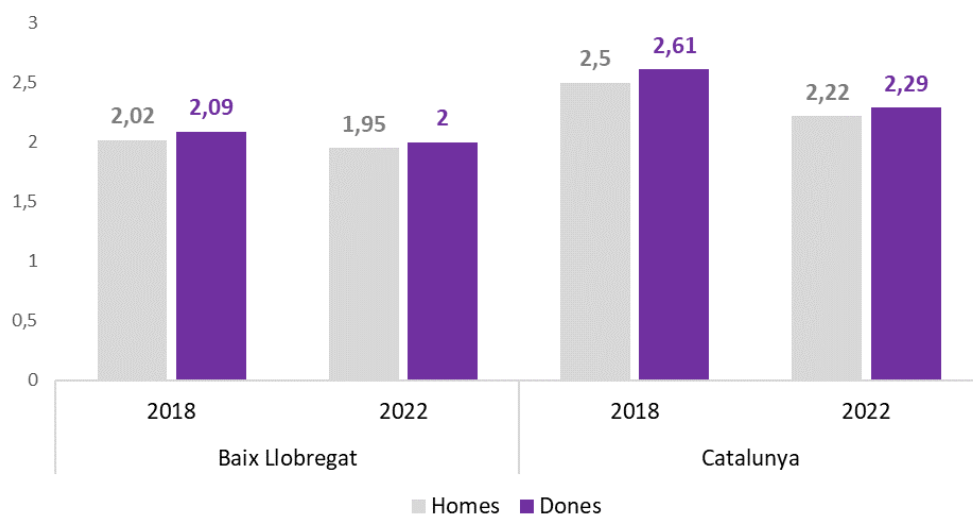
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu (Rotació laboral a Catalunya).

La rotació laboral decreix per primera vegada des de 2012, trencant amb la tendència creixent.

Tot i això l'any 2020 la rotació laboral tant en homes com en dones segueix sent superior a l'observada durant el període 2005-2012.

La rotació laboral a la comarca és menor a la registrada a Catalunya. Tot i això, la rotació laboral de les dones supera a la dels homes. El diferencial de gènere és major a Catalunya que al Baix Llobregat.

Índex de rotació laboral. Baix Llobregat i Catalunya.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu (Rotació laboral a Catalunya).

4.5 Índex d'Igualtat de Gènere (IIG). Dimensió treball.

L'Idescat publica per primera vegada l'Índex d'igualtat de gènere (IIG) de Catalunya. Aquesta estadística l'elabora l'Idescat, juntament amb l'Institut Català de les Dones.

Aquest Índex es construeix sobre 6 dimensions (treball, diners, coneixement, temps, poder i salut). El valor global de l'Índex situa a Catalunya en 73 punts (la igualtat total se situa en 100), inferior al del conjunt d'Espanya (73,7) i superior en 4,6 punts al de la Unió Europea (68). Respecte 2018 es registra un creixement generalitzat de l'índex.

La puntuació de Catalunya en la dimensió del **Treball** l'any 2019 és de 74,7 punts i se situa 3 punts per damunt de la mitjana de la UE (71,6) i 1 per sobre de la puntuació d'Espanya (73,7). L'Índex de la dimensió Treball integra dos subdimensions: la de **Participació** i la de **Segregació i qualitat del treball**. L'Índex de Participació és el que presenta millors resultats (85,6) mentre que la dimensió de la Segregació i qualitat de treball és de 65,2 punts. La subdimensió de la **Participació** combina dos indicadors: *la taxa d'ocupació equivalent a temps complet i el nombre d'anys en activitat laboral de dones i homes*. La combinació d'una elevada esperança de vida i d'una alta participació laboral situa Catalunya com un dels països amb major durada de la vida laboral, amb una mitjana de 35,4 anys

d'activitat econòmica per a les dones i de 38,7 anys per els homes. En quant a la dimensió de Segregació i qualitat del treball, el fet més destacable és la desigual concentració de dones i homes en diferents sectors del mercat de treball.

5. Usos del temps i cura.

5.1 Usos del temps. Qui fa què?

Nota: Les darreres dades disponibles de l'enquesta d'usos del temps corresponen al 2011. Al no disposar de dades més recents, la interpretació d'aquestes manté l'observació realitzada en l'anterior edició de l'informe dones i mercat de treball. La no actualització de dades impedeix establir variables explicatives de la millora o empitjorament de la situació de les dones en el mercat de treball.

Un element a analitzar la situació de les dones en el mercat de treball, és la relació entre el temps i el treball. En aquest punt cal destacar que el temps de treball no només es limita a la jornada laboral ja que el treball no es limita a l'activitat laboral. S'ha d'ampliar la concepció de treball al treball domèstic, al treball de cura i al treball cívic comunitari.

Les darreres dades disponibles d'usos del temps (Enquesta d'usos del temps 2010-2011 de l'Idescat) mostren el major diferencial en **l'activitat de llar i família**. Mentre el 79% dels homes reconeixen haver dedicat temps a l'activitat en el cas de les dones aquest percentatge arriba al 92%. Aquesta diferència encara és major si observem el temps dedicat a aquesta activitat (2 hores en el cas dels homes i 4 en el cas de les dones).

Les activitats relacionades amb aficions i informàtica, treball remunerat i esports i activitats a l'aire lliure són les que presenten una major participació d'homes i major diferencial entre homes i dones.

Activitats principals en un dia mitjà. Qui fa què? Catalunya 2011.

	Participació en l'activitat (%)			Durada mitjana (2)		
	homes	dones	diferencial	homes	dones	diferencial
Treball remunerat	38,9	29,6	↓ -9,3	07:51	06:50	↓ - 01:01
Estudis	13,0	12,6	↓ -0,4	05:01	04:41	↓ - 00:20
Cures personals	100,0	100,0	↑ 0,0	11:32	11:34	↑ + 00:02
Llar i família	79,0	91,9	↑ 12,9	02:35	04:14	↑ + 02:21
Treballs voluntaris i reunions	10,4	12,6	↓ 2,3	01:55	01:54	↓ - 00:01
Vida social i diversió	62,1	62,9	↑ 0,8	01:55	01:56	↑ + 00:01
Esports i activitats a l'aire lliure	43,0	37,8	↓ -5,2	02:05	01:47	↓ - 00:18
Aficions i informàtica	36,7	27,1	↓ -9,7	02:02	01:36	↓ - 00:26
Mitjans de comunicació	84,5	82,8	↓ -1,7	02:44	02:30	↓ - 00:14
Trajectes i ús del temps no especificat	86,8	83,5	↓ -3,3	01:32	01:30	↓ - 00:02

Font: OC-BL a partir de l'enquesta d'usos del temps 2010-2011 d'Idescat.

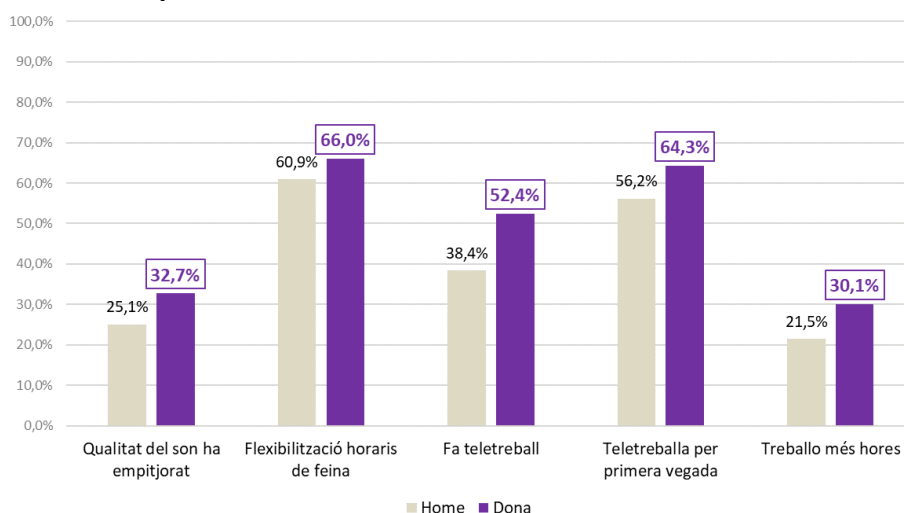
Enquesta sobre els usos del temps i el confinament.

Nota: Mantenim aquesta enquesta en l'informe anual per ser la que presenta les dades més actualitzades d'usos del temps a Catalunya.

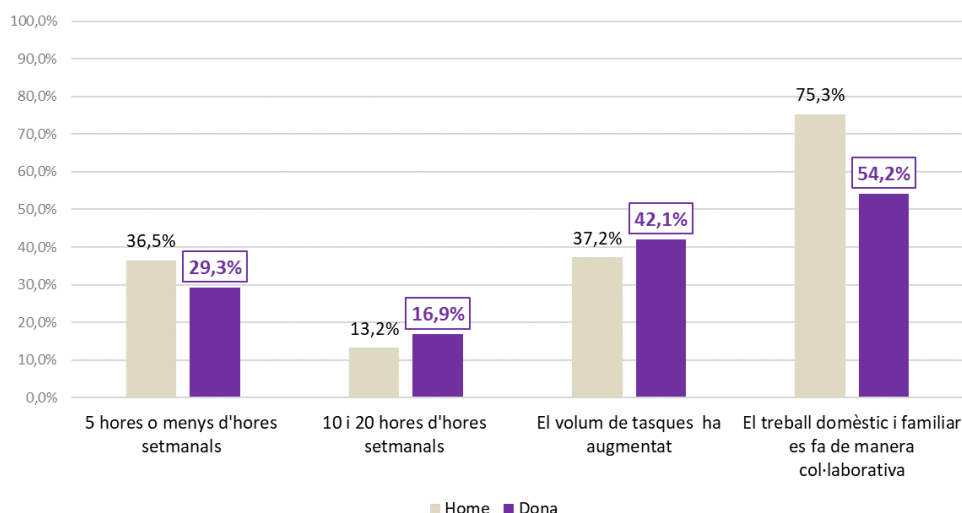
El Centre d'Estudis d'Opinió va arrencar una enquesta la primera quinzena de maig de 2020 per tal de copsar els usos del temps durant el confinament. Aquesta enquesta es va realitzar online i va tenir una mostra de 3.560 individus.

Podríem resumir els resultats de la mateixa dient que **les dones han suportat una major càrrega de feina** (productiva, domèstica i de cures) i que el confinament ha retratat les desigualtats.

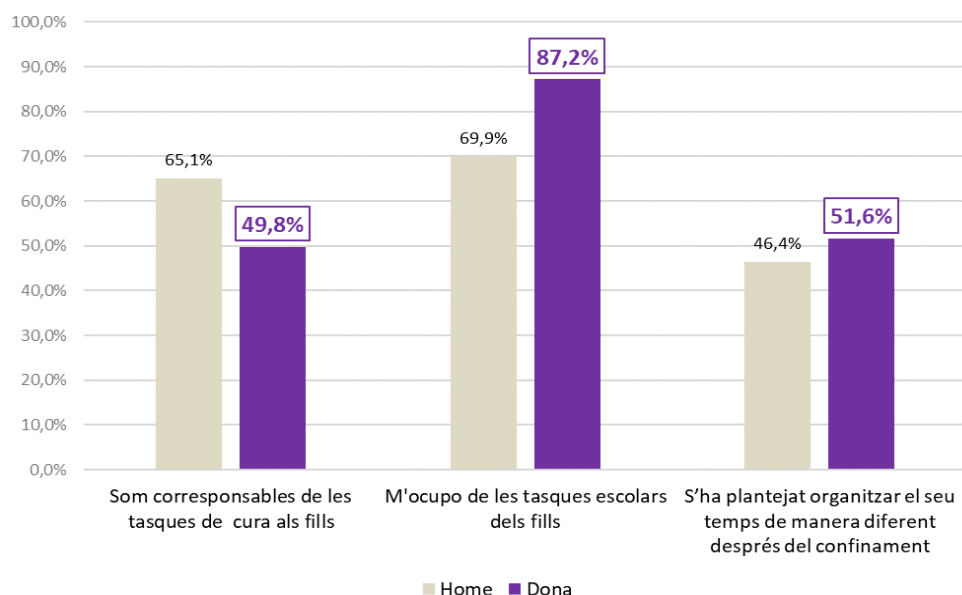
Treball, temps i confinament.



Treball domèstic, temps i confinament.



Treball de cures, temps i confinament.



Font: OC-BL a partir de l'enquesta sobre Usos del temps i el confinament. 2020. Centre d'Estudis i Opinió.

5.2 Índex d'Igualtat de Gènere (IIG). Dimensió temps.

Nota: Les dades de l'IIG de la dimensió temps són del 2019 per tant, més recent que la darrera enquesta d'usos del temps. Tenim, per tant, una aproximació més recent als usos del temps.

En la dimensió del **Temps de l'IIG**, la puntuació en igualtat de gènere de Catalunya l'any 2019 és de 72 punts, valor superior al de la UE (64,9) i Espanya (64,0). Respecte a l'any anterior, disminueix, per tant, s'incrementa la desigualtat homes-dones. L'Índex de la dimensió de Temps integra dos subdimensions. La primera es refereix a les **Activitats de cura** i la segona a les **Activitats socials**. La igualtat de gènere en el temps dedicat a les Activitats de cura aconsegueix en 2019 una puntuació de

77,2 punts i disminueix respecte anys anteriors, mentre que en les Activitats socials, el resultat es manté (67,3). Aquests indicadors mostren una càrrega desigual en la distribució del treball de cures i domèstic, que segueix recaient sobre les dones. **L'evolució temporal mostra que les diferències de gènere persisteixen i empitjoren en el període recent.**

Diferència entre homes i dones en els usos del temps.

IIG. Dimensió temps.

	Població que té cura de persones	Població que fa feines de la llar	Població ocupada que fa esport, activitats culturals o de lleure, fora de casa	Població ocupada que fa algun voluntariat o obra benèfica
2005	9,3	46,6	-4,2	-1,9
2010	8,6	33	-0,7	-1,4
2012	10,2	30,9	-0,7	-1,4
2015	11,4	30,3	-2,4	2,5
2017	9,2	31	-2,4	2,5
2018	11,1	27,1	-2,4	2,5
2019	12,9	30,4	-2,4	2,5

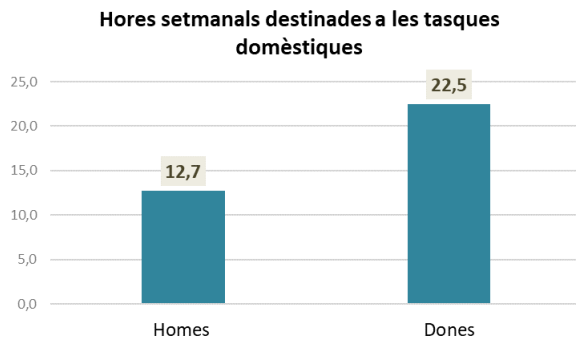
Font: OCBL a partir de les dades de l'IIG. Temps. Idescat

5.3 Enquesta sobre qüestions de gènere. Usos del temps i treballs de cura.

Nota: El Centre d'Estudis d'Opinió publica al febrer de 2020 de les poques enquestes d'àmbit català sobre qüestions de gènere. En aquest epígraf només destaquem les preguntes relatives als usos del temps i la distribució de treballs domèstics i de cura segons gènere. Juntament amb l'IIG aquesta enquesta és la que presenta dades més recents respecte usos del temps.

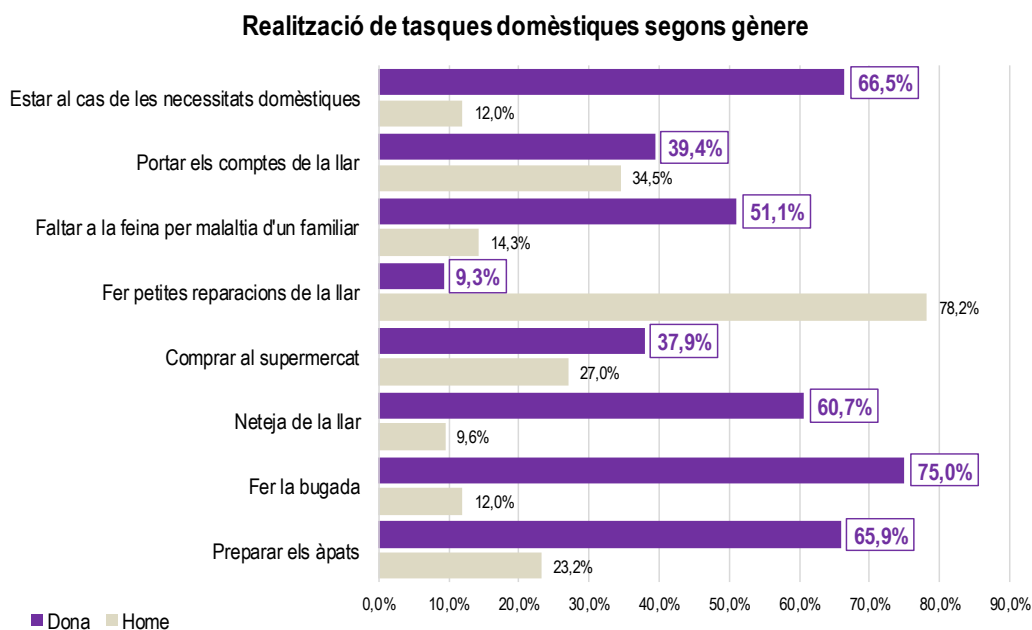
L'última enquesta del Centre d'Estudis d'Opinió estudia el posicionament d'homes i dones sobre qüestions de gènere en dimensions com la política, la feina, la llar, cura de persones o usos del temps. En aquest epígraf destacarem aquelles preguntes relacionades amb els àmbits de treballs de cura i usos domèstics.

Les hores setmanals destinades a les tasques domèstiques mostren el primer biaix de gènere, així, **les dones dediquen 9,7 hores més setmanals a les tasques domèstiques que els homes.**



Font: OCBL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

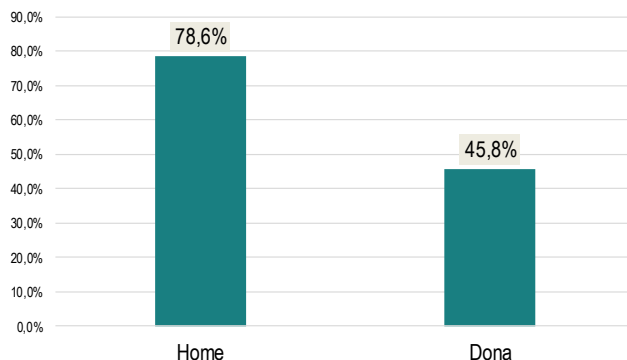
Si mirem al detall de les tasques domèstiques, com cabria esperar, hi ha un biaix de gènere major en algunes tasques més que en unes altres. Com mostrem en el següent gràfic, **les tasques assumides majoritàriament per les dones són: fer la bugada, estar al cas de les tasques domèstiques, preparar els àpats i faltar a la feina per malaltia d'un familiar.**



Font: OCBL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

Si hi ha un biaix de gènere en les tasques domèstiques, aquest encara és major en la cura de persones dependents o fills. Així, aquesta enquesta planteja la pregunta de si la cura a les persones ha suposat canvis en la seva carrera professional. Com es veu, les dones són les que manifesten, en major mesura, que sí els afecta.

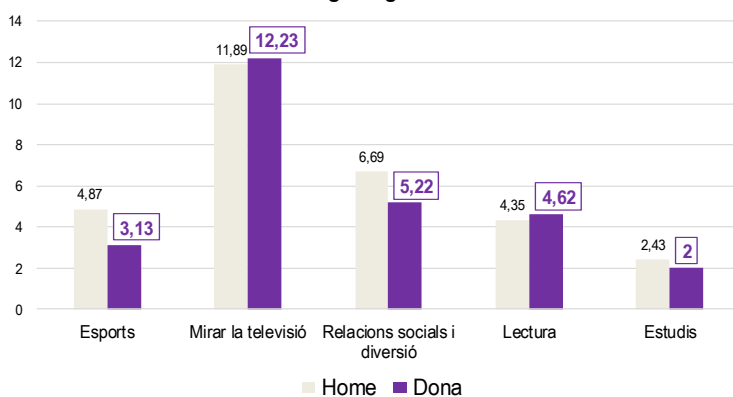
No li ha suposat cap canvi en la seva vida professional tenir
fills o cura de persones dependents



Font: OCBL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

Un altre element, en els usos del temps, que mostra les diferències per gènere és l'ús de temps de lleure. Aquesta enquesta també els pregunta el temps setmanal al lleure i en quines activitats es destinen. Com es veu, **els homes destinen més temps a realitzar activitats esportives i relacions socials i de diversió, mentre les dones miren més la televisió i llegeixen.**

Mitjana setmanal de temps a diverses activitats de lleure
segons gènere



Font: OCBL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

5.4 Maternitat, paternitat i cura.

Fins fa ben poc, la titularitat del dret del permís de maternitat, que és de 16 setmanes, corresponia a la mare². Aquest permís era intransferible al pare abans de la setena setmana. Així doncs, si la mare cedia aquest permís al pare, aquest podia gaudir de les 10 setmanes restants. Aquesta opció va desaparèixer l'1 de gener de 2021, pel que les dades recollides de "prestacions compartides" de l'any 2021 únicament recullen processos reconeguts amb anterioritat a data 1/1/2021. Sigui com sigui, cal recordar que l'any 2020, quan aquesta normativa encara tenia vigència, tant a Catalunya com a la província de Barcelona més del 95% de les prestacions per maternitat no es van compartir³.

Durada mitja de les prestacions per maternitat. 2021.

		Barcelona	Catalunya
Modalitat contributiva	No comparteixen	29.010	38.220
	Durada mitja	110,1	109,8
	Comparteixen (**)	55	78
	Durada mitja	88,7	90,1
Modalitat no contributiva	No comparteixen	56	79
	Durada mitja	43	43
	Comparteixen (**)		
	Durada mitja		
Altres progenitors	Modalitat contributiva i no contributiva	59,0	83,0
	Durada mitja	15	15

(**) El nombre de dones que comparteixen període baixa i el d'altres progenitors no sempre coincideix, perquè poden estar en altra direcció provincial, o poden donar lloc a diversos processos per causa de pluriocupació o pluriactivitat.

Font: OCBL a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tot i que la maternitat és un dels elements clau per explicar la situació de les dones en el mercat de treball, són els treballs de cura (en general i d'atenció a familiars en particular) els que més marquen la trajectòria laboral de les dones. Per a mostra, **les excedències de cura a fills, de les altes concedides el 46,1% eren exclusivament de les mares i el 50% compartides per ambdós progenitors**. Respecte a 2020 disminueixen les excedències de cura a fills, destacant les concedides a mares (-11,4%) i les d'ambdós progenitors (-11,3%).

² Des de l'1 de gener de 2021 els permisos de paternitat i maternitat s'han igualat a 16 setmanes, com un dret individual i no transferible entre els progenitors. Veure article sobre els [permisos l'any 2022](#).

³ Per a més informació entorn les implicacions dels permisos de maternitat i paternitat en la igualtat d'homes i dones en el mercat de treball recomanem la lectura del següent article [El permís de paternitat no resol la divisió de gènere en les tasques de criança](#) de la Universitat Pompeu Fabra.

Excedències per cura de fills. Catalunya.

	2021	2020	var anual
Mares	5.278	5.959	-11,4%
Pares	450	500	-10,0%
Ambdós progenitors	5.728	6.459	-11,3%
% mares exc.	46,1%	46,1%	-0,1%

Font: OCBL a partir de les dades publicades a Mujeres en Cifras. Ministerio de Igualdad.

Les excedències de cura a un familiar, de les altes concedides, el 39,1% eren per a dones, el 11,9% d'homes i el 50% per ambdós sexes. Així, en les excedències de cura a un familiar, trobem que **el pes de les dones (exclusiu o compartit) en la cura de familiars arriba gairebé al 90% del total de les excedències.**

Excedències de cura a un familiar (altes). Catalunya.

	2021	2020	var anual
Dones	1.075	1.019	5,5%
Homes	298	262	13,7%
Ambdós sexes	1.373	1.281	7,2%
% dones exc.	39,1%	39,8%	-0,6%

Font: OCBL a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Salaris, prestacions i pobresa.

6.1 Salaris i gènere.

Segons l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE, l'any 2020 les dones catalanes tenien un salari mitjà de 24.097 euros, 5.907 euros inferior al dels homes (-19,7%). Com veurem, **la desigualtat salarial és una característica transversal que afecta a tots els sectors, edats i ocupacions.**

Una primera manera d'aproximar-nos als salaris és observant la bretxa salarial (la diferència entre els salaris dels homes i les dones) segons la distribució salarial tenint en compte els valors extrems (percentil 10 i percentil 90) i els valors mitjans (mitjana i mediana) del conjunt de salaris. Observem que és entre els salaris més baixos on la bretxa salarial és major (-31,6%) i en els salaris superiors on la bretxa salarial menor (-15,7%).

Les dones d'entre 45 i 54 anys (-22,8%) i les de més de 54 anys (-22,1%) són les que presenten un major diferencial salarial respecte als homes de la mateixa edat. Les dones més joves, en canvi, són les presenten un menor diferencial: les menors de 25 anys (-17%) i les d'entre 25 i 34 anys (-13%).

