

# LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

S'està eixamplant l'escletxa?

Baix Llobregat, març 2019

Amb la col·laboració de:

# ÍNDEX

<b>1. Prenent notes</b>	<b>4</b>
<b>2. Resum de dades</b>	<b>7</b>
<b>3. Accés al mercat de treball. La formació.</b>	<b>10</b>
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.	
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 d'Arts a Batxillerat.	
Evolució presència de dones en l'especialitat de Tecnologia a Batxillerat.	
<b>4. La població en edat de treballar. Principals indicadors.</b>	
<b>4.1 Població activa</b>	<b>15</b>
Principals indicadors de població activa	
Evolució de les taxes d'activitat segons sexe.	
<b>4.2 Població ocupada</b>	<b>17</b>
Principals indicadors de població ocupada.	
Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe.	
<b>4.3 Població emprenedora</b>	<b>18</b>
Població ocupada segons situació professional.	
Indicadors principals d'emprenedoria segons sexe.	
<b>4.4 Rotació laboral</b>	<b>21</b>
<b>5. Usos del temps i cura.</b>	
<b>5.1 Usos del temps. Qui fa què?</b>	<b>22</b>
Usos del temps en un dia mitjà. Distribució per sexe.	
<b>5.2 Maternitat, paternitat i cura</b>	<b>23</b>
Prestacions per maternitat segons sexe.	
Durada de les prestacions.	
Prestacions de maternitat i paternitat gaudides per homes.	
Excedències per cura a un familiar (altes)	
<b>6. Salari, prestacions i pobresa.</b>	
<b>6.1 Salari i gènere</b>	<b>25</b>
Distribució salarial segons percentils.	
Distribució salarial segons edat.	
Distribució salarial segons grup d'ocupació.	
Distribució salarial segons sector productiu.	
Distribució salarial segons jornada laboral.	
Guany mitjà per hora treballada.	
<b>6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat.</b>	<b>29</b>
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	
<b>6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat.</b>	<b>33</b>
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	35
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.	
<b>7. El mercat de treball segons demanda.</b>	
7.1 Afiliació segons residència padronal al Baix Llobregat	38
7.1.1 Dades generals d'afiliació segons residència padronal i sexe	38
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	40
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	
7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat	42
7.2.1 Dades generals de contractació	42
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 tipologia.	
Contractes registrats segons modalitat.	
7.2.2 Dades municipals.	44
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	47
7.3.1 Dades generals d'atur	47
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	48
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	50
7.3.4 Atur registrat segons ocupació	51
7.3.5 Dades municipals	51
Municipis amb més pes de dones en situació d'atur	
Municipis amb menys pes de dones en situació d'atur	
<b>8. Semàfor d'indicadors de mercat de treball. Quadre de comandament integral.</b>	53
<b>9. Contrastació d'hipòtesis.</b>	57
<b>10. Conceptes i accés a les dades.</b>	59
<b>11. Per saber-ne més. Articles i estudis recomanats.</b>	65

## 1. Prenent notes.

### *Incorporacions de la quarta edició.*

Amb la voluntat de monitoritzar la situació de les dones en el mercat de treball al Baix Llobregat es reedita anualment l'informe dones i mercat de treball. En aquesta quarta edició ampliem la informació dels principals indicadors de la població en edat de treballar incorporant dades de rotació laboral. Continuem emprant dades d'àmbits territorials superiors (conjunt de Catalunya o província de Barcelona) per no disposar de dades del nostre àmbit territorial com també continuem publicant les mateixes dades d'usos del temps d'anys anteriors per no reeditar enquestes d'usos del temps.

### *Estructura.*

Així, aquest informe s'estructura en 5 grans àmbits temàtics: 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.

Ahora 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. Com és un informe que va néixer amb la voluntat de contrastar la principal hipòtesi de treball (existeix una discriminació per gènere en el mercat de treball) s'inclou un apartat de contrastació d'hipòtesi.

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.*

#### **S'està eixamplant l'esclatxa?**

L'activitat i l'ocupació estan creixent de manera constant des de 2008. Aquest creixement perpetua o corregeix les desigualtats de gènere? A partir d'aquesta pregunta recorrem la situació de les dones en el mercat de treball, tot seguint les preguntes d'anys anteriors.

#### **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, a més, considerem que amb la recuperació, la segregació s'haurà accentuat.

### 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, a més, considerem que amb la recuperació, la segregació s'haurà accentuat.

### 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 emprenen perquè no volen. Tot i amb això, darrera de la voluntat i possibilitat d'emprenedor, existeixen sobretot, barreres de manca d'apoderament. Per tant, si trobem un diferencial positiu d'emprenedors, 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.

## 2. Resum de dades

**El nivell formatiu té gènere. El curs 2017-2018 registra el menor pes de dones matriculades en cicles formatius al Baix Llobregat.**

- Més dones que homes en els extrems del nivell formatiu. Major percentatge de dones sense estudis o que no saben llegir o escriure però també major percentatge de dones universitàries.
- El 56% de l'alumnat matriculat al Batxillerat són dones; el 40% de l'alumnat matriculat als cicles formatius són dones.
- Les dones en els cicles formatius tecnològics continuen sent testimonials i, la seva presència, disminueix.
- Descens constant de les dones en els cicles formatius d'informàtica i comunicacions (de suposar el 16,2% en el 2003 a 5,5% en el 2017).

**La taxa d'activitat és l'indicador amb major diferencial entre homes i dones (8,6 punts).**

- El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina.
- La població inactiva i aturada és superior entre les dones.
- Disminueix lleugerament l'activitat (més entre les dones que entre els homes) i la taxa d'atur disminueix amb major intensitat.
- Creix el diferencial (a favor dels homes) de les taxes d'activitat i ocupació.