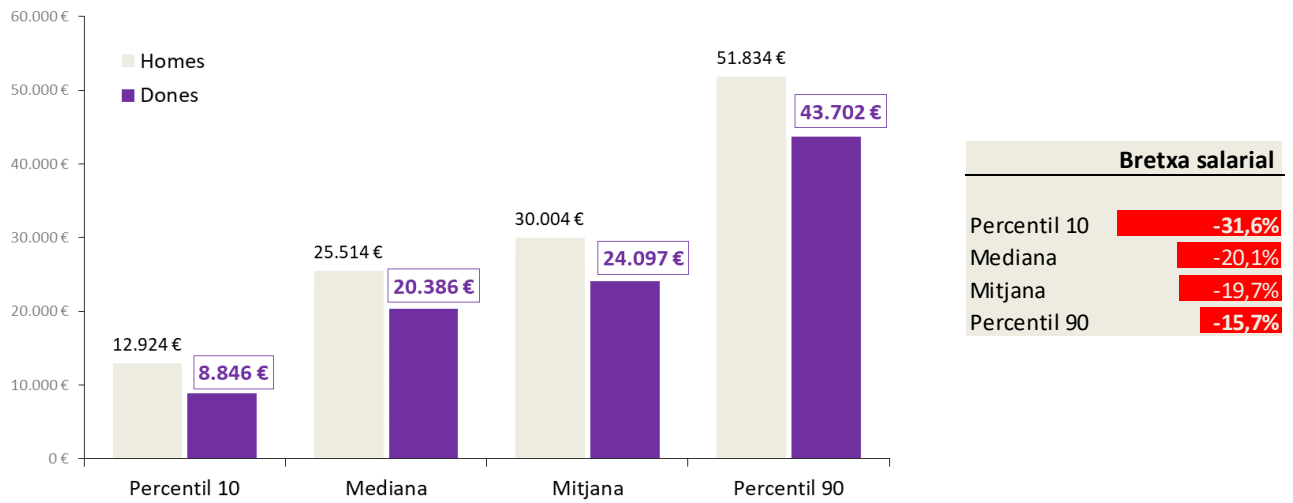
Si observem la distribució salarial l'ocupació, són els treballadors de restauració, personals i venedors, els que tenen una major bretxa salarial (-32,3%). Les ocupacions que demanden un major nivell formatiu, directius, tècnics professionals, científics i intel·lectuals i tècnics (no superen el 15%) són les que presenten una menor bretxa salarial.

Segons sectors productius és el sector serveis el que presenta una major bretxa salarial (-19,4%). El sector industrial i el de la construcció arriben a una bretxa de gènere del (-18,7%).

Pel que fa al tipus de contracte també podem observar grans diferències segons la tipologia. La bretxa és molt superior entre aquelles persones que han signat contractes indefinits (-21,7%) que entre els que tenen contractes temporals (-1,5%).

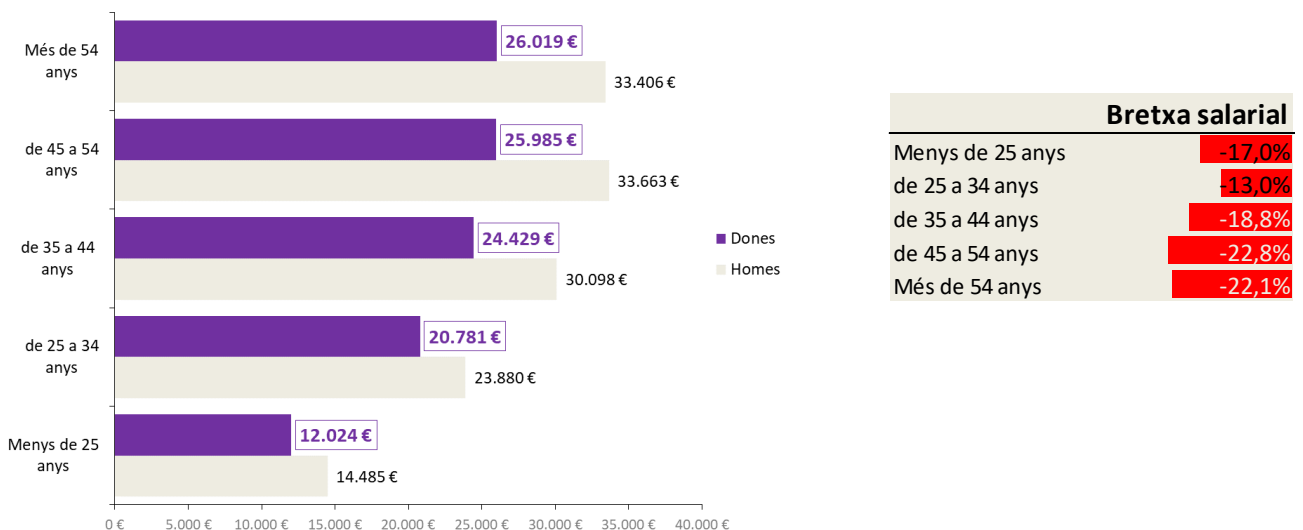
Finalment analitzem la **bretxa salarial de l'hora treballada (guany mitjà)** segons les diferents categories anteriorment analitzades per tal d'esbrinar quines són les que determinen les majors diferències de gènere. Com amb el salari brut mensual, en totes les categories, l'hora treballada és més retribuïda entre els homes que entre les dones (+12,5%). En dos categories trobem els majors diferencials segons gènere: sector productiu i ocupació.

Distribució salarial segons sexe i percentils.



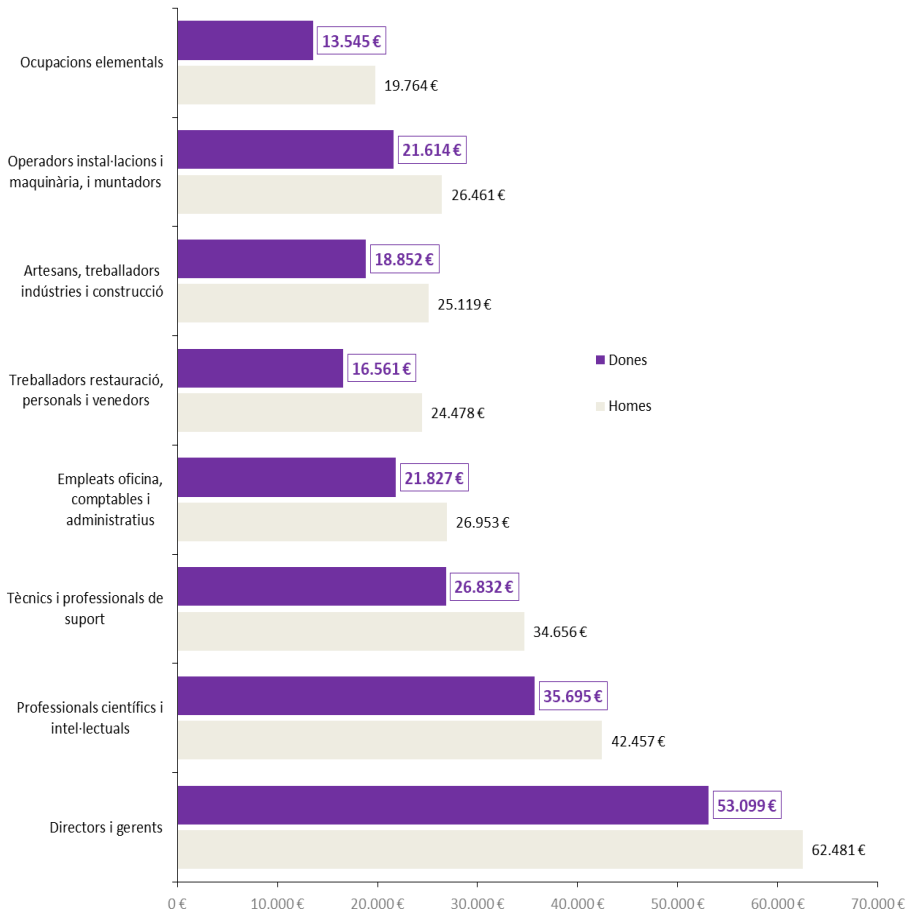
Font: OCBL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

Distribució salarial segons sexe i edat.



Font: OCBL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

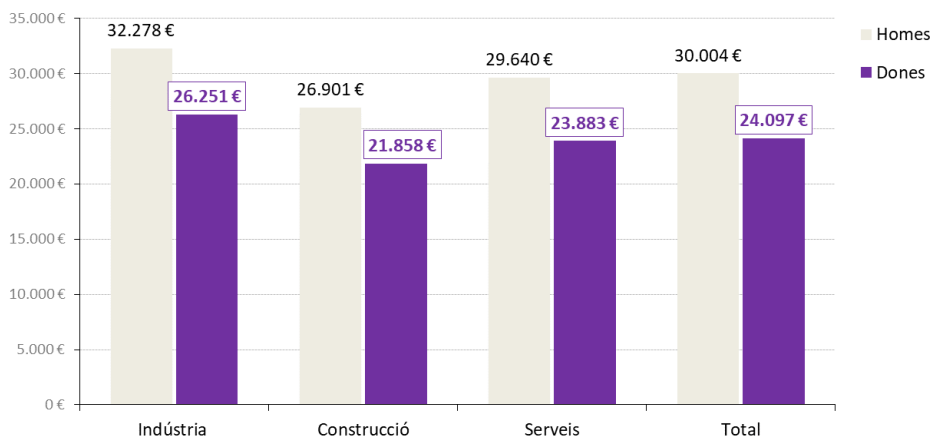
Distribució salarial segons ocupació.



Bretxa salarial	
Directors i gerents	-15,0%
Professionals científics i intel·lectuals	-15,9%
Professionals de suport	-22,6%
Oficinas, comptables i administratius	-19,0%
Treballadors restauració, personals i venedors	-32,3%
Treballadors indústries i construcció	-25,0%
Operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	-18,3%
Ocupacions elementals	-31,5%

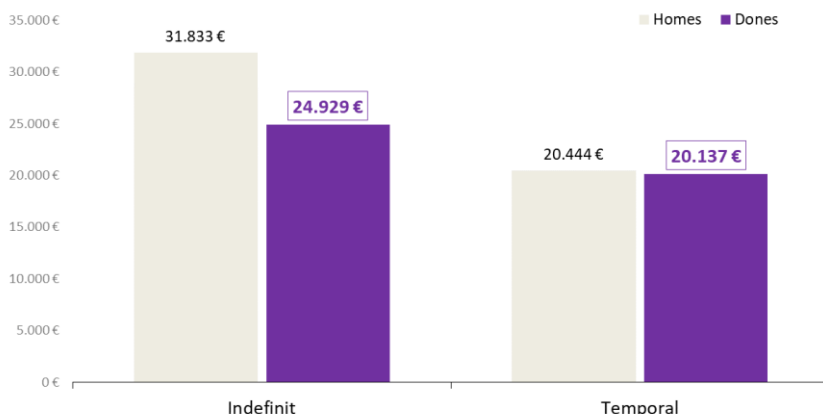
Font: OCBL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

Distribució salarial segons sector productiu.



Bretxa salarial	
Indústria	-18,7%
Construcció	-18,7%
Serveis	-19,4%

Distribució salarial segons tipus de contracte.



Bretxa salarial	
Indefinit	-21,7%
Temporal	-1,5%

Font: OCBL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

Guany mitjà per hora. Catalunya 2020.

	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Total	18 €	16 €	-2 €	-12,5%
<i>Segons sector productiu</i>				
Indústria	19 €	16 €	-3 €	-15,2%
Construcció	16 €	14 €	-1 €	-8,7%
Serveis	19 €	16 €	-2 €	-13,2%
<i>Segons ocupació</i>				
Directors i gerents	38 €	32 €	-6 €	-14,7%
Professionals científics i intel·lectuals	27 €	24 €	-3 €	-12,3%
Tècnics i professionals de suport	21 €	17 €	-4 €	-18,3%
Empleats oficina, comptables i administratius	16 €	14 €	-2 €	-14,5%
Treballadors restauració, personals i venedors	16 €	11 €	-4 €	-27,7%
Artesans, treballadors indústries i construcció	15 €	11 €	-3 €	-22,2%
Operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	16 €	14 €	-2 €	-14,9%
Ocupacions elementals	12 €	10 €	-2 €	-13,5%
<i>Segons tipus de contracte</i>				
Indefinit	19 €	16 €	-3 €	-14,6%
Temporal	14 €	15 €	1 €	5,6%

Font: OCBL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat

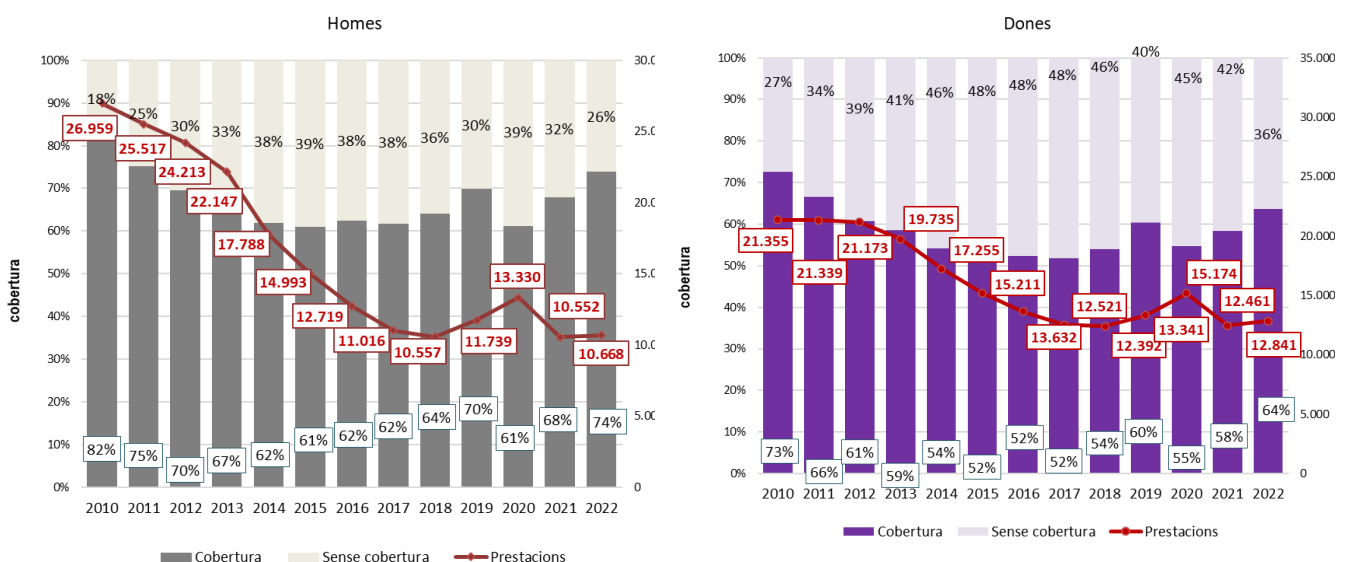
El Servicio Público de Empleo Estatal, a través de l'Observatorio de las Ocupaciones, va començar a publicar l'any 2012 les dades de beneficiaris/es de prestacions per desocupació dels municipis de la comarca i la tipologia de prestacions que reben. Aquesta informació, que des d'aleshores ha estat incorporada en l'activitat de l'Observatori, resulta d'especial interès per conèixer amb més detall el fenomen de l'atur i per quantificar el conjunt de persones que reben algun tipus de prestació econòmica que les protegeixi de la situació de desocupació.

Amb les dades que es faciliten s'estudia quin és el grau de cobertura de les prestacions i quin pes tenen cada una d'elles. Darrerament, l'*Observatorio de las ocupaciones* facilita aquesta informació segons sexe, que permetrà estudiar la presència o no de biaixos de gènere de les prestacions i l'evolució de les mateixes.

10.668 beneficiaris i 12.841 beneficiàries de prestacions per desocupació al Baix Llobregat en el 2022. Tant en homes com en dones **augmenta molt lleugerament el nombre de persones beneficiàries per desocupació** (+1%, 166 homes i +3%, 380 dones) respecte l'any anterior. Continua la tendència iniciada al 2018 d'augment de la cobertura després del decreixement de l'any 2020.

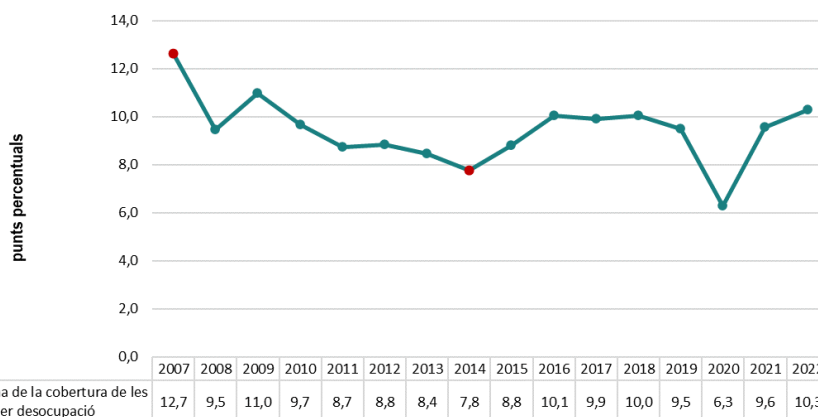
La cobertura de les prestacions expressa la relació entre les persones que cobren prestació sobre el total de persones aturades. En el 2022, el 74% dels homes en situació d'atur cobraven algun tipus de prestació per desocupació, en les dones aquesta proporció no arriba al 64%. En tots els anys observats, **la cobertura de les prestacions per desocupació és major entre els homes que entre les dones**. En el 2022 el diferencial de la cobertura home-dona de les prestacions per desocupació arribava a 10,3 punts percentuals.

Evolució de les prestacions per desocupació i cobertura respecte el total de persones aturades segons sexe. Baix Llobregat.



Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones.

Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions per desocupació al Baix Llobregat



Augmenta el diferencial home dona en la cobertura de les prestacions per desocupació.

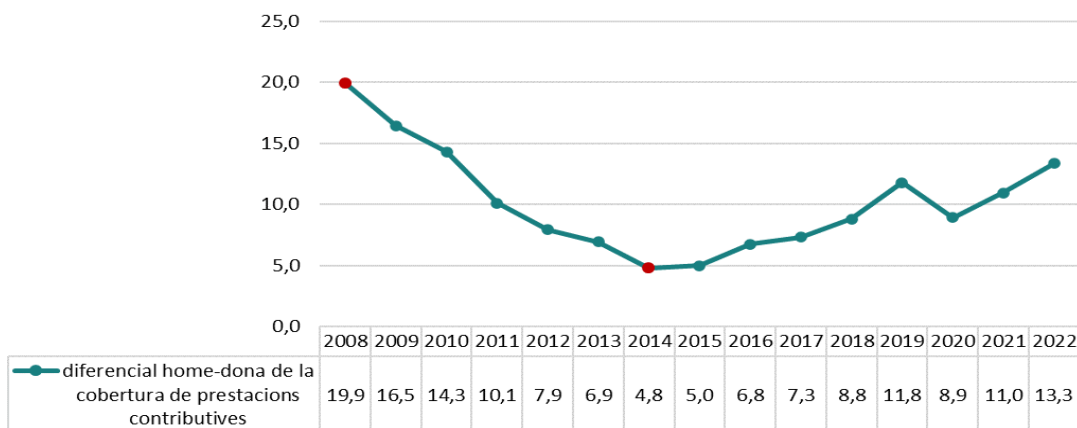
Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona -

Observatorio de las Ocupaciones.

Un altre element a destacar de les prestacions per desocupació és la seva composició. Podem agrupar les prestacions per desocupació entre aquelles que són contributives i les que no ho són. Les prestacions contributives requereixen una contribució prèvia a les cotitzacions de la Seguretat Social per part de les persones treballadores i són les que presenten una major quantia. Entre les no contributives considerem les assistencials i les relacionades a programes d'ocupació (rendes actives d'inserció i d'activació per l'ocupació).

En tots els anys observats, **la cobertura de les prestacions contributives és major entre els homes que entre les dones**. Fins el 2014 es redueix de manera considerable el diferencial home dona de la cobertura de les prestacions contributives, no tant per l'increment de la cobertura de les contributives per les dones sinó pel descens de la cobertura dels homes. Aquest any augmenta el diferencial de la cobertura de les prestacions contributives que arriba fins al 13,3, superant així el diferencial de l'any 2019.

Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació al Baix Llobregat.



l el diferencial home dona en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació és major.

Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio

Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones.

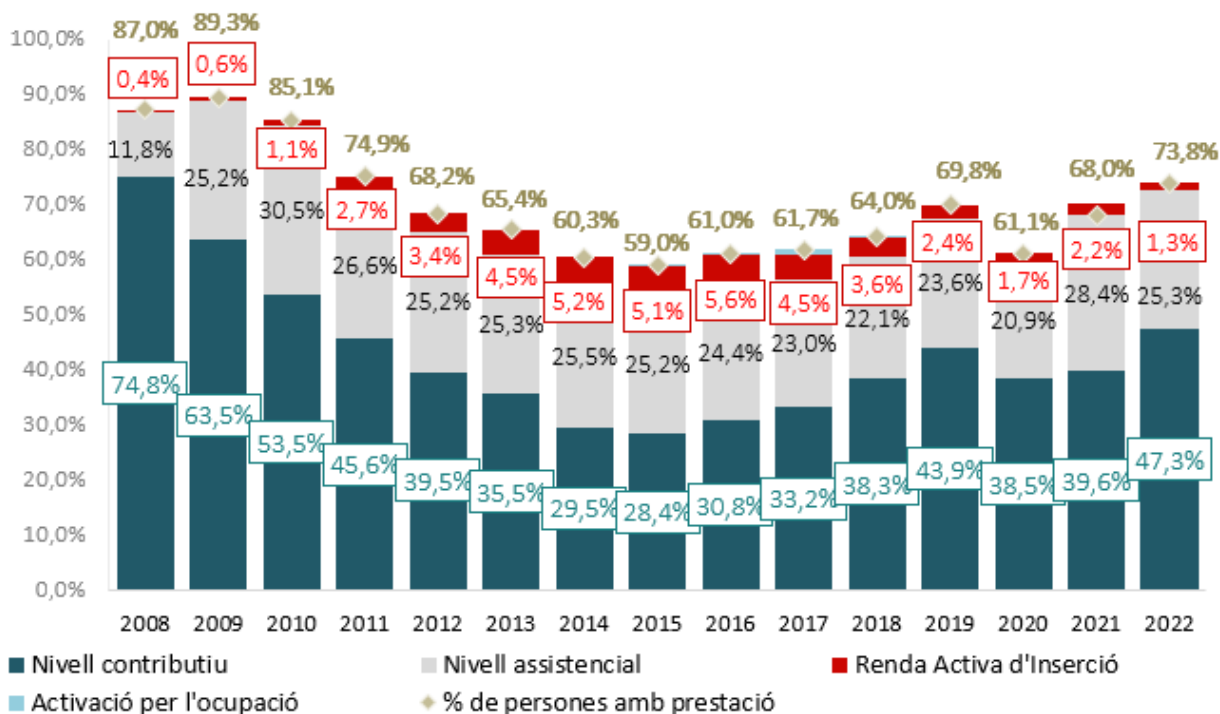
L'evolució de la composició de les prestacions per desocupació és la mateixa entre homes i dones. Així, de manera generalitzada, creix la cobertura de les prestacions per desocupació destacant l'augment del pes de les prestacions contributives sobre el total.

La menor cobertura de les prestacions per desocupació com la menor presència de les prestacions **contributives** de les dones tenen un impacte directe en el sosteniment de les seves rendes. Aquestes són, per tant, un altre indicador de la precarietat de les dones en el mercat de treball.

Quan analitzem la cobertura de les prestacions per desocupació segons municipis de la comarca, trobem clares diferències tant entre municipis com segons composició de les prestacions. A nivell general, cal destacar que **aquest any creix el nombre de municipis del Baix Llobregat on el diferencial entre homes i dones és superior als 10 punts percentuals**. Tanmateix, només dos municipis tenen diferencial positiu: Begues i Torrelles de Llobregat.

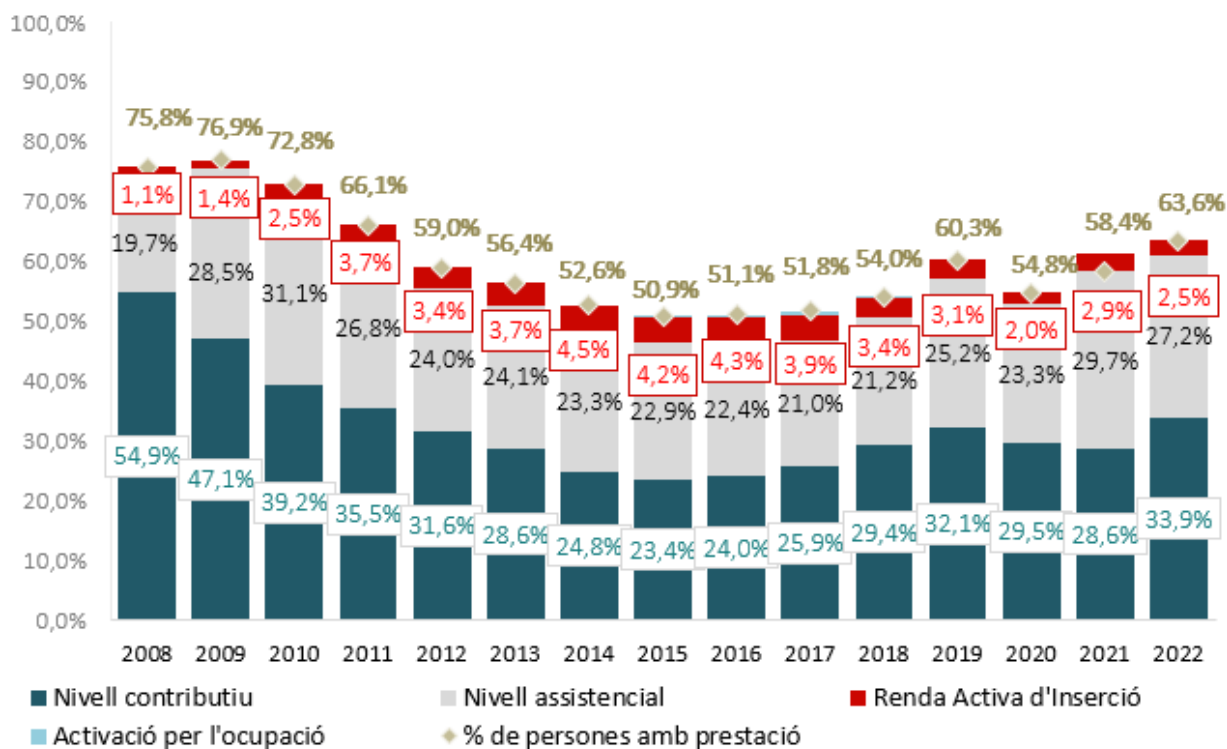
Evolució de les prestacions per desocupació segons tipologia. Baix Llobregat.

Proporció d'homes que perceben prestacions sobre el total d'atur registrat. Baix Llobregat.



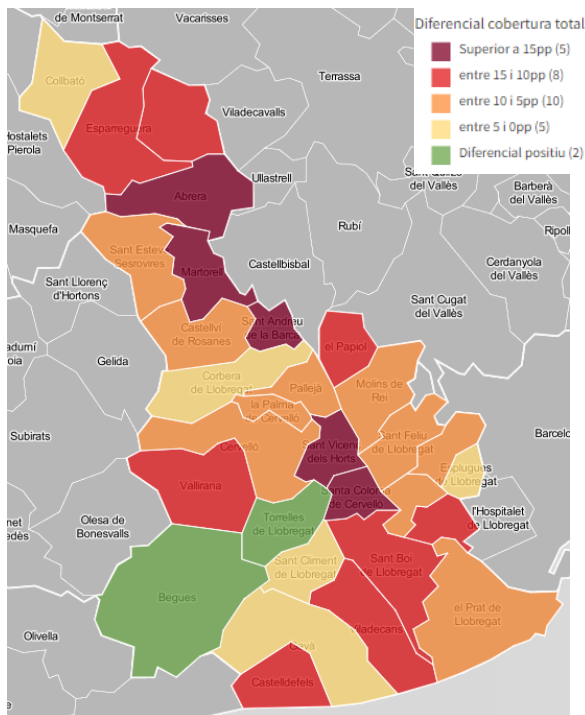
Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones

Proporció de dones que perceben prestacions sobre el total d'atur registrat. Baix Llobregat.



Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones

Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions per desocupació.



Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona – Observatorio de las Ocupaciones.
Consulta mapa interactiu [aquí](#).

A 5 municipis del Baix Llobregat, la cobertura de les prestacions per desocupació és 15 punts superiors en els homes que en les dones: Santa Coloma de Cervelló (21 pp), Martorell (19 pp), Sant Andreu de la Barca (15pp), Sant Vicenç dels Horts (15 pp) i Abrera (15 pp).

Torrelles de Llobregat té un diferencial positiu en la cobertura de les prestacions d'un punt percentual (és a dir, la cobertura de les prestacions és major en les dones que en els homes).

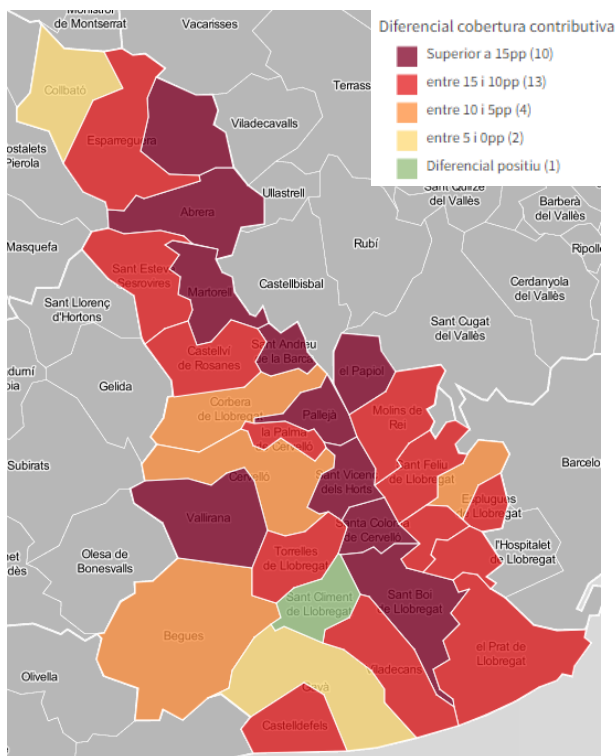
Begues és el municipi amb major igualtat de la cobertura de les prestacions per desocupació (amb un diferencial de 0,1pp en favor de les dones).

10 municipis del Baix Llobregat tenen més de 15 punts percentuals de diferència en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació entre homes i dones: Santa Coloma de Cervelló (21 pp), Martorell (20 pp), Sant Andreu de la Barca (20 pp), Abrera (20 pp), Vallirana (18 pp), Sant Vicenç dels Horts (17 pp), El Papiol (16 pp), Sant Boi de Llobregat (16 pp), Pallegà (15 pp) i Olesa de Montserrat (15 pp)

Dos municipis tenen un diferencial inferior a cinc punts percentuals: Collbató (4 pp) i Gavà (4 pp).

Només Sant Climent de Llobregat té un diferencial positiu (0,6 pp.), és a dir, hi ha més dones que homes que reben prestacions contributives per desocupació.

Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació.



OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona – Observatorio de las Ocupaciones.
Consulta mapa interactiu [aquí](#)

6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat.

A finals de febrer 2023 disposem de les dades actualitzades de pensions no contributives però de les contributives no. Així, mantenim les dades de les pensions contributives (amb dades de 2019) i actualitzem les assistencials (amb dades de 2021).

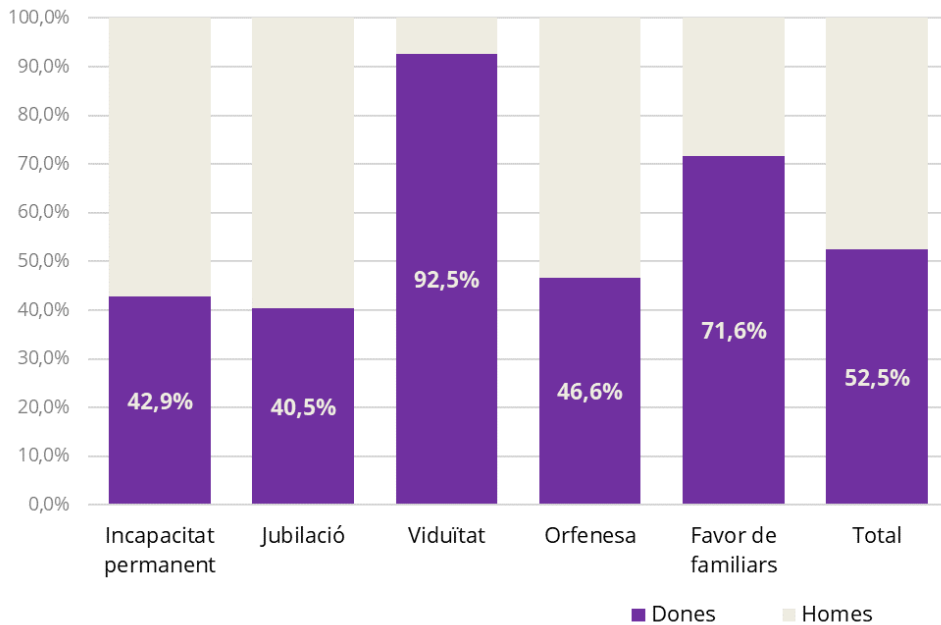
De les 173.022 persones beneficiàries de pensions contributives al Baix Llobregat, 90.865 són dones (el 52,5% del total). Tot i aquesta majoria, només el 40,5% de les pensions per jubilació són per a dones. Alhora respecte a la quantia mitjana d'aquestes pensions, independentment de la seva tipologia, les dones presenten un diferencial negatiu respecte els homes. Així, mentre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes és de 1.401 € la de les dones no supera els 823 €, és a dir una **bretxa de pensions del 41% en favor dels homes**.

Per tipus de pensions contributives, són les de jubilació les que tenen una quantia mitjana superior (1.508 €) però també les que presenten un diferencial superior entre homes i dones (les dones tenen una quantia un 45% menor amb 672 € menys respecte els homes). Les pensions d'orfenesa són les que tenen la menor quantia mitjana entre les pensions contributives (414 € i 416 € respectivament), a la vegada, són també on les dones són més presents. Les pensions de viduïtat són les úniques que presenten un diferencial favorable a les dones perquè aquestes depenen de la base de cotització dels seus marits.

Tot i amb això, és en les pensions no contributives on les dones són protagonistes (de 5.319 beneficiaris, 3.421 són dones, el 64%).

La quantia mitjana de les pensions no contributives (393 €) és, òbviament, un element de risc de pobresa i exclusió social. Encara més si s'analitzen les pensions no contributives segons sexe ja que, per les dones, també existeix un diferencial negatiu (5% menys que els homes).

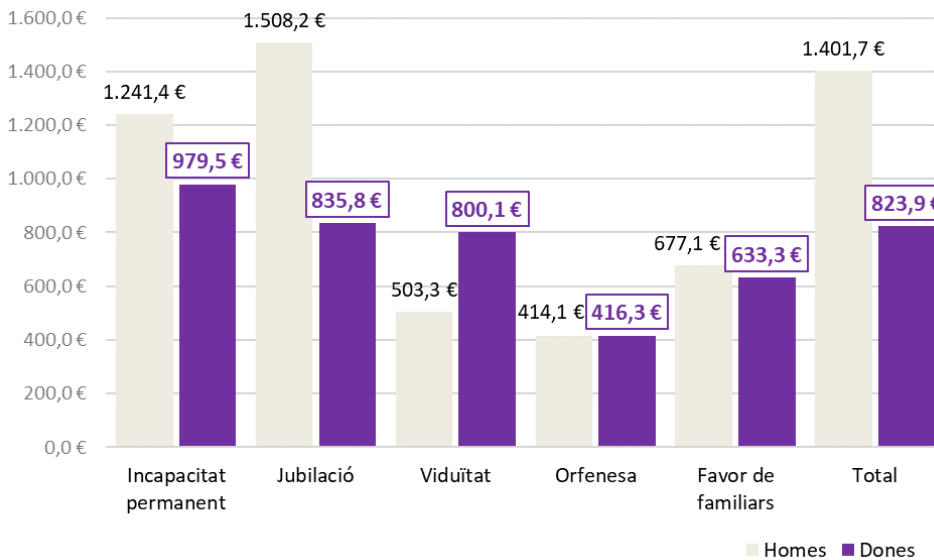
Pensions contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2019.



Les dones són majoritàries en les pensions contributives però suposen el 40,5% de les pensions per jubilació.

Font : OCBL a partir de les dades de l'IDESCAT.

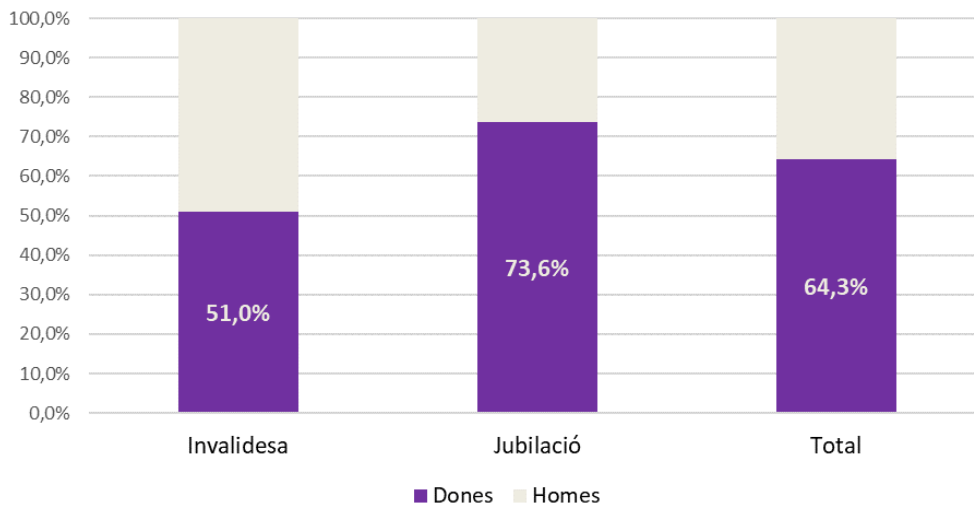
Quantia mitjana de les pensions contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2019.



Bretxa de pensions	
Incapacitat permanent	-21,1%
Jubilació	-44,6%
Viduïtat	59,0%
Orfenesa	0,5%
Favor de familiars	-6,5%
Total	-41,2%

Font : OCBL a partir de les dades de l'IDESCAT.

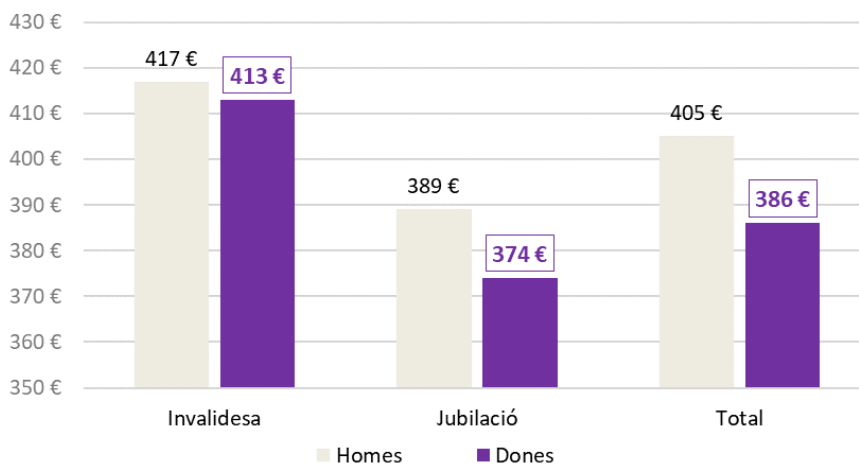
Pensions no contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2021.



Les dones són majoritàries en les pensions no contributives i suposen el 74% de les pensions per jubilació.

Font : OCBL a partir de les dades de l'IDESCAT.

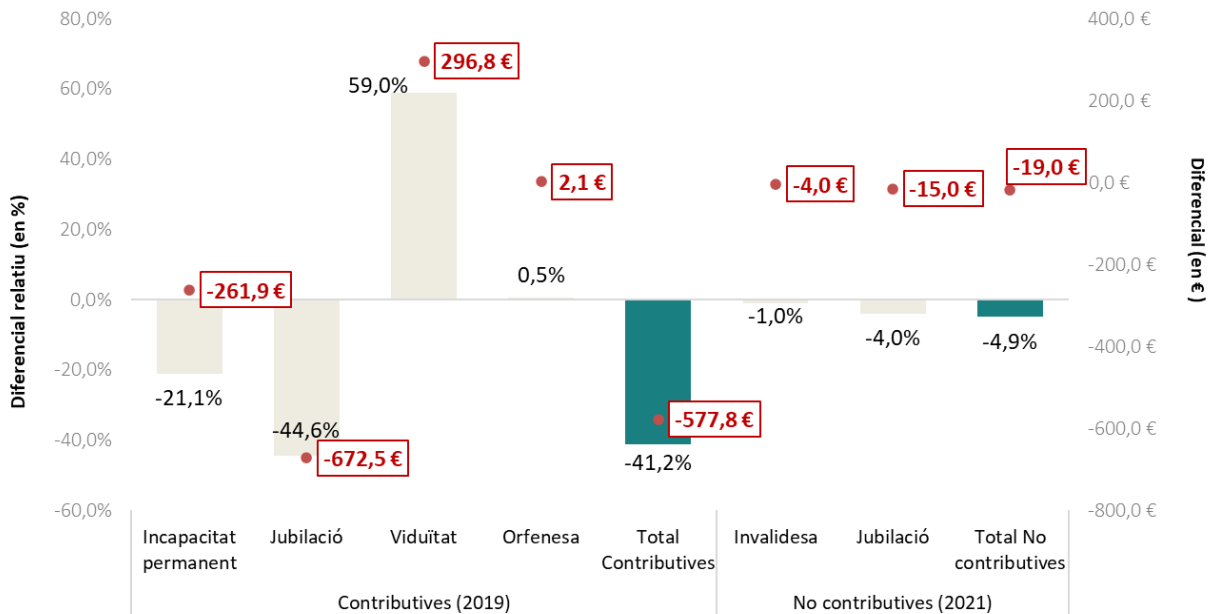
Quantia mitjana de les pensions no contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2021.



Bretxa de pensions	
Invalidesa	-1,0%
Jubilació	-4,0%
Total	-4,9%

Font : OCBL a partir de les dades de l'IDESCAT.

Diferencial dona-home en la quantia mitjana de les pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat. 2019-2021.



Font : OCBL a partir de les dades de l'IDESCAT.

6.4 Risc de pobresa

El 20,1% de les dones i el 19,7% dels homes viuen en llars amb una renda disponible inferior al 60% dels ingressos mitjans corresponents al mateix tipus de llar. La taxa de risc de la pobresa és major entre les dones que entre els homes. Per grans grups d'edat, el risc de pobresa major es troba en els menors de 16 anys (un 29,3% viuen en llars amb una renda disponible inferior al 60% dels ingressos mitjans).

En tots els grups d'edat, s'observa un diferencial en favor de les dones en quant la taxa de risc de pobresa (és a dir, les dones tenen major risc de pobresa que els homes). El diferencial del total de la població mostra gairebé mig punt percentual més de taxa de risc de pobresa en les dones. Aquest diferencial supera els 8 punts percentuals en les dones majors de 65 anys i 1,2 punts entre les dones en edat de treballar (16 a 64 anys).

Respecte al 2020, **disminueix la taxa de risc de pobresa en un 3,2 en el conjunt de dones i un 0,2 pels homes**. El major decrement de la taxa de risc de pobresa es registra en les dones d'entre 16 i 64 anys.

Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat. Catalunya 2017-2020.

	2018	2019	2020	2021	Variació anual
Homes	18,4	18,3	19,9	19,7	↓ -0,2
De 16 a 64 anys	18,5	17,7	17,4	18,1	↑ 0,7
65 anys i més	12,1	8	13,6	11,5	↓ -2,1
Dones	24,1	20,7	23,3	20,1	↓ -3,2
De 16 a 64 anys	21,8	19,6	21,9	19,3	↓ -2,6
65 anys i més	24,6	15,5	21,6	19,8	↓ -1,8
Total	21,3	19,5	21,7	19,9	↓ -1,8
Menys de 16 anys	28	31,1	33,4	29,3	↓ -4,1
De 16 a 64 anys	20,2	18,7	19,7	18,7	↓ -1,0
65 anys i més	19,2	12,2	18,1	16,1	↓ -2,0

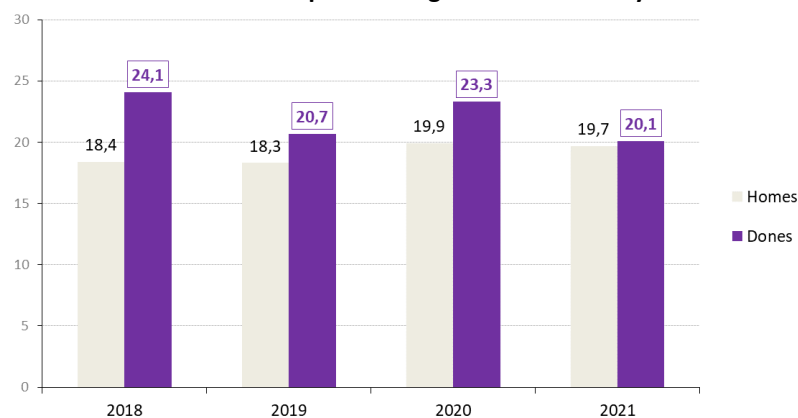
La taxa de risc de pobresa augmenta més entre les dones.

La taxa de pobresa de les dones disminueix respecte l'any 2020, especialment entre les que tenen edat de treballar.

Unitats tant per cent

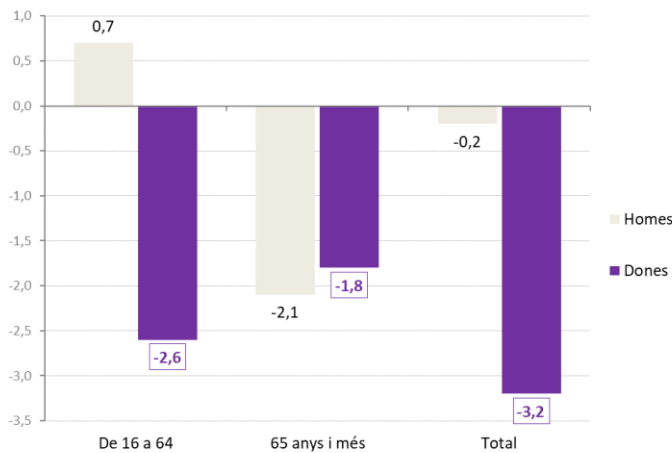
Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

Evolució de la taxa de risc de pobresa segons sexe. Catalunya.



Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

Variació anual de la taxa de risc a la pobresa (2020-2021).



Entre la població d'entre 16 i 64 anys és on més disminueix la taxa de risc de pobresa.

L'únic grup amb variació positiva respecte 2020 són els homes d'entre 16-64 anys.

Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

Si s'amplia l'espectre de la taxa de risc de pobresa a altres indicadors que estudien la pobresa i exclusió social, veurem de manera més palesa la incidència de la pobresa en la nostra societat. Així, més del 20% de la població (tant homes com dones) tenen dificultats o moltes **dificultats per arribar a finals de mes**. Aquest percentatge és major entre les dones.

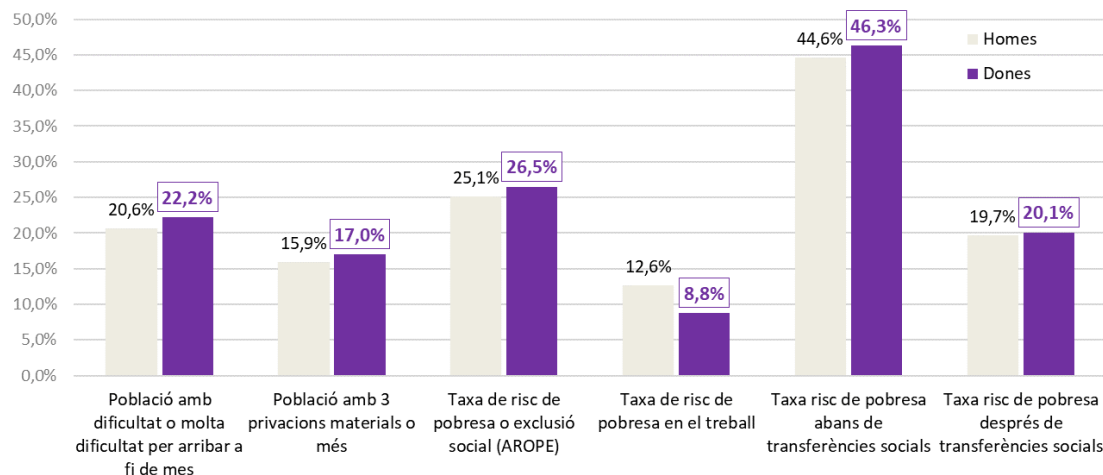
Respecte a la població amb **3 o més privacions materials**, és major el percentatge de dones (17,0% del total) que d'homes (15,9%) que les presenta.

La **taxa de risc de pobresa i exclusió social** (taxa AROPE) va més enllà del llindar del 60% dels ingressos mitjans i incorpora altres dimensions de la pobresa com ara la manca material severa i llars amb molt baixa intensitat de treball (inferior al 20%). Aquesta taxa és, també, superior entre les dones (26,5%) que entre els homes (25,1%).

La taxa de risc de pobresa monetària en el treball es mostra la proporció de persones que van treballar almenys set mesos durant l'any de referència de la renda (l'any anterior a la data de l'enquesta) i tenen una renda disponible equivalent per sota del llindar de risc de pobresa. Aquest indicador mostra una major pobresa entre les dones treballadores (+1,7%).

Finalment, si analitzem la taxa de risc de pobresa abans i després de transferències socials observem com les transferències socials tenen un major impacte en el risc de pobresa de les dones, passant del 46,3% al 20,1%, és a dir, un decrement del 26,2%.

Principals indicadors de pobresa en %. Catalunya 2021.

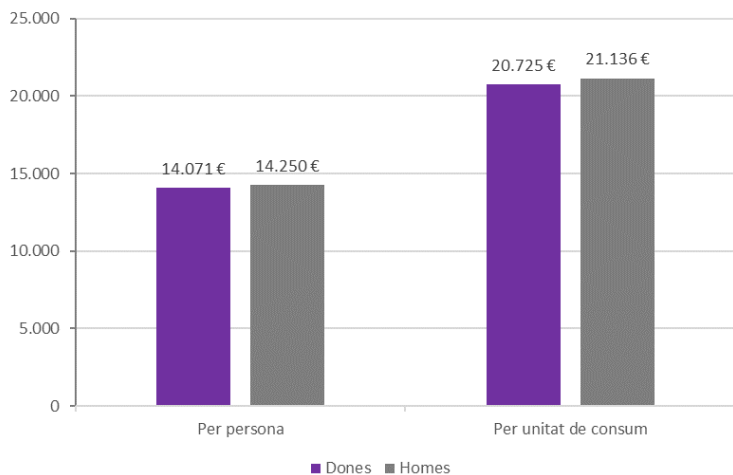


Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

Les diferències per sexe també són visibles en la **renda mitjana neta anual** de les llars per persona, ja que la mitjana per a les dones és de 14.071€/any i per als homes és de 14.250€/any. Aquesta diferència de 179€/any augmenta fins als 411€/any si tenim en compte les unitats de consum⁴. Tanmateix, la percepció en la dificultat d'arribar a fi de més és més negativa entre les dones que entre els homes, ja que **un 22,2% de les dones afirma tenir dificultat o molta dificultat per arribar a fi de mes**, un 1,6% més que entre els homes.

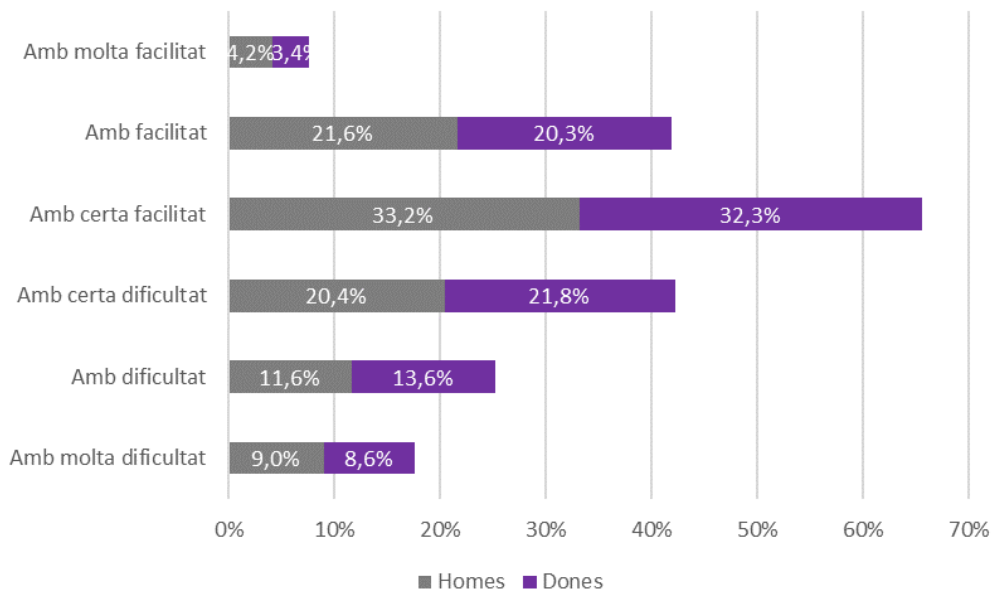
⁴ Concepte comptable diferent a persona membre de la llar que s'obté aplicant uns factors d'ajust a la despesa i que ens permet pondera nivells diferents de necessitat entre llars de diferents dimensions i composicions.

Renda mitjana neta anual de les llars per sexe. Catalunya 2021.



Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

Població segons la dificultat per arribar a fi de mes per sexe. Catalunya 2021.



Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

7. El mercat de treball segons demanda

7.1 Afiliació segons residència padronal al Baix Llobregat

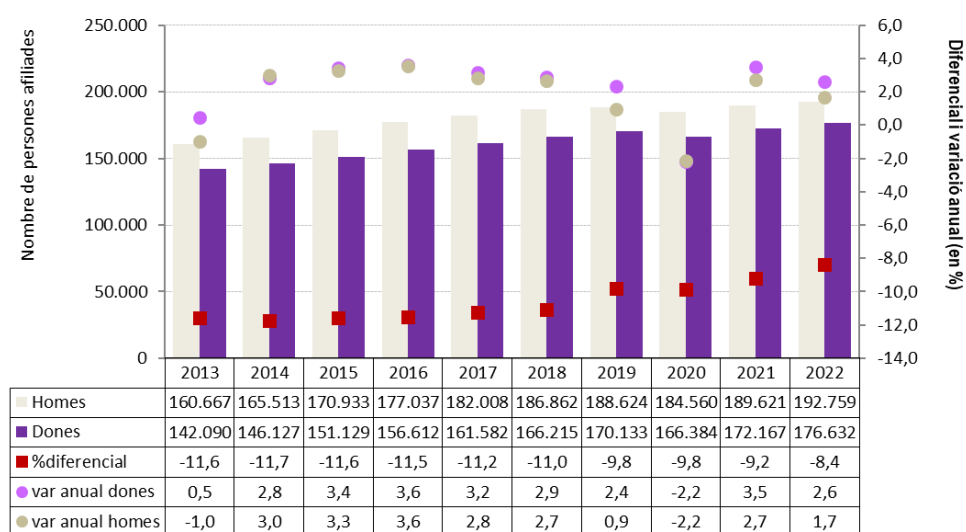
L'afiliació a la Seguretat Social és obligatòria per a totes les persones incloses en el camp d'aplicació de la Seguretat Social i única per a tota la vida del treballador. És a dir, la persona que treballa s'afilia quan comença la vida laboral i es dona d'alta en algun dels règims de la Seguretat Social; l'afiliació serà única, sens perjudici de les altes i baixes laborals que pugui tenir al llarg de la vida laboral. L'afiliació segons residència padronal facilita informació de les persones afiliades en els municipis del Baix Llobregat segons sexe i edat, ampliant l'espectre de les magnituds tradicionals del mercat de treball: els contractes i les persones aturades registrades en un any determinat.

7.1.1 Dades generals d'afiliació segons residència padronal i sexe.

Al Baix Llobregat hi ha 176.632 dones afiliades a la Seguretat Social, un 8,4% menys del total d'homes afiliats a la comarca (192.759).

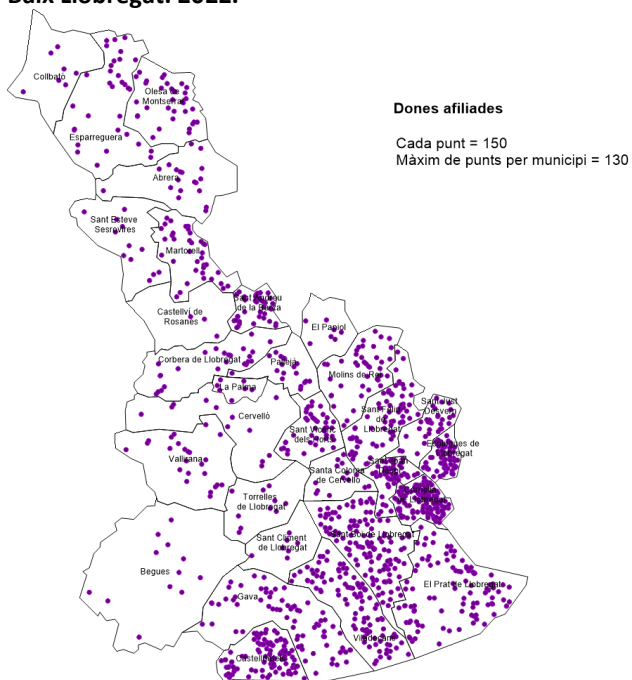
Per segon any consecutiu, l'any 2022 torna a créixer de manera generalitzada l'afiliació a la comarca. L'augment es registra tant en homes (+1,7%) com en dones (+2,6%) i disminueix lleugerament el diferencial de dones i homes afiliades a la comarca (8,4 pp.).

Dades generals d'afiliació residencial segons sexe. Baix Llobregat.



Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal. Persones afiliades en el mes de desembre de cada any.

Distribució de les dones afiliades segons municipis del Baix Llobregat. 2022.



La densitat de dones afiliades de la comarca es concentren en els municipis de les zones Centre i Delta.

Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat i Viladecans són els municipis amb major nombre de dones afiliades del Baix Llobregat. Esplugues de Llobregat és, en canvi, el municipi de la comarca amb major pes de dones afiliades respecte el total (49,9%).

Els municipis de la zones Nord i Vall Baixa, en termes generals, en canvi, són els que presenten una menor densitat de dones afiliades de la comarca. En aquest cas destaquem Sant Esteve Sesrovires per ser el municipi amb menor proporció de dones afiliades respecte el total (44,2%).

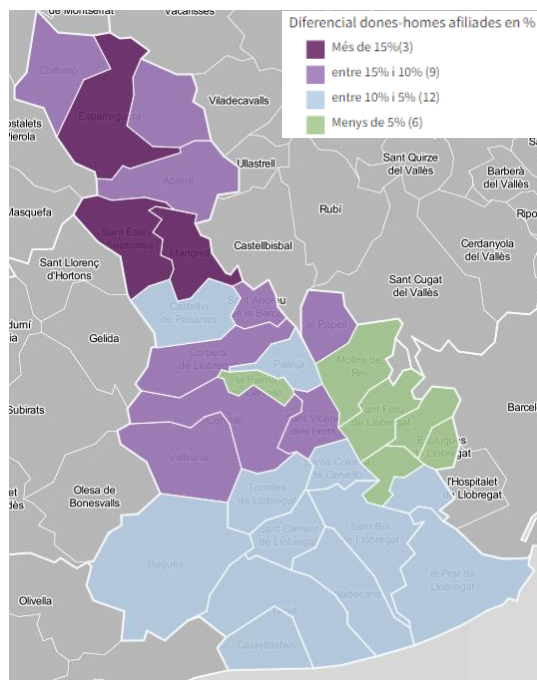
Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

Cap municipi de la comarca té més dones afiliades que homes.

12 municipis tenen més d'un 10% d'homes que dones afiliades (superior a la mitjana comarcal). Sant Esteve Sesrovires (20,8%) i Martorell (19,6%) són els municipis que tenen un major diferencial d'homes-dones afiliades.

Només 6 municipis de la comarca tenen menys del 5% de diferencial entre dones i homes afiliades. Esplugues de Llobregat (0,4%), La Palma de Cervelló (0,5%), Sant Just Desvern (1,2%), Sant Joan Despí (3,2%), Molins de Rei (4,7%) i Sant Feliu de Llobregat (4,8%).

Municipis del Baix Llobregat segons diferencial de persones afiliades segons sexe.



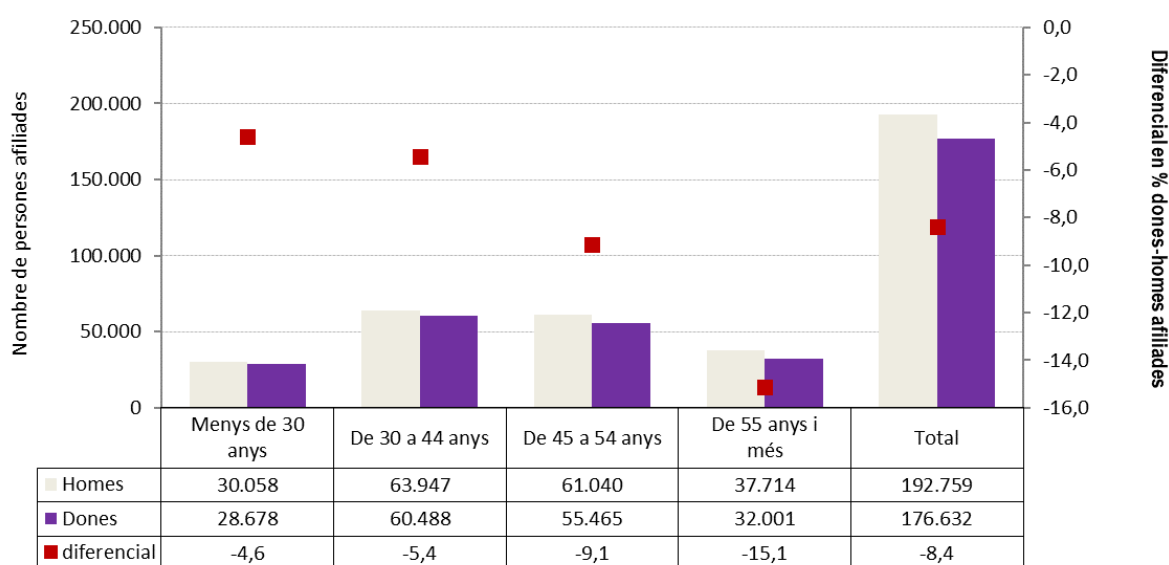
Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

Consulta mapa interactiu [aquí](#).

7.1.2 L'edat en les afiliacions.

Si una de les principals hipòtesi d'aquest estudi és que ser dona discrimina en el mercat de treball. Ser dona i gran encara més. Així, si s'observa la distribució de la població afiliada per edat al Baix Llobregat, es veu com el **diferencial per gènere incrementa a mesura que creix l'edat de les persones afiliades**. Així, mentre que entre els menors de 30 anys el diferencial no arriba al 5% entre els majors de 55 anys aquest diferencial arriba al 15%.

Nombre de persones afiliades per edat i gènere. Baix Llobregat 2021.

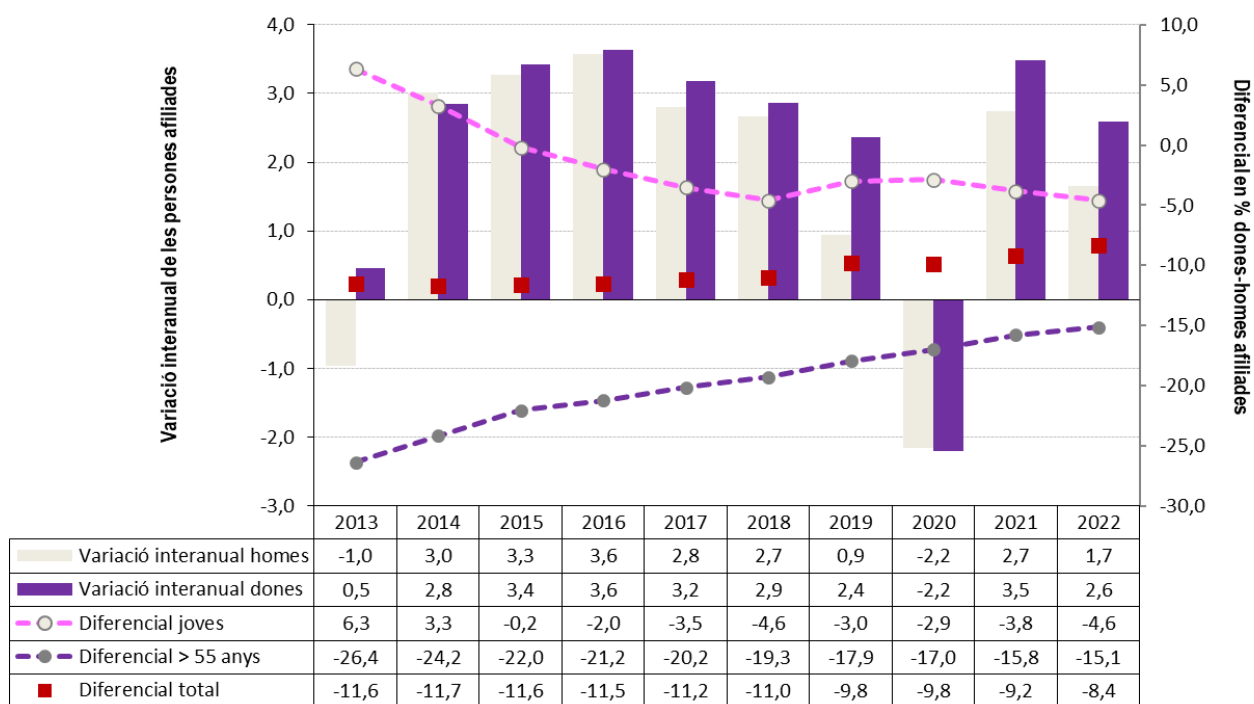


Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

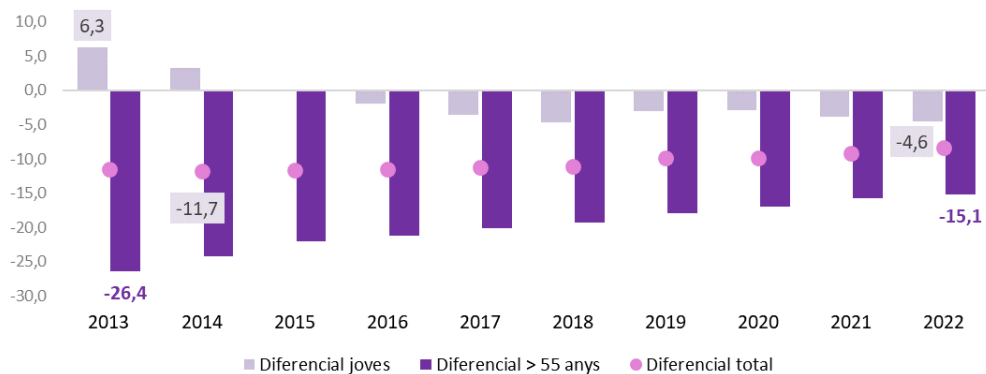
Augmenta, respecte l'any anterior, el diferencial entre els joves i les joves afiliades a la seguretat social, situant-se a nivells de l'any 2018. **En canvi**, el diferencial de les majors de 55 anys continua **disminuint**. Tot i amb això, és entre aquest grup d'edat on es detecta el **major diferencial entre homes i dones**. En tots els anys observats els homes majors de 55 anys afiliats superen en més d'un 15% a les dones afiliades de la mateixa edat.

2022 registra les menors xifres en el diferencial de persones afiliades segons sexe. Tot i amb això, al Baix Llobregat es registren un 8,4% més d'homes afiliats que dones.

Evolució dels diferencials segons sexe i edat i variació interanual en %.



Diferencial de l'ocupació de joves i grans



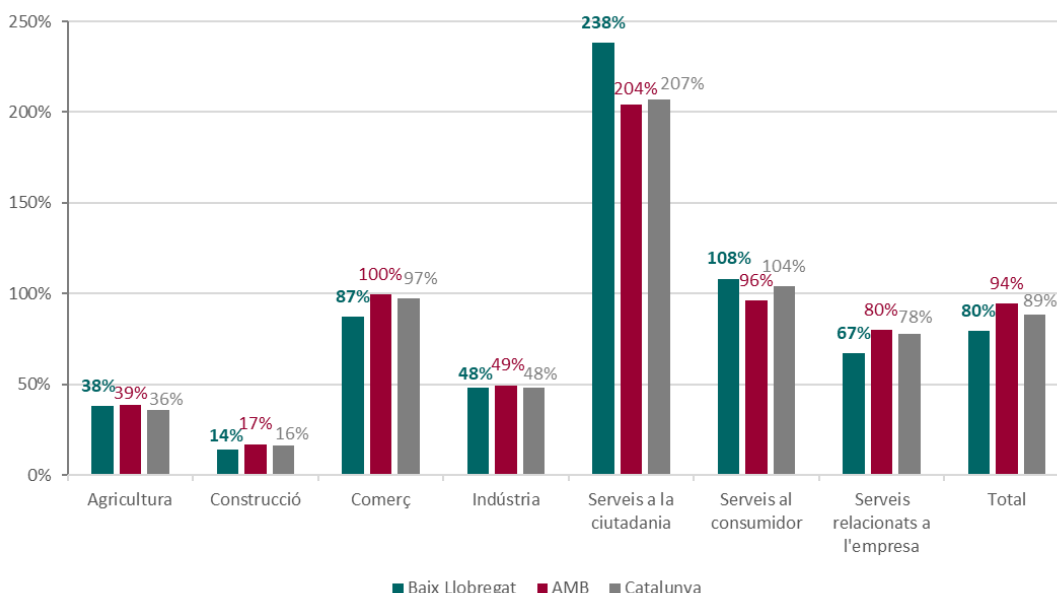
Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

7.1.3 Feminització de l'ocupació. Total i per sectors.

Les noves dades disponibles que provenen de l'Institut Nacional de la Seguretat Social ens permeten comptabilitzar a nivell municipal **el nombre de llocs de treball**, de la comarca, **ocupats per dones** segons la divisió de l'activitat econòmica⁵ i posterior recodificació en set sectors econòmics⁶. Les dades presentades a continuació s'han extret del registre mensual de treballadors de l'INSS i ens permeten identificar els sectors més i menys feminitzats (amb més o menys presència de dones).

Al Baix Llobregat al mes de desembre de 2022 hi ha 152.708 dones treballadores, el que representa un 44,3% del total de la població. **L'índex de feminització ens mostra dos sectors feminitzats: serveis a la ciutadania (238,1%) i serveis al consumidor (108,2%)**. A més a més, l'índex en aquests sectors és superior al Baix Llobregat que en la resta d'àmbits territorials (l'Àrea Metropolitana de Barcelona i Catalunya). Per altra banda, podem observar com hi ha **sectors altament masculinitzats**, com es el cas de la construcció (14%) i l'agricultura (38%) on el diferencial per sexe arriba al 86% i 62% respectivament.

Índex feminització per sectors. Baix Llobregat, AMB i Catalunya. Desembre 2022.

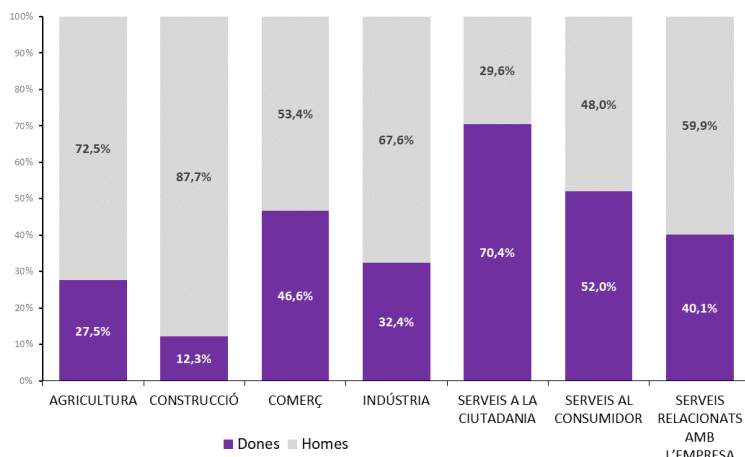


Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.

⁵ Aquestes dades presenten limitacions, ja que per tal de preservar el secret estadístic quan el nombre de persones és inferior o igual a cinc. En aquest cas als registres amb secret estadístic se'ls ha assignat un 5.

⁶ Consulteu la classificació d'activitats econòmiques en set sectors a l'apartat conceptes i accés a les dades.

Distribució de llocs de treball per sectors i sexe. Baix Llobregat. Desembre 2022.



Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.

Diferencial segons sexe per activitats econòmiques. Baix Llobregat. Desembre 2022.

	Absolut	%
Agricultura	-295	-62,0%
Construcció	-19.693	-86,0%
Comerç	-4.793	-12,6%
Indústria	-19.061	-52,1%
Serveis a la ciutadania	22.167	138,3%
Serveis al consumidor	1.724	8,2%
Serveis relacionats a l'empresa	-20.272	-33,0%

Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.

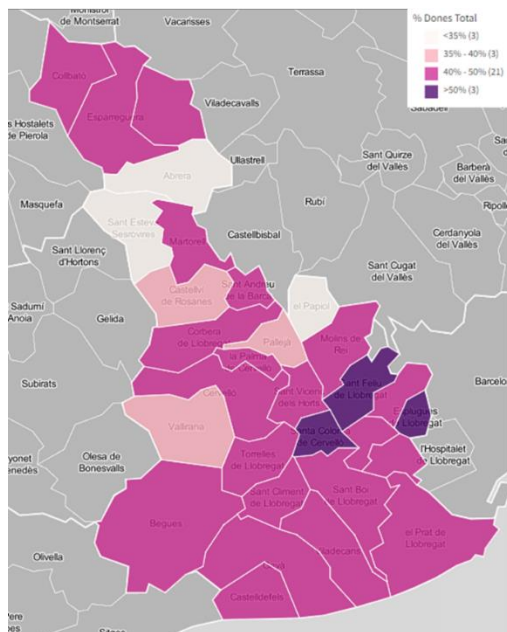
El nombre de llocs de treball ocupats per dones ha disminuït un 2,2% respecte l'any 2021. El sector que ha experimentat un decrement més acusat ha estat serveis relacionats amb l'empresa (-8,1%, - 3.340 dones treballadores). En l'altre extrem trobem agricultura (+36,5%) i serveis al consumidor (+16,0%) on el nombre de dones treballadores s'ha incrementat notablement.

Nombre de llocs de treball per sectors i variació anual. Baix Llobregat. Desembre 2022.

	Nombre de dones treballadores	Variació anual (n)	Variació anual (%)
Agricultura	247	66	36,5%
Construcció	3.051	-157	-4,9%
Comerç	32.740	-470	-1,4%
Indústria	16.939	-614	-3,5%
Serveis a la ciutadania	35.576	-2.621	-6,9%
Serveis al consumidor	26.357	3.642	16,0%
Serveis relacionats amb l'empresa	37.798	-3.340	-8,1%
Total	152.708	-3.494	-2,2%

Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.

Distribució dels llocs de treball ocupats per dones segons municipis del Baix Llobregat. Desembre 2022.



Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.

Consulta mapa interactiu [aquí](#).

Només tres dels 30 municipis del Baix Llobregat compten amb més llocs de treball ocupats per dones que per homes. Aquests són: Santa Coloma de Cervelló (53,2%), Sant Feliu de Llobregat (52,2%) i Corbera de Llobregat (51,2%).

Els municipis amb menor presència de dones treballadores són Abrera (29,0%), Sant Esteve Sesrovires (32,7%) i El Papiol (33,6%).

Pel que fa als tres sectors amb més pes al Baix Llobregat:

- Al sector **comerç** destaca el percentatge de dones a Santa Coloma de Cervelló (62,2%), Torrelles de Llobregat (60,2%) i el Prat de Llobregat (56,7%).
- A la **indústria** destaquen la Palma de Cervelló (47,4%), Corbera de Llobregat (45,6%) i Esplugues de Llobregat (45,5%).
- Als **serveis relacionats amb l'empresa** els municipis amb més proporció de dones són: Santa Coloma de Cervelló (50,4%), Sant Just Desvern (47,3%) i Esplugues de Llobregat (45,7%).

Percentatge de llocs de treball ocupats per dones respecte el total dels llocs de treball. Municipis del Baix Llobregat. Desembre 2022.

Municipi	AGRICULTURA	CONSTRUCCIÓ	COMERÇ	INDÚSTRIA	SERVEIS A LA CIUTADANIA	SERVEIS AL CONSUMIDOR	SERVEIS RELACIONATS AMB	Total
							L'EMPRESA	
Abdera	25,0%	14,9%	37,2%	21,8%	69,1%	54,7%	25,7%	29,0%
Begues	37,0%	14,0%	50,2%	37,1%	61,9%	47,5%	42,7%	43,7%
Castelldefels	50,0%	15,3%	46,9%	24,4%	71,2%	48,5%	41,6%	45,9%
Castellví de Rosanes	0,0%	25,7%	42,0%	42,5%	68,0%	45,6%	24,3%	37,0%
Cervelló	0,0%	13,9%	32,1%	43,7%	69,0%	69,7%	33,6%	43,5%
Collbató	50,0%	15,5%	47,6%	31,4%	65,1%	57,3%	41,5%	43,5%
Corbera de Llobregat	25,0%	12,7%	44,7%	45,6%	73,1%	54,4%	36,7%	45,7%
Cornellà de Llobregat	13,5%	12,3%	43,9%	26,6%	70,7%	53,4%	41,9%	40,4%
Esparreguera	50,0%	8,6%	46,2%	31,5%	78,0%	58,2%	32,8%	44,1%
Esplugues de Llobregat	45,5%	13,4%	51,4%	45,5%	70,6%	54,4%	45,7%	51,2%
Gavà	16,7%	10,4%	44,8%	33,0%	68,8%	47,6%	38,9%	41,6%
Martorell	38,5%	10,4%	44,5%	26,1%	71,0%	50,7%	33,3%	40,2%
Molins de Rei	43,5%	12,4%	38,9%	31,6%	73,8%	49,3%	34,8%	40,6%
Olesa de Montserrat	50,0%	11,2%	54,9%	32,5%	69,3%	58,8%	36,3%	44,6%
Pallejà	0,0%	9,0%	36,1%	26,9%	73,9%	56,3%	32,9%	39,2%
La Palma de Cervelló	33,3%	18,2%	41,2%	47,4%	61,2%	52,1%	45,7%	43,0%
El Papiol	33,3%	12,7%	25,1%	39,9%	61,0%	42,7%	33,0%	33,6%
El Prat de Llobregat	15,2%	13,0%	56,7%	29,2%	75,9%	46,8%	39,5%	46,8%
Sant Andreu de la Barca	50,0%	9,1%	39,1%	30,0%	81,8%	52,3%	40,4%	44,8%
Sant Boi de Llobregat	24,4%	9,7%	39,7%	32,9%	71,6%	46,8%	40,7%	44,4%
Sant Climent de Llobregat	23,8%	18,3%	49,1%	35,0%	62,8%	51,8%	38,3%	40,2%
Sant Esteve Sesrovires	34,5%	16,9%	33,4%	36,2%	24,4%	54,2%	30,1%	32,7%
Sant Feliu de Llobregat	20,8%	12,5%	48,2%	28,3%	67,7%	52,3%	42,2%	52,2%
Sant Joan Despí	25,0%	13,6%	43,9%	44,5%	66,2%	45,4%	39,4%	42,6%
Sant Just Desvern	33,3%	17,5%	43,8%	27,4%	69,6%	55,6%	47,3%	48,2%
Sant Vicenç dels Horts	31,3%	13,9%	44,4%	32,8%	68,0%	60,5%	37,4%	41,1%
Santa Coloma de Cervelló	31,3%	15,4%	62,2%	34,7%	76,5%	59,1%	50,4%	53,2%
Torrelles de Llobregat	0,0%	15,9%	60,2%	29,4%	63,1%	42,5%	34,3%	42,0%
Vallirana	0,0%	10,1%	42,3%	29,7%	69,1%	49,6%	35,2%	38,1%
Viladecans	28,0%	12,1%	46,5%	37,8%	72,5%	59,7%	45,7%	47,0%
BAIX LLOBREGAT	27,5%	12,3%	46,6%	32,4%	70,4%	52,0%	40,1%	44,3%

Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.

Per a cada municipi es calcula el percentatge de llocs de treball ocupats per dones respecte el total de llocs de treball de cada sector.

7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat

7.2.1 Dades generals de contractació

Els contractes registrats és una altra dimensió d'anàlisi que permet observar la situació de les dones en el mercat de treball del Baix Llobregat.

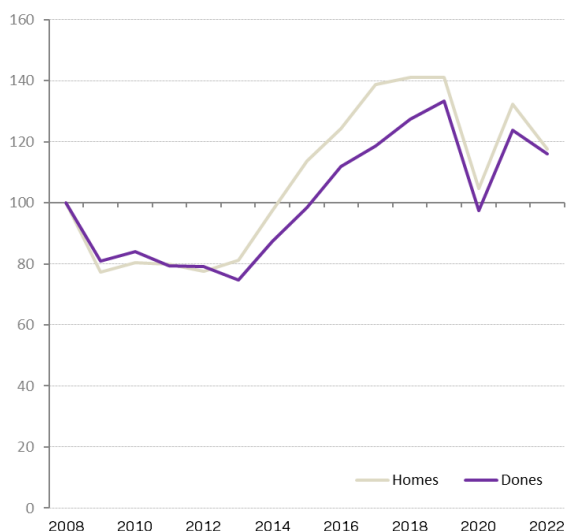
120.811 nous contractes signats per dones i 141.782 per homes al Baix Llobregat en el 2022. Tant en homes com en dones disminueix el nombre de nous contractes registrats. **La disminució observada entre les dones (-6%) és menor que entre els homes (-11%).** Tot i això, el pes de les dones en els nous contractes registrats segueix sent inferior als homes.

Els contractes registrats per les dones en el 2022 són superiors (+16%) als registrats en el 2008. Es registren 16.656 contractes més que en el 2008 i 18.173 més que en el 2019.

En tots els anys observats el pes de contractes registrats per homes supera al de les dones. Enguany, mentre el 46% del total de nous contractes registrats eren signats per dones, el 54% ho eren d'homes. **Es registra el major creixement del pes dels contractes registrats per dones dels darrers nou anys.**

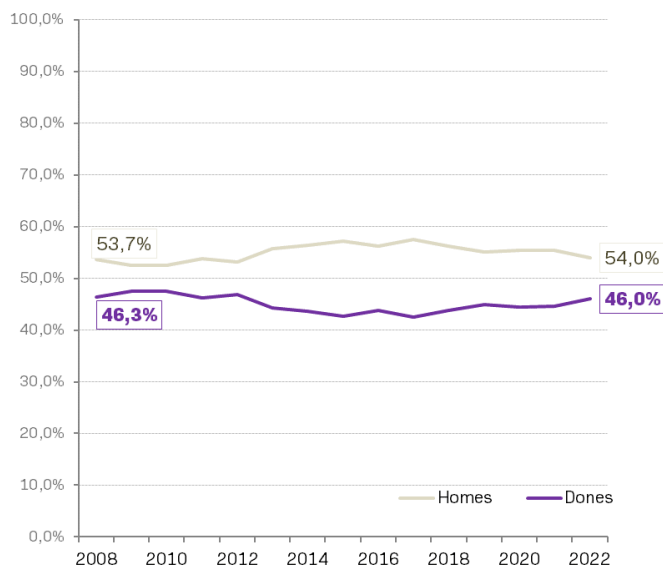
El major pes dels contractes registrats per dones es concentra en les dones de més de 54 anys (47%) i disminueix de manera destacada en la franja d'edat de major fertilitat (de 30 a 45 anys) on només suposen el 44% del total. En cap franja d'edat hi ha més dones que homes que signin nous contractes.

**Evolució contractes registrats segons sexe.
2008=100. Baix Llobregat.**



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Pes dels contractes registrats segons sexe. Evolució. Baix Llobregat.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Contractes registrats al Baix Llobregat segons sexe i edat. 2022.

	Homes	Dones	Total	Dones/ total contractes registrats
Menors de 20	10.401	8.543	18.944	45,1%
De 20 a 29 anys	30.352	25.874	56.226	46,0%
De 30 a 44 anys	21.708	17.533	39.241	44,7%
De 45 a 54 anys	46.236	39.263	85.499	45,9%
55 anys i més	33.085	29.598	62.683	47,2%
Total	141.782	120.811	262.593	46,0%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

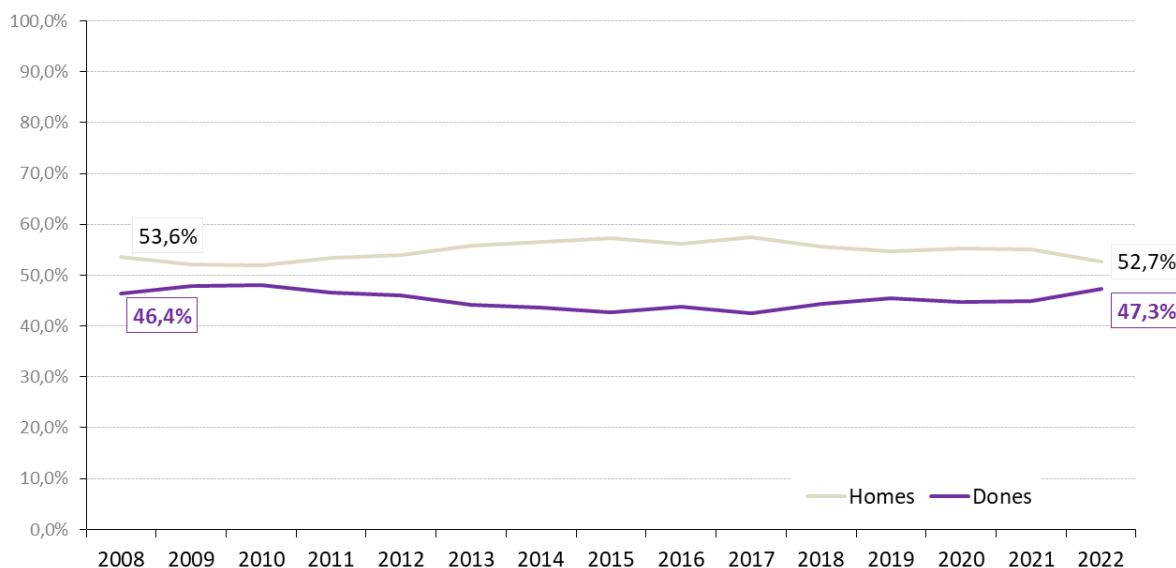
El 2022 es situa com l'any amb la menor taxa de temporalitat registrada.

Les dones registren una taxa de temporalitat del 66% i els homes del 62%.

La taxa de temporalitat femenina continua superant la masculina.

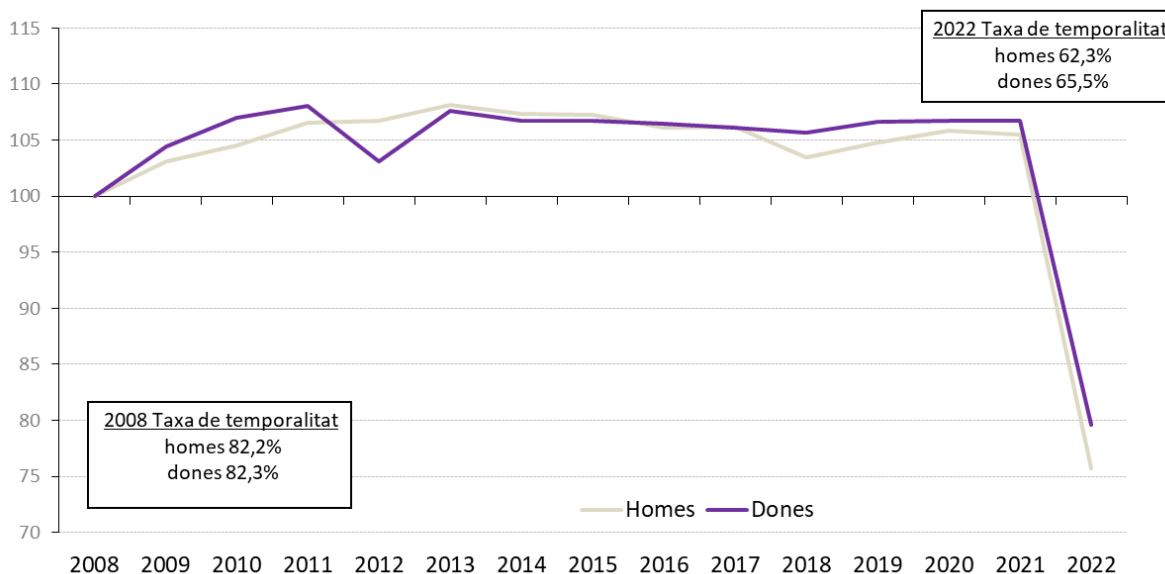
La disminució de la temporalitat contractual respecte 2021 és menor en les dones (més de 22 punts percentuals respecte 2021) que en els homes (més de 25 punts).

Pes dels contractes temporals registrats segons sexe. Evolució. Baix Llobregat.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Evolució taxa de temporalitat contractual segons sexe. Baix Llobregat.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

El 66% dels contractes d'interinitat van ser registrats per dones. El 63% dels contractes per jubilació parcial i el 58% dels contractes eventuais van ser registrats per homes. Els homes tenen major pes en el conjunt de modalitats contractuals de tipus indefinit.

Contractes registrats segons modalitat de contracte i sexe. Baix Llobregat.2022.

	Quants d'aquests contractes són registrats per homes	Quants d'aquests contractes són registrats per dones	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per homes	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per dones
Ordinari temps indefinit	55,9%	44,1%	29,5%	27,3%
Foment de la contractació indefinida	49,0%	51,0%	0,1%	0,1%
Indefinit persones amb discapacitat	59,5%	40,5%	0,1%	0,1%
Convertits en indefinits	57,6%	42,4%	8,1%	7,0%
Obra o servei	55,8%	44,2%	4,5%	4,2%
Eventuals circumstàncies producció	57,9%	42,1%	47,1%	40,3%
Interinitat	33,6%	66,4%	8,2%	19,0%
Temporals bonificats persones amb discapacitat	59,0%	41,0%	0,2%	0,2%
Inserció	48,5%	51,5%	0,4%	0,5%
Relleu	43,2%	56,8%	0,0%	0,1%
Jubilació parcial	62,5%	37,5%	0,2%	0,2%
Pràctiques	59,7%	40,3%	0,5%	0,4%
Formació	55,9%	44,1%	0,2%	0,2%
Altres	63,4%	36,6%	0,9%	0,6%

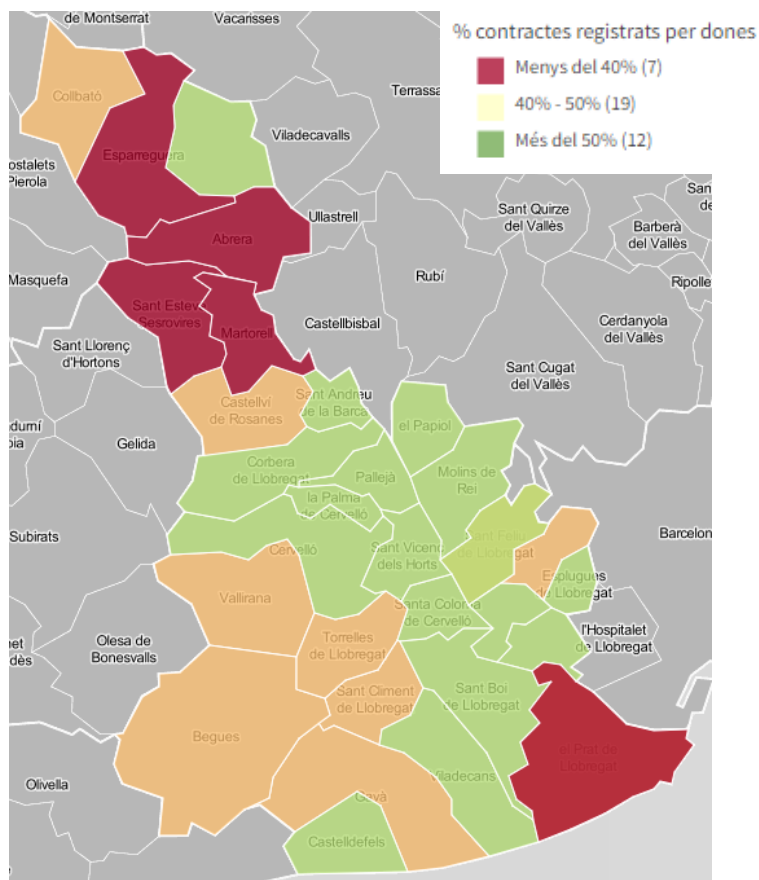
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.2.2 Dades municipals.

En 6 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes registrats per dones es situen per sobre del nombre de contractes registrats per homes. D'aquests destaquen Santa Coloma de Cervelló i Esplugues de Llobregat amb un percentatge de contractes registrats per dones superior al 60% (62% i 61% respectivament). Abrera i Martorell són els municipis amb menor percentatge de contractes registrats per dones de la comarca (31% i 37% del total).

En 15 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes temporals registrats per dones es situen per sobre del nombre de contractes temporals registrats per homes. Santa Coloma de Cervelló (66,5%), Esplugues de Llobregat (63,1%), El Papiol (60,7%) i Corbera de Llobregat (60,5%) són els municipis amb un percentatge més elevat. En l'altre extrem podem trobar a Abrera (29,2%), Martorell (36,0%) i Sant Esteve Sesrovires (37,4%).

Municipis del Baix Llobregat segons percentatge de contractes registrats per dones.



Consulta mapa interactiu [aquí](#)

Municipis amb major pes de contractes registrats per dones. Baix Llobregat.

	% contractes registrats per dones
Santa Coloma de Cervelló	62,0%
Esplugues de Llobregat	60,8%
Corbera de Llobregat	56,5%
Papiol, el	54,2%
Collbató	52,8%
Sant Joan Despí	52,0%
Olesa de Montserrat	50,2%
Sant Andreu de la Barca	50,2%
Castelldefels	50,1%
Molins de Rei	50,0%

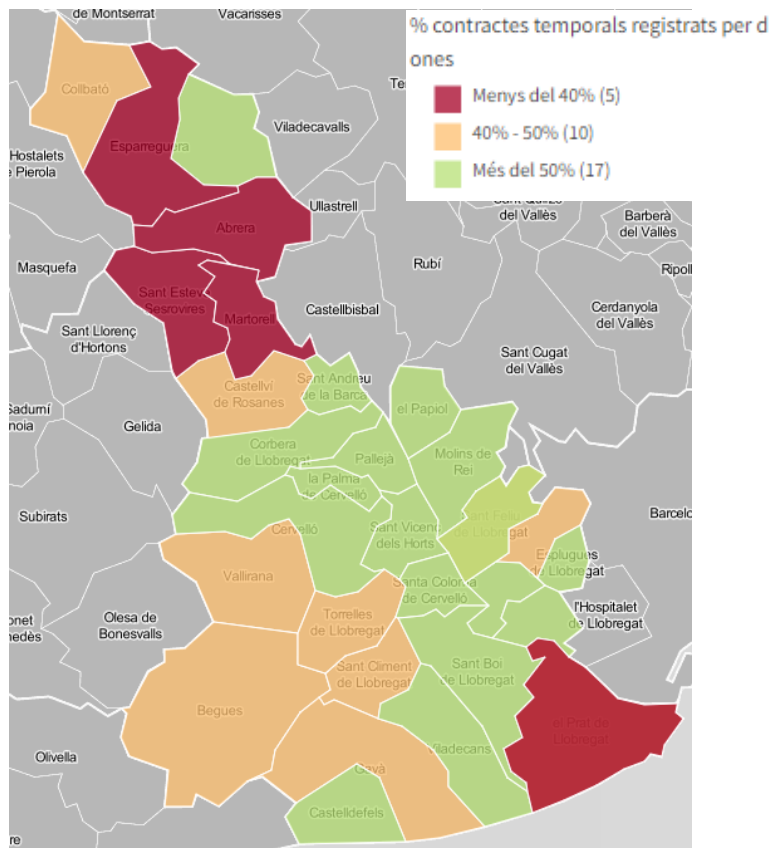
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Municipis amb menor pes de contractes registrats per dones. Baix Llobregat.

	% contractes registrats per dones
Abrera	31,2%
Martorell	37,0%
Sant Esteve Sesrovires	37,9%
Esparreguera	38,0%
Castellví de Rosanes	39,2%
Prat de Llobregat, el	40,0%
Sant Climent de Llobregat	40,4%
Vallirana	42,9%
Begues	44,9%
Torrelles de Llobregat	45,1%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Municipis del Baix Llobregat segons percentatge de contractes temporals registrats per dones.



Consulta mapa interactiu [aquí](#)

Municipis amb major pes de contractes temporals registrats per dones. Baix Llobregat.

	% contractes temporals registrats per dones
Santa Coloma de Cervelló	66,5%
Esplugues de Llobregat	63,2%
Papiol, el	60,7%
Corbera de Llobregat	60,5%
Sant Vicenç dels Horts	56,2%
Sant Joan Despí	56,0%
Palma de Cervelló, la	54,7%
Sant Andreu de la Barca	54,1%
Molins de Rei	53,2%
Viladecans	53,0%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Municipis amb menor pes de contractes temporals registrats per dones. Baix Llobregat.

	% contractes temporals registrats per dones
Abrera	29,2%
Martorell	36,0%
Sant Esteve Sesrovires	37,4%
Esparreguera	38,4%
Prat de Llobregat, el	39,8%
Sant Climent de Llobregat	43,9%
Sant Just Desvern	45,0%
Collbató	45,2%
Begues	45,9%
Torrelles de Llobregat	47,1%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.2.2 Impacte de la reforma laboral

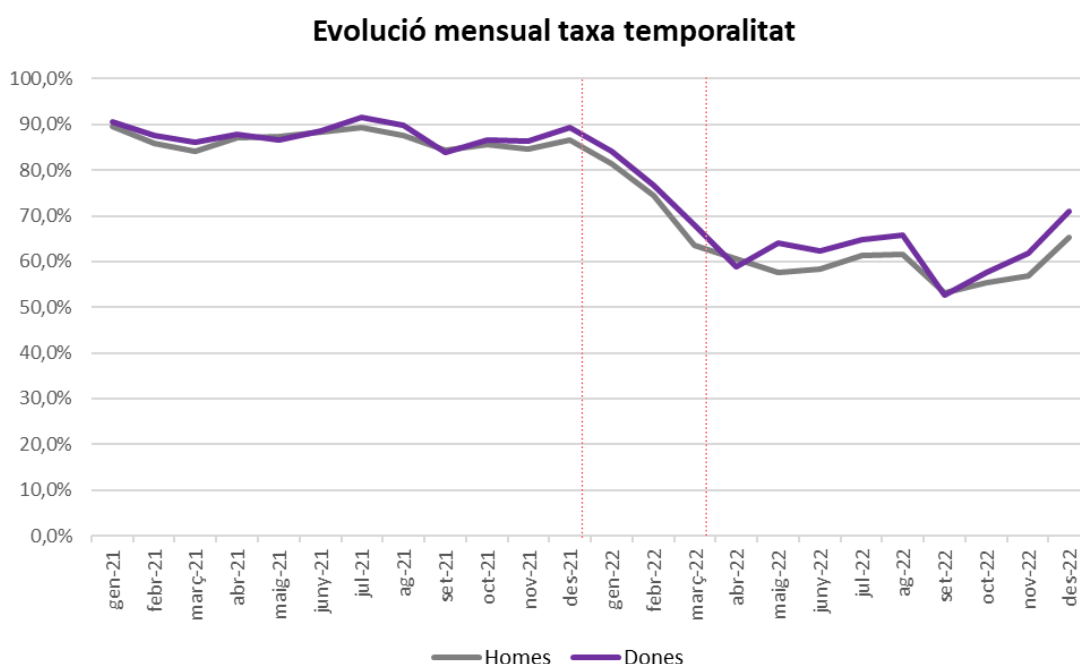
El Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia d'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, va entrar en vigor el 30 de desembre de 2021, i va ser convalidat el passat 3 de febrer pel Congrés dels Diputats, és la primera reforma estructural consensuada amb els agents socials des que l'any 1980 es va aprovar l'Estatut dels Treballadors.

Per intentar posar fre a l'elevada taxa de temporalitat en l'ocupació, la reforma laboral restringeix els contractes temporals amb la finalitat de fomentar la contractació indefinida. La reforma obre les següents alternatives de contractació indefinida i temporal per a les empreses:

- i. Contracte indefinit ordinari, relació laboral continuada de finalització incerta amb cost per acomiadament de 20-33 dies per any treballat.
- ii. Contracte fix discontinu, relació laboral estacional i de finalització incerta amb cost per acomiadament de 20-33 dies per any treballat.
- iii. Contracte indefinit adscrit a obra de construcció, relació laboral continuada que s'acaba amb la finalització de l'obra o projecte, amb un cost per acomiadament del 7% dels conceptes salarials de conveni, que equival aproximadament a 20-25 dies per any treballat.
- iv. Contractació a través d'ETT per a necessitats puntuals o d'una certa durada; l'ETT pot contractar fent servir el contracte fix discontinu.
- v. Contracte temporal per circumstàncies de la producció, relació laboral temporal de com a molt 6 mesos (12 mesos si ho autoritza el conveni) amb un cost per acomiadament de 12 dies per any treballat.
- vi. Contracte temporal de substitució, relació laboral temporal de substitució d'un treballador de baixa o de cobertura de vacant, d'un màxim de 3 mesos, amb cost per acomiadament de 12 dies per any treballat.
- vii. Contracte temporal en alternança per a la formació, relació laboral temporal d'entre 3 mesos i 2 anys, en què l'empresa té l'obligació de formar el treballador durant una part de la seva jornada laboral, amb cost per acomiadament nul.
- viii. Contracte temporal en alternança per a pràctica professional, relació laboral temporal per a joves sense experiència, amb una durada màxima de 12 mesos i sense cost d'acomiadament.

Tot i que s'ofereix un ampli catàleg de modalitats de contractació temporal, els registres de contractació mostren un clar impacte de la reforma laboral en la temporalitat de les treballadores de la comarca. Així, s'observa una **disminució significativa de la taxa de temporalitat contractual al Baix Llobregat** en els primers mesos d'aplicació del reial decret.

Les dones continuen superant als homes en temporalitat contractual. Si observem l'evolució mensual dels darrers dos anys, veiem, també, que ha augmentat el diferencial de la taxa de temporalitat a partir del segon semestre de 2022.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

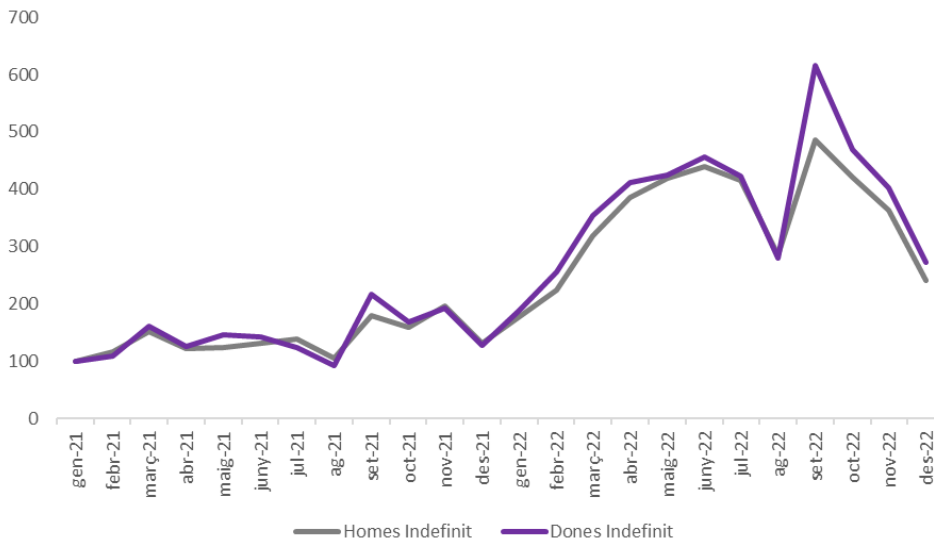
Augmentar la contractació indefinida és un dels grans objectius de la reforma. Si realitzem un gràfic d'evolució de la contractació indefinida al Baix Llobregat segons sexe i prenent com a mes base gener 2021 (abans de l'aprovació de la reforma laboral) observem que **tant dones com homes van registrar un augment significatiu dels contractes indefinits**. El primer semestre de 2022 és el que registra el major creixement i en el segon disminueix (tot i registrar més contractes indefinits que en el mateix període de l'any anterior).

L'augment de la contractació indefinida és major en dones que en homes.



Evolució contractes indefinits segons sexe.

Gener 2021:100



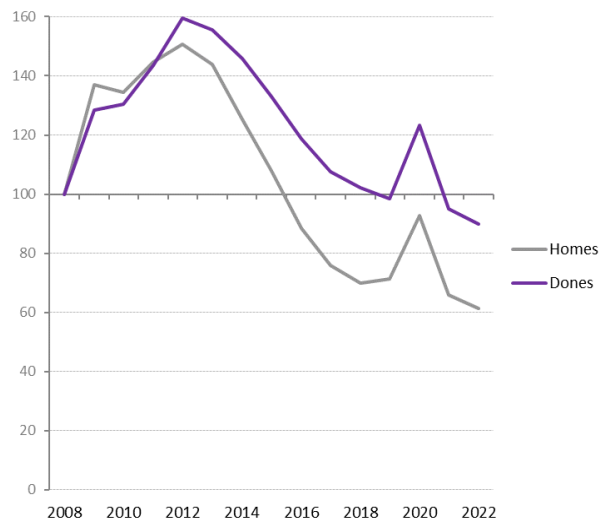
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.3 Atur registral al Baix Llobregat

7.3.1 Dades generals d'atur

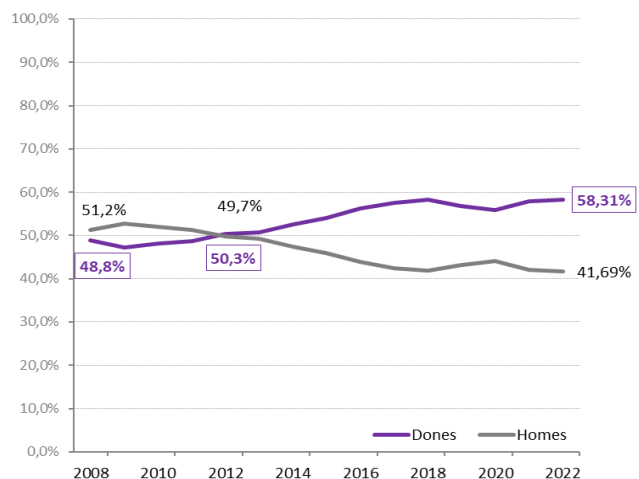
En el 2022 es registren més dones (20.205) que homes (14.446) a les oficines de treball del Baix Llobregat com persones aturades. Com es pot observar en el gràfic d'evolució de l'atur registrat, el 2022 registra un descens generalitzat de l'atur. Prenent com a base les persones aturades en el 2008 (23.562 homes, 22.479 dones), es registra un decrement de l'atur superior al 38% entre les dones i del 10% entre els homes. Respecte al 2021, la disminució de l'atur és destacada i s'observa tant entre les dones (1.083 aturades menys, -7%) com entre els homes (1.141 aturats menys, -5%). L'evolució de les dones aturades en aquests darrers anys mostra el creixement de la discriminació de la dona en el mercat de treball. Mentre en el 2008, el pes de dones aturades és inferior al 50% del total (48,8%), en el 2022 continua predominant el pes de les dones en les persones aturades del Baix Llobregat. A més, continua creixent el pes de les dones en el total de l'atur a la comarca, registrant-se el major percentatge de la sèrie (el 58% dels aturats són dones).

Evolució atur registrat segons sexe. 2008=100.
Baix Llobregat



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Pes de les persones aturades segons sexe. Evolució.
Baix Llobregat.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

El pes de les dones en el conjunt de persones aturades augmenta amb l'edat.

El 60% de les persones aturades de més de 54 anys són dones.

El pes de les dones en el conjunt de persones aturades segons edat mostra la mateixa tendència observada que en la distribució salarial. Així mentre entre les menors de 20 anys el 39,4% d'aquests són dones, entre les majors de 55 anys el percentatge és del 60,4%.

Persones aturades al Baix Llobregat per sexe i edat. Desembre 2022.

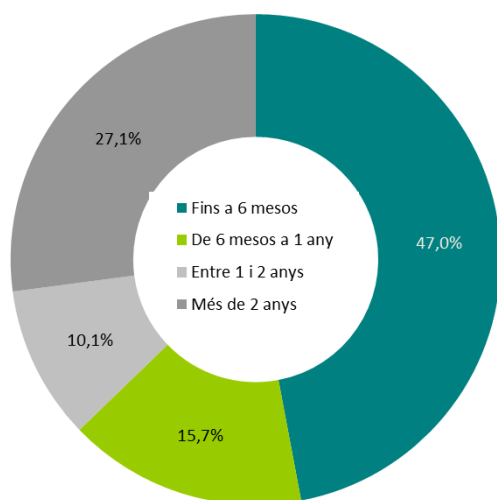
	Homes	Dones	Total	Dones/ persones aturades
Menors de 20	311	202	513	39,4%
De 20 a 29 anys	1.757	1.881	3.638	51,7%
De 30 a 44 anys	3.750	5.647	9.397	60,1%
De 45 a 54 anys	3.775	5.076	8.851	57,3%
55 anys i més	4.853	7.399	12.252	60,4%
Total	14.446	20.205	34.651	58,3%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.3.2 Durada de la demanda d'ocupació

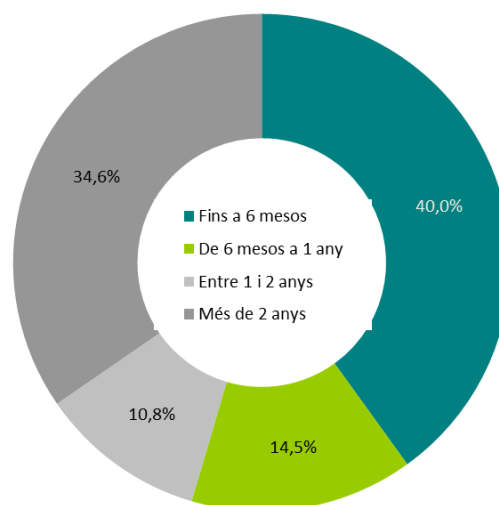
La durada de la demanda d'ocupació també mostra la discriminació de gènere del mercat de treball. Mentre el 53,0% dels homes aturats porten 6 mesos o menys donats d'alta a les oficines de treball, aquest percentatge, en les dones aquest és del 60,0%. En canvi, **la presència de dones és major entre aquelles persones que porten més de 2 anys donades d'alta a les oficines de treball** (34,6% del total de dones donades d'alta i 27,1% del total d'homes).

Durada de la demanda d'ocupació dels homes aturats. Baix Llobregat. Desembre 2022.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Durada de la demanda d'ocupació de les dones aturades. Baix Llobregat. Desembre 2022.

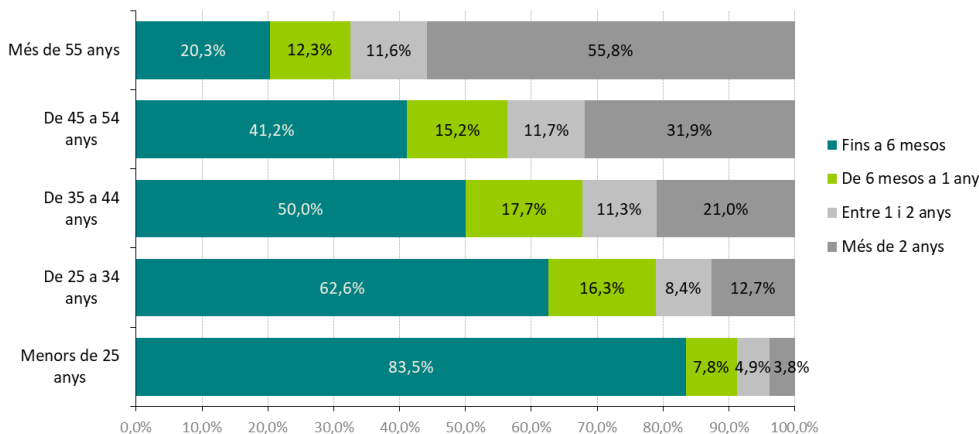


Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

La durada de la demanda d'ocupació de les dones aturades està relacionada amb la seva edat. Així, a menor edat, menor durada de la demanda. El 55,8% de les dones aturades majors de 54 anys porten més de dos anys amb la demanda d'ocupació. Entre les més joves aquest percentatge d'atur de molt llarga durada només representa el 3,8%, ja que la demanda d'ocupació majoritària és aquella inferior a 6 mesos (83,5%).

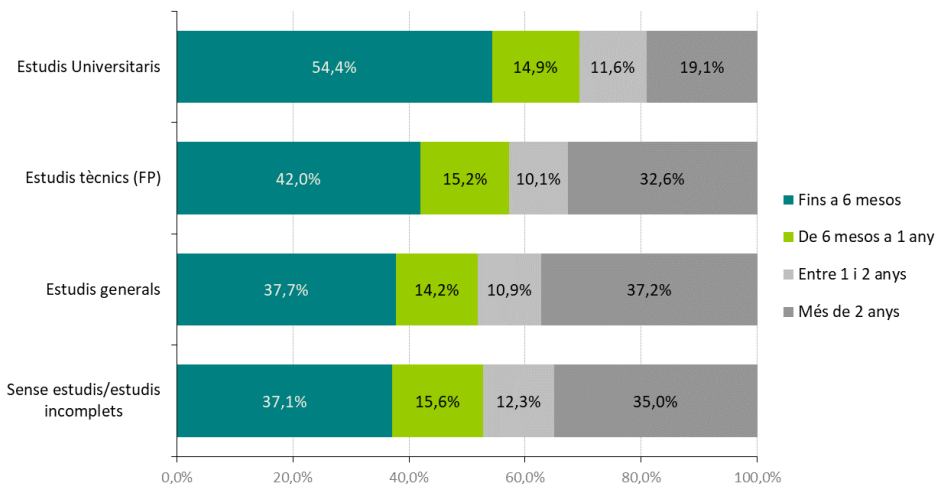
El nivell formatiu també condiona la durada de la demanda d'ocupació de les dones. Sent les dones amb major nivell formatiu les que tenen una menor durada de la demanda d'ocupació. Les dones amb nivell formatiu universitari, la durada de la demanda majoritària és de menys de sis mesos (54,4%). Entre les que no tenen estudis o no estan complets la durada de la demanda de fins a sis mesos és del 37,1% i destaca el percentatge de dones amb una demanda superior als 2 anys (35,0%).

Durada de la demanda d'ocupació segons edat de les dones.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Durada de la demanda d'ocupació segons nivell formatiu de les dones.



Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.3.3 L'atur registral de les dones segons activitat econòmica

Activitats administratives i auxiliars (20,9%), comerç a l'engròs i al detall (18,5%) i hostaleria (8,1%) són les activitats que registren un major nombre de dones aturades a la comarca. Les activitats de les llars (91,4%), les activitats sanitàries i de serveis socials (86,0%) i educació (78,7%) són les que presenten una major feminització de l'atur.

És observant aquesta segona proporció, el percentatge de dones aturades respecte el total de persones aturades segons anterior activitat econòmica desenvolupada, on observem la feminització (activitats de les llars; activitats sanitàries o serveis socials i educació) i la masculinització de certes activitats (construcció; agricultura o transport i emmagatzematge).

Activitats econòmiques amb major pes de dones aturades.

	Pes de les activitats respecte total dones aturades	Pes de dones aturades en l'atur de cada activitat
Agricultura, ramaderia i pesca	0,3%	28,7%
Indústries extractives	0,0%	26,7%
Indústries manufactureres	8,9%	45,1%
Energia elèctrica i gas	0,0%	23,5%
Aigua, sanejament i gestió de residus	0,5%	33,4%
Construcció	2,0%	15,7%
Comerç a l'engròs i al detall	18,5%	65,8%
Transport i emmagatzematge	2,1%	31,6%
Hostaleria	8,1%	63,8%
Informació i comunicacions	1,5%	47,3%
Activitats financeres i d'assegurances	1,1%	56,1%
Activitats immobiliàries	0,9%	71,5%
Activitats professionals i tècniques	4,6%	64,6%
Activitats administratives i auxiliars	20,9%	62,5%
Adm. pública, Defensa i SS obligatòria	5,5%	57,4%
Educació	3,0%	78,7%
Activitats sanitàries i serveis socials	7,9%	86,0%
Activitats artístiques i d'entreteniment	1,3%	51,6%
Altres serveis	3,4%	77,9%
Activitats de les llars	2,7%	91,4%
Organismes extraterritorials	0,0%	50,0%
Sense ocupació anterior	6,8%	70,6%
Total	100,0%	58,3%

El pes de les dones en el total d'atur de cada activitat és un bon indicador de les activitats feminitzades i masculinitzades.

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.3.4 L'atur registral de les dones segons ocupació

El 32,5% de les dones aturades realitzaven ocupacions elementals, però són les ocupacions relacionades amb **empleats d'oficina comptables i administratius** les que concentren el major pes de dones aturades respecte el total d'atur (81%).

Observant la proporció de dones aturades respecte el total de persones aturades segons anterior activitat econòmica desenvolupada, veiem una clara segregació per gènere en les ocupacions d'empleats oficina i comptables (on el 81% de les persones aturades eren dones) i treballadors dels sectors de la restauració, personals i venedors (78,1% de les persones aturades eren dones) on majoritàriament hi trobem dones. En l'altre extrem hi podem trobar: ocupacions militars (0%), artesans, treballadors d'indústries i construcció (10,1%) i treballadors d'activitats agrícoles, ramaderes o pesqueres (el 14,4% de les persones aturades eren dones).

Ocupacions amb major pes de dones aturades.

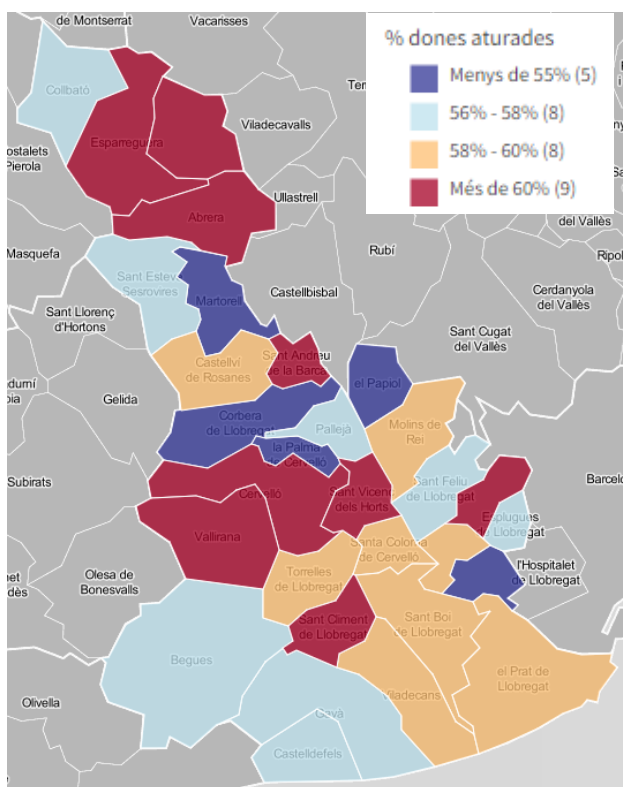
	Pes de les ocupacions respecte total dones	Pes de dones aturades en l'atur de cada gran ocupació
Empleats oficina comptables i administratius	18,7%	81,0%
Treballadors restauració, personals i venedors	30,4%	78,1%
Professionals científics i intel·lectuals	6,2%	61,1%
Ocupacions elementals	32,5%	59,9%
Tècnics i professionals de suport	6,7%	43,4%
Directors i gerents	0,9%	30,9%
Operadors instal·lacions i màquines, i muntadors	3,0%	29,0%
Treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	0,2%	14,4%
Artesans, treballadors indústries i construcció	1,6%	10,1%
Ocupacions militars	0,0%	0,0%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.3.5 Dades municipals.

En el 2022 no trobem cap municipi del Baix Llobregat que hagi registrat menys del 50% de persones aturades dones, per tant, **en tots els municipis de la comarca, hi ha més dones registrades en l'atur que homes.**

Tot i amb això, la distribució del pes de les dones en el conjunt de les persones aturades registrades segons els municipis és desigual. Així, 9 municipis registren més del 60% de persones aturades dones i 5 registren un pes inferior del 5% de dones aturades. Esparreguera i Vallirana presenten el major pes en el conjunt de persones aturades (62,6% i 62,2% del total) en canvi, La Palma de Cervelló i El Papiol són els que tenen un percentatge menor de dones aturades (les dones representen, respectivament, un 54,0% i 55,3% del total de persones aturades).



Consulta mapa interactiu [aquí](#)

**Municipis amb major pes de dones aturades.
Baix Llobregat.**

	Dones/total persones aturades
Esparreguera	62,6%
Vallirana	62,2%
Abdera	62,1%
Sant Climent de Llobregat	61,5%
Sant Andreu de la Barca	61,0%
Sant Vicenç dels Horts	60,4%
Sant Just Desvern	60,3%
Olesa de Montserrat	60,3%
Cervelló	60,2%
Castellví de Rosanes	59,7%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

**Municipis amb menor pes de dones aturades.
Baix Llobregat.**

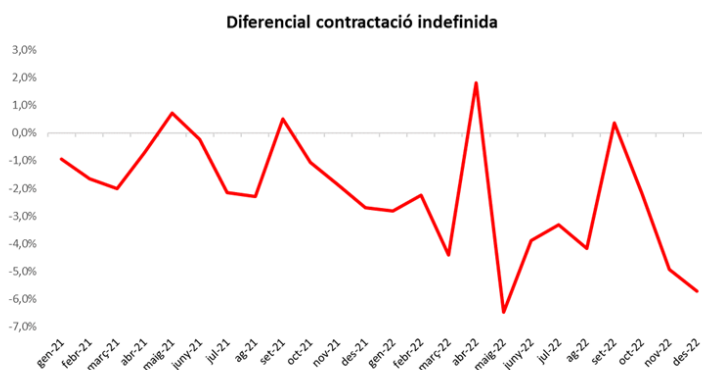
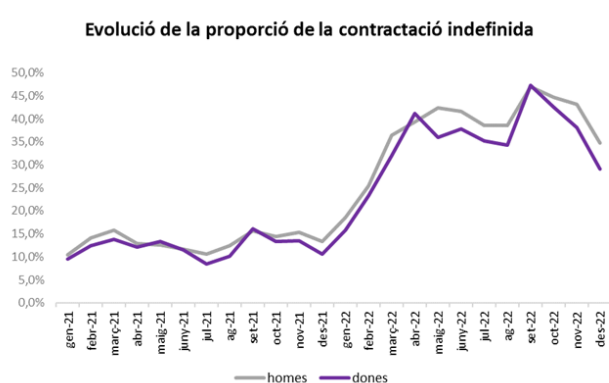
	Dones/total persones aturades
Palma de Cervelló, la	54,0%
Papiol, el	55,3%
Corbera de Llobregat	55,4%
Martorell	55,5%
Cornellà de Llobregat	56,0%
Begues	56,4%
Sant Feliu de Llobregat	56,6%
Pallejà	56,9%
Collbató	57,3%
Esplugues de Llobregat	57,5%

Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

8. Reforma laboral i recuperació?

2021 començava a registrar una certa recuperació respecte als anys de pandèmia, 2022 s'inicia amb una reforma laboral que fomenta la contractació indefinida i la millora de les condicions laborals de les treballadores.

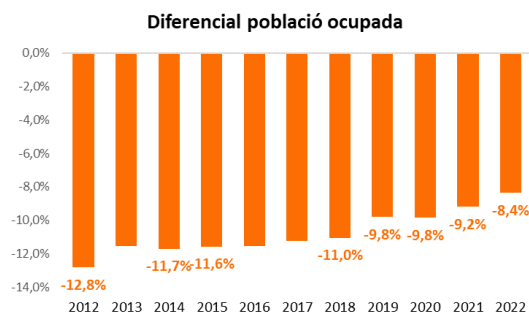
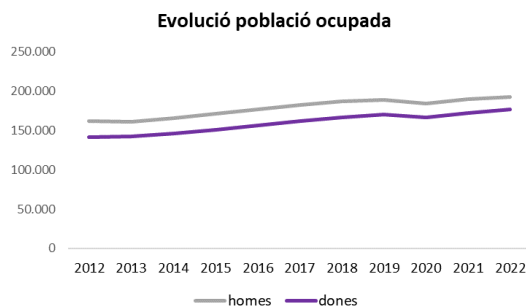
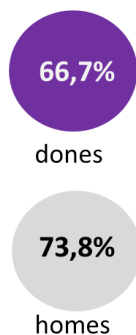
Així, si analitzem l'evolució dels contractes indefinits, prenent gener 2021 com a base, observem que **l'augment de la contractació indefinida ha estat superior en dones** que en homes. Tot i això, en tots els mesos observats, **més homes que dones registren contractes registrats de tipus indefinit**.
Alhora, els darrers mesos de l'any registren el major diferencial de gènere.



Quant a l'anàlisi global del mercat de treball del Baix Llobregat trobem que:

- Creix l'ocupació i disminueix el diferencial segons gènere.

Taxa d'ocupació

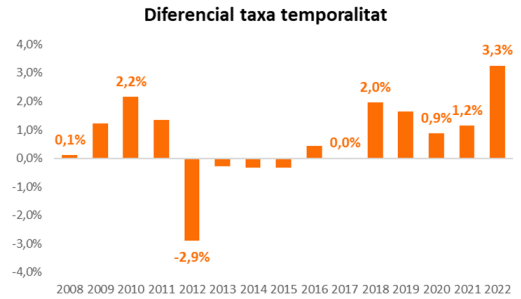
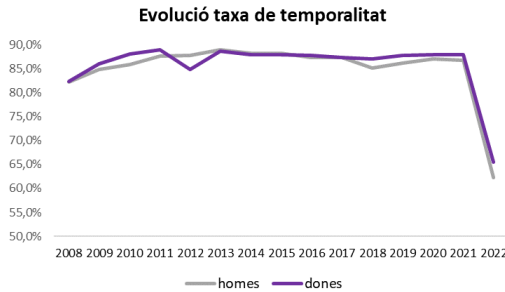


Baixa la taxa de temporalitat però augmenta el diferencial.

Taxa temporalitat

65,5%
dones

62,3%
homes

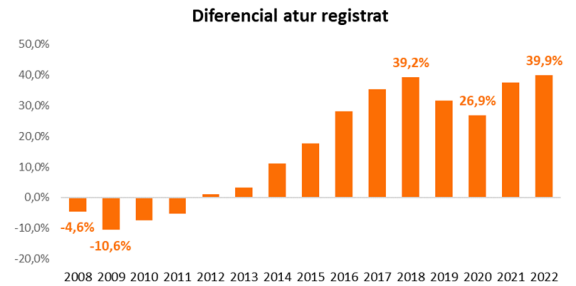
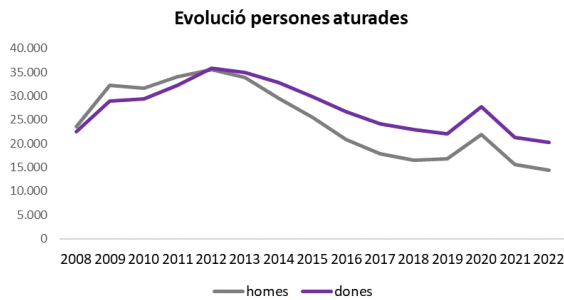


Baixa l'atur respecte 2019 però creix el diferencial i es situa com el primer més gran de la sèrie.

Taxa d'atur

10,3%
dones

7,0%
homes

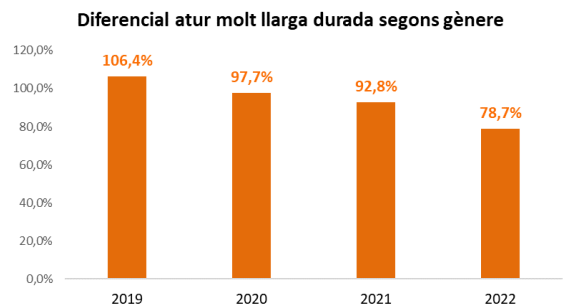
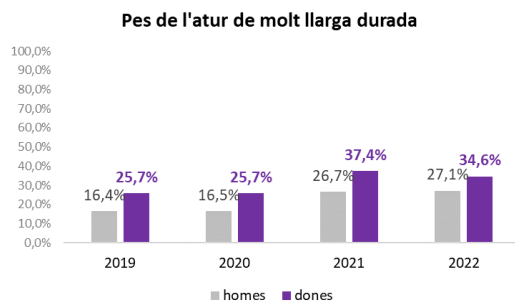


L'atur de molt llarga durada disminueix respecte anys anteriors com també el diferencial de gènere.

































Atur molt llarga durada



























34,6%
dones















































27,1%
homes



9. Semàfor d'indicadors de mercat de treball.

DIMENSÍO	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Nivell formatiu (Baix Llobregat)	% matriculades al Batxillerat (pes)		54,2%	45,8%	+18,3		-4,2
	% matriculades al Batxillerat Tecnològic (pes)		46,1%	53,9%	-14,5		-1,1
	% matriculades en cicles formatius (pes)		41,2%	58,8%	-29,9		+7,4
	% matriculades en famílies professionals d'informàtica i comunicacions (pes)		7,1%	92,9%	-92,4		+0,4
Població activa (Catalunya)	Taxa d'activitat		74,5%	81,2%	-6,7p		+0,9
	Taxa d'ocupació		66,7%	73,8%	-7,1p		+7,6
	Taxa salarització		88,7	81,9	6,8		-13,3
	Taxa d'atur		10,3%	9,1%	+1,2p		-7,4
Població ocupada (Catalunya)	Població ocupada compte propi		10,9%	17,7%	-6,8p		+0,6
	Població ocupada assalariada		88,7%	81,9%	+6,8p		-0,6
	Població ocupada assalariada contracte temporal		19,9%	14,5%	+5,3p		-0,4
	Població ocupada temps parcial		19,3%	6,4%	+12,9		-0,4
	Rotació laboral		2,3	2,2	+0,1		0,0
Emprenedoria (Catalunya)	Empresaris i cooperativistes		10,9%	17,7%	-6,8p		+1,1
	Taxa d'activitat emprenedora joves		6,4%	4,7%	+1,7p		-1,7
	Taxa d'activitat emprenedora total		6,7%	7,6%	-0,9p		+0,7

DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial	Diferencial (variació anual)	
Temps de cura (Catalunya)	Hores destinades a tasques domèstiques		22,5	12,7h/s	+9,7		
	La cura li ha suposat un fre a la carrera professional		54,2%	21,4%	+32,8		
Bretxa salarial (Catalunya)	Segons rang salarial						
	Percentil 90		-15,7%	51.834 €	-8.132 €		-2,0
	Percentil 10		-31,6%	12.924 €	-4.079 €		-1,5
	Forquilla salarial		-10,4%	38.910 €	-4.053 €		-2,4
	Mitjana		-19,7%	30.004 €	-5.907 €		-0,9
	Segons sector productiu						
	Indústria		-18,7%	32.278 €	-6.027 €		-1,9
	Construcció		-18,7%	26.901 €	-5.043 €		+3,4
	Serveis		-19,7%	29.640 €	-5.756 €		-0,6
	Segons edat						
	Més de 54 anys		-22,1%	33.406 €	-7.387 €		-0,8
	De 45 a 54 anys		-22,8%	33.663 €	-7.678 €		+2,6
	De 35 a 44 anys		-18,8%	30.098 €	-5.670 €		+2,0
De 25 a 34 anys		-13,0%	23.880 €	-3.099 €		-1,0	
Menys de 25 anys		-17,0%	14.487 €	-2.461 €		-4,0	

DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Bretxa pensions	Contributives (2020)		-41,2%	1.401,7 €	-577,8 €		-1,3
	No contributives		-4,8%	391 €	-18 €		+0,6
Cobertura de les prestacions per desocupació	Total		63,6%	73,8%	-10,3p		-0,7
	Contributives		33,9%	47,3%	-13,3p		-2,3
	Assistencials		27,2%	25,3%	+1,9p		+0,5
Pobresa (Catalunya)	Població amb dificultat per arribar a fi de mes		22,2%	20,6%	+1,6p		-0,2
	Població amb 3 privacions materials o més		17,0%	15,9%	+1,1p		-0,2
	Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)		26,5%	25,1%	+1,4p		-1,5
	Taxa de risc de pobresa en el treball		8,8%	12,6%	-3,8p		-1,9
Afil·liació residència padronal	Variació anual de persones afiliades		+2,6%	+1,7%	0,6p		-0,9
	% persones afiliades		47,8%	52,2%	-8,4		+0,8
	% persones afiliades menors de 30 anys		48,8%	51,2%	-4,6		-0,8
	% persones afiliades majors de 55 anys		45,9%	54,1%	-15,1		+0,6
Contractes registrats	% contractes registrats		46,0%	54,0%	-8,0		+2,7
	% contractes registrats per menors de 20 anys		45,1%	54,9%	-17,9		-0,3
	% contractes registrats per majors de 55 anys		47,2%	52,8%	-10,5		+4,4
	Taxa de temporalitat contractual		65,5%	62,3%	+3,3		+2,1
Atur registral	% persones aturades		58,3%	41,7%	+39,9		+2,4
	% persones aturades de més de 2 anys		64,1%	35,9%	+78,7		-14,1
	Directors i gerents (pes)		30,9%	69,1%	-55,3		+4,1
	Professionals científics i intel·lectuals (pes)		61,1%	38,9%	+56,8		+16,3
	Ocupacions elementals (pes)		59,9%	40,1%	+49,2		+5,6
	Empleats d'oficina comptables i administratius (pes)		81,0%	19,0%	+326,9		-59,7

10. Objectius de Desenvolupament Sostenible.



El 25 de setembre de 2015 va ser aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible, amb els objectius d'erradicar la pobresa, lluitar contra la desigualtat i la injustícia, i posar fre al canvi climàtic, entre altres. Aquesta agenda marcarà l'acció global pel desenvolupament fins a l'any 2030 i, conjuntament amb la resta d'agendes globals, configura un full de ruta d'actuació connectat entre si per a assolir un objectiu comú: el desenvolupament mundial sostenible.

L'Agenda 2030 és una agenda integral i multidimensional —referida a les tres dimensions del desenvolupament sostenible (l'econòmica, la social i l'ambiental)— i d'aplicació universal, i es desplega mitjançant un sistema de 17 objectius de desenvolupament sostenible, a través dels quals es proposa abordar els grans reptes globals, des de la lluita contra la pobresa o el canvi climàtic fins a l'educació, la salut, la igualtat de gènere, la pau o les ciutats sostenibles.

L'anàlisi de les dones en el mercat de treball del Baix Llobregat s'emmarca perfectament en els ODS 5 (Igualtat de gènere) i 8 (treball digne i creixement econòmic) de l'Agenda 2030.



Així, l'ODS 5 d'Igualtat de gènere, d'entre les fites que planteja destaquem: 5.1. Posar fi a totes formes de discriminació; 5.4 Reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons escaigui a cada país; 5.5 Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública i 5.b Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular les tecnologies de la informació i la comunicació, per tal de promoure l'apoderament de les dones per servir el nostre estudi per a testar el nivell d'assoliment de l'objectiu.

L'ODS 8 de treball digne i creixement econòmic, d'entre les fites que planteja destaquem: 8.5 Per a 2030, aconseguir l'ocupació plena i productiva i garantir un treball digne per a tots els homes i dones, inclosos el jovent i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.

Considerant l'anàlisi d'aquest any considerem que encara resta per assolir les fites plantejades ja que en tots els indicadors que emmarquem en aquestes fites mostren un diferencial negatiu respecte les dones. Així, **tots els indicadors contemplats en l'ODS 5 mostren una situació de desigualtat de les dones**: que cobren un salari mitjà inferior; que dediquen un major temps a les cures; hi ha un menor percentatge d'empresadores i directives i, finalment, la gran esclatxa (més del 94%) entre les dones i homes matriculats en famílies professionals amb molt bona sortida professional.

La situació respecte l'any anterior millora en l'esclatxa salarial, persones empresadores i pes de dones en formació professional d'indústria i TIC. Només creix la distància respecte als homes en l'atur de les directives.

Quant a l'ODS 8, tots els indicadors continuen mostrant una situació de desigualtat de les dones (menor taxa d'ocupació, menors dones afiliades i esclatxa salarial) però la seva evolució anual, mostra una **disminució del diferencial respecte els homes en quant persones afiliades**.

ODS	Fites	Indicadors	Diferencial	Diferencial (variació anual)
 <p>5 IGUALTAT DE GÈNERE</p> <p>Igualtat de gènere</p>	<p>5.1. Posar fi a totes formes de discriminació</p> <p>5.4 Reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons escaigui a cada país</p> <p>5.5 Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública</p> <p>5.b Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular les tecnologies de la informació i la comunicació, per tal de promoure l'apoderament de les dones per servir el nostre estudi per a testar el nivell d'assoliment de l'objectiu.</p>	Esclatxa salarial mitjana	-19,7%	-0,9
		El treball de cures li ha suposat un fre a la seva vida professional	+32,8%	
		% persones empresadores	-6,8%	+1,1
		% atur directives	-55,3%	+4,1
		% matricules FP en Indústria 4.0	-94,0%	-1,6
		% matricules FP ensenyaments TIC	-92,4%	+0,4
 <p>8 TREBALL DIGNE I CREIXEMENT ECONÒMIC</p> <p>Treball digne i creixement econòmic</p>	<p>8.5 Per a 2030, aconseguir l'ocupació plena i productiva i garantir un treball digne per a tots els homes i dones, inclosos el jovent i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.</p>	Taxa d'ocupació	-7,1p	+7,6
		Població ocupada compte propi	-6,8%	+0,6
		Esclatxa salarial mitjana	-20,6%	-2,3

11. Conceptes i accés a les dades.

Nivell formatiu:

En aquesta edició recollim tant les dades de nivell formatiu assolit (descat, estadística d'estudis de la població 2019) com les de matriculacions del darrer curs escolar (2020-2021).

Font de les dades: Departament d'Educació i Idescat, estadística dels estudis de la població.

Abast temporal i territorial: 2019 Baix Llobregat per a nivell formatiu de la població i Cursos escolars 1999-2000, 2003-2004, 2009-2010, 2015-2016, 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019; 2019-2020; 2020-2021, Baix Llobregat i municipis per a les matriculacions.

Principals indicadors de població activa:

Població activa: Persones de 16 anys i més que tenen ocupació o estan disponibles i fan gestions per incorporar-se al mercat de treball.

Població ocupada: Persones de 16 anys i més que han treballat en una ocupació de forma remunerada, com a mínim una hora durant la setmana de referència, per compte propi o d'altri, incloent-hi les persones temporalment absents que esperen la seva reincorporació. Cal destacar el subcol·lectiu de la població ocupada assalariada que s'obté classificant la població segons la situació professional.

Taxa d'activitat: es calcula dividint la població activa per la població de 16 anys i més.

Taxa d'ocupació: es calcula dividint la població ocupada per la població de 16 anys i més.

Taxa d'atur: es calcula dividint la població desocupada per la població activa.

Taxa d'inactivitat: es calcula dividint la població inactiva per la població de 16 anys i més.

Font de les dades: Enquesta de Població Activa

L'Enquesta de població activa (EPA) és la principal font per al coneixement del mercat de treball. És una investigació per mostreig elaborada per l'INE seguint la metodologia de l'Oficina Internacional del Treball (OIT) i l'Oficina Estadística de la Unió Europea (Eurostat). L'enquesta és de periodicitat trimestral i el seu objectiu principal és conèixer la relació amb l'activitat econòmica de la població.

Abast temporal i territorial: 2022, Catalunya.

Principals indicadors de població ocupada:

% Població ocupada per compte propi: Percentatge de població ocupada que treballa per compte propi.

% població ocupada assalariada: Percentatge de població ocupada que és assalariada.

% població ocupada a temps parcial: Percentatge de població ocupada que treballa a temps parcial. La població ocupada a temps parcial és aquella que en l'enquesta s'autobica com a tal, però sempre ha d'oscil·lar entre un mínim d'1 hora habitual setmanal de treball i un màxim de 35 hores habituals setmanals.

Font de les dades: Enquesta de Població Activa

Abast temporal i territorial: 2022, Catalunya.

Rotació laboral:

A partir dels contractes que es registren diàriament, s'identifica el nombre de contractes que acumula cada persona i les empreses on es materialitzen.

Índex de rotació laboral es calcula a partir de dues variables, els contractes i les persones contractades. Es tracta d'un indicador que mesura la mitjana de contractes que acumulen les persones que han estat contractades durant l'any de referència i dona informació sobre la intensitat de la rotació.

Font de les dades: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal.
Abast temporal i territorial: 2022, Catalunya.

Principals indicadors d'emprenedoria:

Emprenedors en fase inicial : persones que porten entre 0 i 3 mesos desenvolupant la seva iniciativa empresarial.

Emprenedors consolidats: persones que porten com a mínim 42 mesos desenvolupant la seva iniciativa empresarial.

Emprenedors potencials: persones amb intenció d'emprendre en els propers 3 anys.

TEA: Taxa d'activitat emprenedora que mesura les iniciatives empresarials d'entre 0 i 3,5 anys en el mercat sobre la població en edat activa.

Font de les dades: Cens de Població i Habitatges. Global Entrepreneurship Monitor.

Cens de Població i Habitatges facilita les dades a nivell comarcal de la població ocupada segons situació professional: empresaris amb o sense personal; membres de cooperatives; assalariats fixos o eventuais i ajudes familiars.

El **Global Entrepreneurship Monitor (GEM)** té com objectiu principal mesurar la participació dels individus en la creació d'empreses.

El projecte GEM, el va començar el 1999 el Babson College i la London Business School com un observatori internacional amb la participació de deu països, té com a objectiu analitzar el fenomen emprenedor i proporcionar dades de les àrees fonamentals que nodreixen la investigació relacionada amb l'emprenedoria: els valors, les percepcions i les aptituds de la població adulta activa; l'activitat emprenedora i les seves característiques, i el context en què es desenvolupa el procés emprenedor. A aquest projecte s'hi han anat sumant els equips d'investigació de les principals universitats del món que treballen en aquest camp. Espanya s'hi va incorporar l'any 2000 i Catalunya el 2003. Actualment, en el cicle 2014, hi han participat més de 75 països, així com gairebé totes les comunitats autònomes d'Espanya. L'Associació RED GEM Espanya amb més de 130 investigadors, 19 universitats i més de 90 institucions i constitueix un potent recurs per la capacitat d'estudi, diagnòstic i investigació sobre l'activitat emprenedora. Tot això fa que, actualment, el projecte GEM sigui l'estudi de referència internacional en el camp de l'emprenedoria.

Abast temporal i territorial: 2021, Catalunya, Enquesta de Població Activa. 2021-2022, Catalunya del Global Entrepreneurship Monitor.

Usos del temps:

Enquesta usos del temps: què mesura

L'Enquesta de l'ús del temps té per objectiu mesurar la magnitud del temps que la població dedica a les activitats diàries. Comprèn la distribució, la durada i l'horari de les activitats i proporciona informació sobre els horaris efectius de treball, l'abast del treball que no és de mercat, els ajuts entre les llars, el comportament de la població en temps de lleure, el temps de treball remunerat i no remunerat, i el temps de les activitats diàries realitzades amb ordinador o Internet.

L'Enquesta de l'ús del temps és una estadística oficial de la qual s'han fet dues edicions: la primera (2002–2003) es va fer en col·laboració amb l'INE i la segona (2010–2011) és una estadística pròpia de l'Idescat.

Font de les dades: Idescat

Abast temporal i territorial: 2011, Catalunya.

Prestacions per maternitat i paternitat:

La titularitat del dret del **permís de maternitat**, que és de 16 setmanes, correspon a la mare. Aquest permís és intransferible al pare abans de la setena setmana. Si la mare cedeix aquest permís al pare, aquest en podrà gaudir les 10 setmanes següents. **Prestació per paternitat**: Com a regla general, els treballadors per compte d'altri podran exercir aquest dret o bé des de l'acabament del permís retribuït previst legalment o convencionalment (mínim 2 dies), pel naixement, l'adopció o l'acolliment, i fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat; o bé, immediatament després de l'acabament de l'esmentada suspensió per maternitat.

Font de les dades: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Abast temporal i territorial: 2021, Catalunya i Província Barcelona

Excedències per cura a un familiar (altes):

Els treballadors i les treballadores poden sol·licitar excedències per a la cura d'un familiar. La durada del període de cotització efectiva dependrà dels supòsits contemplats en la Llei General de la Seguretat Social, modificada amb l'entrada en vigor de la Llei d'Igualtat que va ampliar l'abast i la durada de la prestació.

[Preguntes freqüents de l'excedència de cura a un familiar](#)

Font de les dades: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Abast temporal i territorial: 2021, Catalunya.

Bretxa salarial:

La **bretxa salarial** entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes.

La **forquilla salarial** és la diferència entre els salaris amb major i menor retribució. La forquilla salarial entre els salaris més extrems (percentil 90 i 10) de cada col·lectiu s'empra per detectar les seves desigualtats.

La població objecte d'estudi són tots els treballadors per compte d'altri que prestin els seus serveis en comptes de cotització de 10 o més treballadors sense restriccions pel que fa a l'edat i a les hores treballades.

L'àmbit de cobertura sectorial són els comptes de cotització l'activitat econòmica dels quals s'englobi en els sectors de la indústria, la construcció i els serveis. S'exclou l'administració pública, les llars que ocupen personal domèstic i els organismes extraterritorials. El concepte de guany salarial utilitzat inclou els pagaments per hores extraordinàries, però no els pagaments extraordinaris.

Font de les dades: Enquesta d'estructura salarial de l'INE publicada per l'Idescat.
Abast temporal i territorial: 2020, Catalunya.

Prestacions per desocupació:

Les dades de prestacions per desocupació provenen del [Servicio Público de Empleo Estatal](#) de Barcelona, i s'obtenen a partir de l'explotació estadística dels registres administratius de persones beneficiàries d'aquest tipus de prestacions.

La **prestació contributiva** (també anomenada prestació d'atur) és aquella a la que poden accedir les persones que han realitzat una cotització prèvia a la Seguretat Social per a tal contingència, sempre i quan es reuneixin tots els requisits.

La **prestació de nivell assistencial** (també anomenada subsidi d'atur) es pot percebre per diferents motius: haver esgotat la prestació contributiva; no haver cobert el període mínim de cotització per accedir a la prestació contributiva; ésser emigrant retornat; haver estat excarcerat; etc.

La **renda activa d'inserció** és una renda econòmica orientada a determinats col·lectius i vinculada a la realització d'accions en matèria de polítiques actives d'ocupació.

En [aquest altre enllaç del Servicio Público de Empleo Estatal](#) es pot consultar la nota explicativa de cada prestació. La proporció de persones perceptores de prestacions està expressada en tant per cent, i ha estat calculada dividint el nombre de persones que perceben els diferents tipus de prestacions econòmiques entre el total de persones aturades de cada àmbit territorial registrades a les oficines públiques

d'ocupació. Es tractaria d'una proporció "bruta" ja que alguns col·lectius no inclosos en l'atur registrat poden tenir dret a prestacions.

Font de les dades: Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona – Observatorio de las Ocupaciones.
Abast temporal i territorial: 2022, municipis.

Pensions contributives i no contributives:

Les pensions contributives de la Seguretat Social inclou les pensions de la Seguretat Social que reconeix l'INSS. Els tipus de pensió:

Jubilació: En el moment d'accedir a l'edat establerta de jubilació, si es compleixen els requisits de cotització, es té dret a percebre una pensió de caràcter vitalici per tal de cobrir la pèrdua d'ingressos derivada del cessament de l'activitat laboral, que és el resultat d'aplicar a les bases de cotització declarades durant els darrers anys les proporcions que corresponguin segons el total d'anys cotitzats. A partir del desembre del 1997, les pensions d'invalidesa de les persones beneficiàries que superen els 64 anys passen a ser considerades de jubilació (excepte en el cas de les pensions de l'assegurança obligatòria de vellesa i invalidesa, el SOVI). Aquest fet genera un trencament de la sèrie en les dues pensions.

Invalidesa: En la seva modalitat contributiva, quan per accident o malaltia la persona protegida no pot seguir desenvolupant la seva activitat professional, la Seguretat Social li reconeix el dret a una pensió, l'import de la qual es defineix d'acord amb l'edat de l'afectat, els anys de cotització, la gravetat de la incapacitat i si aquesta s'ha generat fruit d'un accident laboral o d'una malaltia professional, així com d'acord amb les bases de cotització declarades.

Pensions per supervivència. Per tal de compensar la situació de necessitat econòmica produïda per la defunció de la persona afiliada o pensionista, els qui en depenien econòmicament obtenen drets a pensions. En aquest cas, és el causant qui havia de tenir una relació prèvia amb la Seguretat Social. Els requeriments necessaris són diferents en cada un dels casos.

Pel que fa a **la pensió de viduitat**, a més dels requisits generals exigits al causant, el beneficiari haurà d'acreditar que és el cònjuge supervivent amb uns requisits determinats de convivència, que és una persona separada judicialment o divorciada perceptora d'una pensió compensatòria o bé que pot acreditar la consideració de parella de fet. La pensió de viduitat pot ser compatible en determinats casos amb les rendes del treball del beneficiari i amb la pensió de jubilació, vellesa i invalidesa SOVI o incapacitat permanent a la qual tingués dret.

Les pensions d'**orfenesa** les perceben els fills o filles de la persona desapareguda o els fills que el cònjuge supervivent hagi aportat al matrimoni en determinades circumstàncies. En alguns casos, es poden atorgar pensions a persones d'un altre parentiu que mantinguessin relació de dependència amb la persona desapareguda. Aquesta pensió es calcula amb els mateixos criteris que la d'orfenesa i s'anomena pensió a favor de familiars.

L'Estat fixa anualment els imports mínims als quals ha d'arribar cada tipus de pensió contributiva. Aquests imports són en funció de les responsabilitats familiars de les persones beneficiàries i del seu nivell de renda. La Seguretat Social complementa les pensions que quedin per sota d'aquestes rendes. Són els anomenats complements a mínims.

Pensions no contributives:

Hi ha dues modalitats de pensions no contributives, la de **jubilació i la d'invalidesa**. Accedeixen a la de jubilació les persones que hagin complert 65 anys, mentre que la d'invalidesa la reben les persones majors de 18 anys que presenten una disminució superior al 65%.

En qualsevol cas, per obtenir-les cal que la renda sigui inferior a l'import bàsic de la pensió que correspondria a les característiques del sol·licitant. L'import a percebre es fixa de manera que la renda total del beneficiari no sigui superior a l'import bàsic de la pensió.

Aquesta és l'única prestació econòmica de la Seguretat Social la gestió i concessió de la qual ha estat traspasada a la Generalitat, tot i que la Tresoreria General de la Seguretat Social n'efectua el pagament.

A partir de l'any 2016, la informació corresponent a aquestes pensions s'extreu de la nòmina individualitzada del mes de desembre, de forma coherent amb la decisió d'adoptar gradualment aquest criteri per al conjunt de prestacions presentades en aquesta estadística.

Aquesta opció permet millorar la informació sobre les característiques de les persones beneficiàries, oferint dades per sexe, edat i antiguitat de la prestació, tot i que es perd el coneixement sobre l'import anual.

Font de les dades: IDESCAT a partir de les dades de l'INSS.
Abast temporal i territorial: 2021, comarcal.

Principals indicadors de pobresa i exclusió social:

La població en risc de pobresa inclou aquelles persones la renda disponible de les quals es troba sota el llindar de risc a la pobresa. En el cas de Catalunya, el llindar es fixa com el 60% de la mediana dels ingressos disponibles anuals equivalents de la població catalana. Així la taxa de risc a la pobresa calcularà, respecte aquest llindar, el percentatge de persones que es troben en risc de pobresa.

Risc de pobresa en el treball mostra la proporció de persones que van treballar almenys set mesos durant l'any de referència de la renda (l'any anterior a la data de l'enquesta) i tenen una renda disponible equivalent per sota del llindar de risc de pobresa.

Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROE) Segons l'estratègia Europa 2020 es considera en risc de pobresa o exclusió social la població que es troba en alguna de les tres situacions que es defineixen a continuació: persones que viuen amb baixos ingressos (60% de la mitjana de l'ingrés equivalent o per unitat de consum); persones que pateixen privació material severa (4 dels 9 ítems definits); persones que viuen en llars amb una intensitat d'ocupació molt baixa (per sota del 20%).

Població amb 3 privacions materials o més. Percentatge de població que té carència forçada d'almenys 3 ítems dels 7 següents: Retards en el pagament de despeses relacionades amb l'habitatge principal (hipoteca o lloguer, rebuts de gas, comunitat ...) en els 12 últims mesos. Mantenir la llar adequadament calenta. Assumir despeses imprevistes (Es considera la capacitat que té una llar per fer front a una despesa imprevista contant únicament amb els seus recursos propis, és a dir, sense demanar préstecs o compres a terminis per tal d'afrontar les despeses habituals. L'import de la despesa es va revisant cada any a partir de l'evolució del nivell d'ingressos de la població.). Menjar carn, pollastre o peix almenys cada dos dies. Anar de vacances almenys una setmana a l'any. Disposar d'un cotxe. Disposar d'un ordinador personal.

Població amb dificultat per arribar a fi de mes. Percentatge de població que té dificultat o molta dificultat per arribar a fi de mes.

Font de les dades: Enquesta de condicions de vida de l'INE publicada a l'Idescat.
Abast temporal i territorial: 2021, Catalunya.

Afiliació segons residència padronal:

L'estadística d'afiliacions i afiliats a la Seguretat Social segons residència padronal de l'afiliat ofereix informació sobre el nombre d'afiliats i afiliacions per municipis, comarques i Aran, àmbits del Pla territorial, províncies i Catalunya. Els afiliats es presenten segons les principals variables demogràfiques (sexe, edat i nacionalitat) i les afiliacions es difonen segons el tipus de relació laboral, el règim de cotització i el sector d'activitat.

L'Idescat realitza trimestralment l'explotació estadística dels fitxers d'afiliacions i comptes de cotització de la Seguretat Social que rep de la Tresoreria General de la Seguretat Social. Es publiquen dades d'afiliats (cada persona es compta una sola vegada amb independència del seu nombre d'afiliacions en alta) i d'afiliacions (una mateixa persona es compta tantes vegades com situacions de cotització tingui, ja sigui en el mateix règim o en diferents).

Per a l'objecte d'estudi d'aquest informe (les dones en el mercat de treball) hem seleccionat les persones afiliades i no les seves afiliacions.

Font de les dades: Idescat a partir de les dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social.
Abast temporal i territorial: 2022, Baix Llobregat i municipis.

Contractació registrada:

Contractes registrats a les Oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya (OSOC) i comunicacions de contractació que realitzen les empreses, amb lloc de treball a Catalunya.

Font de les dades: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Abast temporal i territorial: 2022, Baix Llobregat i municipis.

Atur registrat:

Recull les demandes d'ocupació registrades en les Oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya (OSOC) que estan actives l'últim dia laborable de cada mes i que no es corresponen amb cap de les següents situacions: pluriocupació, millora d'ocupació, col·laboració social, jubilats, persones de més de 65 anys, en recerca d'ocupació conjuntural o de jornada inferior a 20 hores, estudiants, demandes suspeses, compatibilitat de prestacions, treballadors eventuais agrícoles.

Font de les dades: Departament d'Empresa i Coneixement.
Abast temporal i territorial: 2022, Baix Llobregat i municipis.

Índex de feminització de l'ocupació.

L'Institut Nacional de la Seguretat Social publica el registre mensual de treballadors segons sexe i divisió d'activitat econòmica a nivell municipal. Aquest fitxer presenta certes limitacions d'informació ja que preserva el secret estadístic quan el nombre de persones és inferior o igual a cinc. En aquest cas als registres amb secret estadístic se'ls ha assignat un 5. Tanmateix, s'ha construït els set sectors econòmics agrupant les divisions econòmiques corresponents presentades en la taula "Classificació de les activitats econòmiques (CCAIE-2009 a dos dígit) en 7 sectors".

L'índex de feminització es calcula de la següent manera: $\text{número de dones treballadores} / \text{número d'homes treballadors} * 100$

Font de les dades: INSS.
Abast temporal i territorial: desembre 2022, Catalunya, AMB, Baix Llobregat i municipis.

Diferencial per sexe de les activitats econòmiques

El diferencial per a cada sector és igual al nombre de dones menys el nombre d'homes (absolut) de cada sector i el % del diferencial correspon a aquesta xifra dividida pel nombre d'homes en tant per cent.

Diferencial segons gènere:

El diferencial de la taula "Semàfor d'indicadors de mercat de treball" s'ha calculat a partir de la següent fórmula:

$$(\text{Dones} - \text{Homes}) / \text{Homes} * 100$$

Classificació de les activitats econòmiques (CCAE-2009 a dos dígit) en 7 sectors

AGRICULTURA	INDÚSTRIA	SERVEIS RELACIONATS AMB L'EMPRESA
1-Agricultura, ramaderia, caça i activitats relacionades	5-Extracció d'antracita, hulla i lignit	35-Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat
2-Silvicultura i explotació forestal	6-Extracció de petroli brut i de gas natural	36-Captació, potabilització i distribució d'aigua
3-Pesca i aquicultura	7-Extracció de minerals metàl·lics	37-Recollida i tractament d'aigües residuals
CONSTRUCCIÓ	8-Extracció de minerals no metàl·lics ni energètics	38-Activitats de recollida, tractament i eliminació de residus;
41-Construcció d'immobles	9-Activitats de suport a les indústries extractives	39-Activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus
42-Construcció d'obres d'enginyeria civil	10-Indústries de productes alimentaris	49-Transport terrestre; transport per canonades
43-Activitats especialitzades de la construcció	11-Fabricació de begudes	50-Transport marítim i per vies de navegació interiors
COMERÇ	12-Indústries del tabac	51-Transport aeri
45-Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	13-Indústries tèxtils	52-Emmagatzematge i activitats afins al transport
46-Comerç a l'engròs i intermediaris del comerç	14-Confecció de peces de vestir	53-Activitats postals i de correus
47-Comerç al detall, excepte el comerç de vehicles motor	15-Indústria del cuir i del calçat	61-Telecomunicacions
SERVEIS A LA CIUTADANIA	16-Indústria de la fusta i del suro, excepte mobles; cistelleria i esparteria	62-Serveis de tecnologies de la informació
84-Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria	17-Indústries del paper	63-Serveis d'informació
85-Educació	18-Arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats	64-Mediació financera, excepte assegurances i fons de pensions
86-Activitats sanitàries	19-Coqueries i refinació del petroli	65-Assegurances, reassegurances i fons de pensions
87-Activitats de serveis socials amb allotjament	20-Indústries químiques	66-Activitats auxiliars de la mediació financera i d'assegurances
88-Activitats de serveis socials sense allotjament	21-Fabricació de productes farmacèutics	68-Activitats immobiliàries
89-Organismes extraterritorials	22-Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques	69-Activitats jurídiques i de comptabilitat
SERVEIS AL CONSUMIDOR	23-Fabricació d'altres productes minerals no metàl·lics	70-Activitats de les seues centrals; activitats de consultoria de gestió empresarial
55-Serveis d'allotjament	24-Metal·lúrgia, fabr. de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges	71-Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècnics
56-Serveis de menjar i begudes	25-Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equips	72-Recerca i desenvolupament
58-Edició	26-Fabricació de productes informàtics, electrònics i òptics	73-Publicitat i estudis de mercat
59-Act. de cinematografia, de vídeo i de programes de televisió	27-Fabricació de materials i equips elèctrics	74-Altres activitats professionals, científiques i tècniques
60-Activitats d'emissió i programació de ràdio i televisió	28-Fabricació de maquinària i equips ncaa	75-Activitats veterinàries
90-Activitats de creació, artístiques i d'espectacles	29-Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs	77-Activitats de lloguer
91-Act. de biblioteques, arxius, museus i altres activitats culturals	30-Fabricació d'altres materials de transport	78-Activitats relacionades amb l'ocupació
92-Activitats relacionades amb els jocs d'atzar i les apostes	31-Fabricació de mobles	79-Activitats de les agències de viatges, operadors turístics i altres serveis
93-Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment	32-Indústries manufactureres diverses	80-Activitats de seguretat i investigació
94-Activitats associatives	33-Reparació i instal·lació de maquinària i equips	81-Serveis a edificis i activitats de jardineria
95-Reparació d'ordinadors, d'efectes personals i efectes domèstics		82-Activitats administratives d'oficina i altres activitats auxiliars a les empreses
96-Altres activitats de serveis personals		
97-Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic		
98-Act. de les llars que produeixen béns i serveis per a ús propi		

11. Per saber-ne més. Articles i estudis recomanats.

Emmarcant

Observatori del treball i model productiu. **Perspectiva de gènere.**

Apartat de l'OPMT dedicat a recollir de manera periòdica les dades relacionades amb el mercat de treball. En particular, destaquem el visualitzador de dades i els monogràfics com el de rotació laboral segons sexe.

https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematics/perspectiva-de-genero/index.html

WEF. 2022. **The Global Gender Gap.**

El Fons Monetari Internacional realitza, des de 2006, la bretxa global de gènere. Índex global que analitza la bretxa de gènere en 4 dimensions: 1. participació i oportunitats econòmiques; 2. educació; 3. salut i 4. apoderament polític. Segons aquest informe, resten 135,6 anys per arribar a la paritat de gènere.

[Global Gender Gap Report 2022 | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022)

International Labor Organization (ILO). **Gender Equality.**

Pàgina web que recull les notícies i accions relacionades amb la discriminació de gènere en el món de treball. Inclou des de material de divulgació i sensibilització a notícies mundials de cobertura del mercat de treball amb perspectiva de gènere.

<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-en/index.htm>

European Commission. **Women's situation in the labour market.**

Recull d'estudis i activitat de la comissió europea entorn la situació de les dones en el mercat de treball en les següents dimensions: participació laboral; bretxa de gènere; conciliació laboral i personal; treball de cures; segregació laboral i estereotips.

<http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/7261>

Enquestes

European Institute for Gender Equality (EIGE). **Gender Equality Index.**

L'Institut Europeu de Gènere (EIGE) actualitza anualment l'Índex d'Igualtat de Gènere. Les darreres dades disponibles són del 2020 i permet fer comparatives entre països de la UE i segons les diferents dimensions de l'Índex. A partir d'aquest recurs, ICD i Idescat realitzen l'Índex d'Igualtat de Gènere de Catalunya.

[Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.eige.europa.eu/gender-equality-index)

Institut Català de les Dones. **Índex d'Igualtat de Gènere (IIG).**

L'Índex d'igualtat de gènere és un indicador quantitatiu genèric que mesura l'evolució de la igualtat de dones i homes d'un país, el situa entre els països que l'envolten utilitzant dades estadístiques oficials disponibles periòdiques i avalua a quina distància es troba per assolir la igualtat efectiva.

L'Índex d'igualtat de gènere per a Catalunya s'ha desenvolupat en col·laboració entre l'Observatori de la Igualtat de Gènere i l'Institut d'Estadística de Catalunya seguint la metodologia proposada per l'Institut Europeu de Gènere (EIGE) que el quantifica de 1 a 100, on 1 és la màxima desigualtat i 100 és la màxima igualtat.

L'Índex d'igualtat de gènere és un indicador genèric compost de 31 indicadors bàsics, estructurats en sis dimensions: Treball, Diners, Coneixement, Temps, Poder i Salut. Les dimensions que estructuraven l'índex d'igualtat tenen un pes desigual en el càlcul de l'índex dependent de l'efecte que els experts han considerat que tenen en la equitat de drets i oportunitats entre dones i homes en la societat europea o en aquest cas, catalana.

Aquest índex per la seva naturalesa composta dona visibilitat a les àrees que necessiten millorar i, en definitiva, dona eines als responsables de les polítiques públiques per a dissenyar mesures d'igualtat de gènere més efectives.

<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/index-digualtat-de-genere/>

Centre d'Estudis i Opinió. **Enquesta sobre qüestions de gènere.**

Enquesta realitzada a 1.500 persones durant la tardor de 2019 per tal de quantificar les diferències entre dones i homes en diversos àmbits de la vida familiar, social, econòmica i política.

<http://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/societat/detall/index.html?id=7468>

Centre d'Estudis i Opinió. **Enquesta sobre usos del temps i el confinament.**

Enquesta realitzada a 3.560 persones durant la primera quinzena de maig de 2020 per tal de quantificar les diferències entre dones i homes en diversos àmbits de la vida familiar i laboral durant el confinament.

<https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Usos-del-temps-i-el-confinament>

Formació

Toni Mora et al. **La Formació Professional a Catalunya: rendiment acadèmic, modalitat dual i gènere.** Març 2022. Observatori Social La Caixa.

Aquest article recull les principals conclusions d'un informe sobre la situació dels estudis de Formació Professional a Catalunya a partir de dades administratives dels cursos 2015 al 2019. Concretament, s'han analitzat dades relatives a 263.487 alumnes, així com de 3.441 professors, de 457 centres de formació públics.

[La Formació Professional a Catalunya: rendiment acadèmic, modalitat dual i gènere - L'Observatori Social - Fundació "la Caixa" \(fundacionlacaixa.org\)](http://fundacionlacaixa.org)

Mercat de treball i dones

Ana Basanta. **Una indústria amb poques dones.** La fàbrica digital. Juny 2022.

Trobar una operària en una indústria química o una paleta en una obra és excepcional, i és que hi ha professions on el biaix de gènere és molt acusat. Les solucions passen per fer canvis en la formació evitant estereotips o per incorporar la dona en àrees tradicionalment masculinitzades en què falta personal.

[Una indústria amb poques dones - La fàbrica digital \(lafabricadigital.coop\)](http://lafabricadigital.coop)

Claudia Hupkau i Jenifer Ruiz-Valenzuela. **Bretxes de gènere al mercat de treball català i algunes polítiques que ajudarien a reduir-la.** 5cèntims.cat. IDEC. Gener 2022.

En aquesta recerca s'ofereixen una sèrie d'indicadors sobre l'evolució de bretxes de gènere al mercat de treball català durant els últims 15 anys. En analitzar les bretxes, es para atenció especial als individus que tenen fills menors de 15 anys convivint a casa. A més, fan un breu repàs de l'evidència empírica disponible sobre quines possibles polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar podrien ajudar a reduir aquestes bretxes al mercat de treball.

<https://www.5centims.cat/bretxes-de-genere-al-mercat-de-treball-catala/>

Observatori Social La Caixa. **Per què els homes no fan servir les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar?**

Molts pares treballadors són usuaris potencials de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar de les organitzacions o empreses on treballen, però no en fan ús. Una de les barreres amb què topen és la manca de sensibilitat de les empreses en aquesta matèria.

<https://observatoriosociallacaixa.org/ca/-/por-que-los-hombres-no-utilizan-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar>

GEM. **Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM. Catalunya 2021-2022.**

Informe anual que monitoritza la taxa emprenedora segons diferents categories (entre elles el gènere) per a Catalunya i la província de Barcelona. Aquest informe permet comparar-se amb altres països de l'OCDE.

<https://www.diba.cat/en/web/economieslocals/informe-gem>

Diputació de Barcelona. OIL. **Esperarem més de 200 anys per arribar a la paritat a la indústria?**

Article emmarcat dins el programa OIL de Diputació de Barcelona on es reflexiona sobre el paper de les dones a la indústria recollint les principals dades i conclusions dels següents estudis: Les dones en el sector industrial a Catalunya; la inserció laboral dels graduats i graduades de Catalunya; els sectors econòmics emergents i la Formació Professional a la Regió Metropolitana de Barcelona i la inserció laboral dels ensenyaments professionals.

<https://www.diba.cat/es/web/economieslocals/butlleti-oil/-/newsletter/132107153/7/234363139/esperarem-mes-de-200-anys-per-arribar-a-la-paritat-a-la-industria->

Salaris, prestacions i pobresa

Observatori del Treball i Model Productiu. **Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya.**

Generalitat de Catalunya. Febrer 2023.

Explotació de l'Enquesta d'estructura salarial realitzada per l'Observatori de Treball i Model Productiu amb les darreres dades disponibles (2020) de salaris.

[Evolució bretxa salarial de gènere 2020 \(gencat.cat\)](https://www.gencat.cat/economia/observatori-del-treball-i-model-productiu/evolucion-bretxa-salarial-genero-2020)

Joan Cascante Agudo. **La bretxa salarial es redueix fins al 19,7% a Catalunya per l'augment del salari mínim.** Febrer 2023. El diari del treball.

Article que resumeix els principals trets del darrer any del mercat de treball amb perspectiva de gènere. Interessant per, de nou, accentuar que la millora de les condicions laborals de les dones prové d'un marc normatiu.

[La bretxa salarial es redueix fins al 19,7% a Catalunya per l'augment del salari mínim - El Diari del Treball \(diaritreball.cat\)](https://www.diari-treball.cat/la-bretxa-salarial-es-redueix-fins-al-19-7-a-catalunya-per-l-augment-del-salari-minim)

M. José González. **La pobresa en les dones: el precari equilibri del treball i la conciliació.** Març 2022. Debats Catalunya Social núm 64. Taula d'Entitats del Tercer Sector Social.

El propòsit d'aquest dossier és analitzar les desigualtats estructurals que pateixen les dones al mercat de treball i intentar donar respostes a qüestions específiques. Una de les premisses d'aquesta investigació és que les desigualtats de gènere en l'àmbit familiar i de les relacions íntimes i les desigualtats monetàries i laborals entre dones i homes en l'àmbit del mercat de treball estan intrínsecament lligades.

[3s 2022-03-01 dossier catalunya social pobresa en les dones treball i conciliacio.pdf \(tercersector.cat\)](https://www.tercersector.cat/3s-2022-03-01-dossier-catalunya-social-pobresa-en-les-dones-treball-i-conciliacio.pdf)

Impacte de la COVID-19 en el mercat de treball i dones.

Lidia Farré. **Dels efectes de la pandèmia sobre la desigualtat de gènere dins i fora de la llar.** 5centims.cat. Juliol 2021.

La pandèmia ha accentuat les bretxa de gènere en el total d'hores treballades dins i fora de la llar. En aquest article es proposen algunes mesures per revertir aquesta tendència. Una versió molt semblant d'aquest article va ser publicat en anglès a The Commons una iniciativa d'Andrea Gurwitt dins del projecte Initiative for Policy Dialogue dirigit pel professor i premi nobel d'economia Joseph Stiglitz.

<https://www.5centims.cat/dels-efectes-de-la-pandemia-sobre-la-desigualtat-de-genere-dins-i-fora-de-la-llar/>

Laetitia Vitaud. **Gender equality in the workplace: Has Covid-19 set us back?** Welcome to the Jungle. Abril 2021.

Laetitia comenta en aquest article que les dones han patit encara més aquesta crisi (shecession). La pandèmia ha afectat més en les ocupacions més feminitzades i han posat en estrès l'àmbit de les cures (majoritàriament femení). Aquesta crisi ha afectat més a les dones migrants que s'han vist forçades a abandonar el mercat de treball i tornar a l'àmbit domèstic.

<https://www.welcometothejungle.com/en/articles/gender-equality-covid-19-setback>

Iseak. Febrer 2021. **Mujer y madre: la doble penalización laboral.**

Les economistes Sara de la Rica, Lucía Gorjón i Odra Quesada realitzen aquest estudi que té com a principal tesi que l'esclatxa laboral creix quan les dones estan en parella. Respecte al 2007 veuen que l'esclatxa de participació laboral ha disminuït però no així l'esclatxa en hores que ha crescut.

<https://iseak.eu/documentos/mujer-y-madre-la-doble-penalizacion-laboral/>

Economistas frente a la crisis. Febrero 2021. **Mujeres y empleo: las brechas persisten con o sin pandemia.**

Les economistes Cecilia Castaño i Alberto del Pozo publiquen aquest article on analitzen l'impacte de la pandèmia amb perspectiva de gènere. Com es veu en els principals indicadors de mercat de treball que analitzen, les esclatxes de gènere persisteixen i persistiran si mirem el mercat de treball de manera aïllada.

<https://economistasfrentealacrisis.com/mujeres-y-empleo-las-brechas-persisten-con-o-sin-pandemia/>

Impacte de la reforma laboral.

[BOE-A-2021-21788 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.](#)

Sergi Jiménez. **La reforma laboral: bones notícies que han de ser preses amb cautela.**

5cèntims.cat. IDEC. Juny 2022.

La recent reforma laboral ve acompanyada d'un ampli menú de formes contractuals que possiblement reduiran la taxa de temporalitat, però tenen encara un resultat incert sobre la contractació i l'estabilització de l'ocupació.

<https://www.5centims.cat/la-reforma-laboral-bones-noticies-que-han-de-ser-preses-amb-cautela/>