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

- La població ocupada assalariada és major entre les dones que entre els homes.
- S'eixampla la distància entre els homes ocupats per compte propi i les dones. El diferencial d'homes i dones a compte propi és de 9,6 punts en favor dels homes (en el 2017 era 8,7).
- La jornada a temps parcial té nom de dona (14,8 de diferencial).
- Respecte el 2017 disminueix la població assalariada amb contractes temporals en dones i el contracte a temps parcial de les dones però disminueix el percentatge de persones que treballen per compte propi.
- La rotació laboral és major entre les dones que entre els homes. Aquest any és el que registra un major índex de rotació laboral. Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 3 o més contractes l'any.

**El % d'homes és superior al de dones en TOTES les fases del procés emprenedor. Disminueix el pes de les dones empresàries i cooperativistes.**

- Encara que lleugerament, continua disminuint el pes de les dones ocupades empresàries o cooperativistes.
- Disminueix la participació de les dones emprenedores.
- La taxa d'activitat emprenedora de les dones de 18 a 34 anys és del 7,7%, entre els homes, del 8,2%.
- Continua disminuint l'índex TEA entre els majors de 34 anys.
- Les percepcions, valors i aptituds entorns l'emprenedoria continuen sent diferents entre dones i homes.

### La cura, cosa de dones.

- Mentre el 91% de les dones consideren la cura de llar i de la família com una activitat diària principal, aquest percentatge entre els homes ho és del 79%. El temps destinat a la mateixa mostra un diferencial de 2 hores més al dia en favor de les dones.
- Continua disminuint les prestacions per maternitat gaudides per homes. S'atura el creixement de les prestacions per paternitat.
- El nombre d'excedències de cura ha crescut, sent el creixement relatiu major en els homes (+3,9%) que entre les dones (+3,1%). Tot i amb això, el 91,1% de les altes concedides per excedència de cura a un familiar són per a dones.

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

- La desigualtat salarial és una característica que afecta a tots els sectors, edats i ocupacions.
- L'any 2016, les dones tenien una mitjana salarial de 21.110 euros, 6.462 euros inferior al dels homes. És a dir un 23,4% de bretxa salarial en favor dels homes.
- Mentre que entre els treballadors més ben remunerats (percentil 90) la bretxa salarial és del 20%, entre els pitjor remunerats (percentil 10) aquesta és del 34%.
- El grup d'edat de 25 a 34 anys és el que presenta una bretxa salarial menor (14%), el grup de més de 55 anys la major (31%).
- Tot i que respecte l'any anterior disminueix la bretxa salarial mitjana, destaquem el creixement de la bretxa entre els salaris superiors (percentil 90); entre el grup d'edat de 45 a 54 anys; en els tècnics professionals superiors o en els sectors d'indústria i serveis.

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

- La cobertura de les prestacions per desocupació és major entre homes (64%) que dones (54%). Creix el diferencial de les prestacions per desocupació contributives entre homes i dones.
- Existeix una bretxa del 44% entre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes ( 1.331 €) i la de les dones ( 748€ ). En les pensions no contributives aquest diferencial també existeix ( amb una quantia mitjana de 352 € les dones cobren un 6% menys que els homes ).

### Creixement generalitzat de la taxa de risc de pobresa.

En els majors de 65 anys la taxa de risc de pobresa només creix entre les dones.

- Més homes que dones viuen en llars amb una renda disponible inferior al 60% dels ingressos medians de les llars. Tot i amb això, entre les menors d'edat i entre les majors de 65 anys trobem major risc de pobresa que en els homes (diferencial de 3,7 i 9,6 respectivament). El risc de pobresa major entre les dones es troba en les menors de 18 anys. El risc de pobresa entre els joves és del 27,7% i entre les joves del 31,4%.
- És major el percentatge de dones que té dificultats per arribar a fins de mes (22%) que els homes (19%).
- La població amb 3 o més privacions materials és major el percentatge de dones (13%) que homes (10%).



**El 2018 registra les menors xifres del diferencial de persones afiliades.**

- Al Baix Llobregat hi ha 163.290 dones afiliades, un 13,4% menys del total d'homes afiliats.
- Des de 2013 es registra un creixement progressiu de les dones afiliades a la Seguretat Social al Baix Llobregat. El diferencial home, dona mostra aquest any la menor xifra registrada.
- El diferencial per gènere en les afiliacions augmenta segons l'edat.

**Els contractes registrats creixen de manera constant des de 2008 però de manera més acusada en els homes.**

- El 56% dels contractes registrats al Baix Llobregat en el 2018 ho eren per homes. Continua sent present el diferencial entre dones i homes en la contractació (a favor dels homes).
- La taxa de temporalitat creix més entre les dones que entre els homes.
- El 64% dels contractes d'interinitat són registrats per dones.

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

**Creix el pes de les dones en el conjunt de la població aturada.**

- Del total de persones aturades en el 2018 al Baix Llobregat, el 58% són dones i el 42% homes. Aquest diferencial incrementa a mesura que l'edat de les persones aturades augmenta. El percentatge de dones joves aturades és del 42%, entre els majors de 55, el percentatge d'aturades és del 61%.
- El demandant d'ocupació de llarga durada (més de 2 anys) és major entre les dones (28%) que entre els homes (19%).
- Respecte a l'any anterior augmenta el diferencial dones homes aturades.

**Segregació horitzontal present a la comarca.**

- Més del 78% de les persones aturades que havien realitzat activitats relacionades amb l'educació, llars i sanitàries i serveis socials a la comarca eren dones.
- Només el 14% de les persones aturades del sector de la construcció eren dones.

**Segregació vertical present a la comarca.**

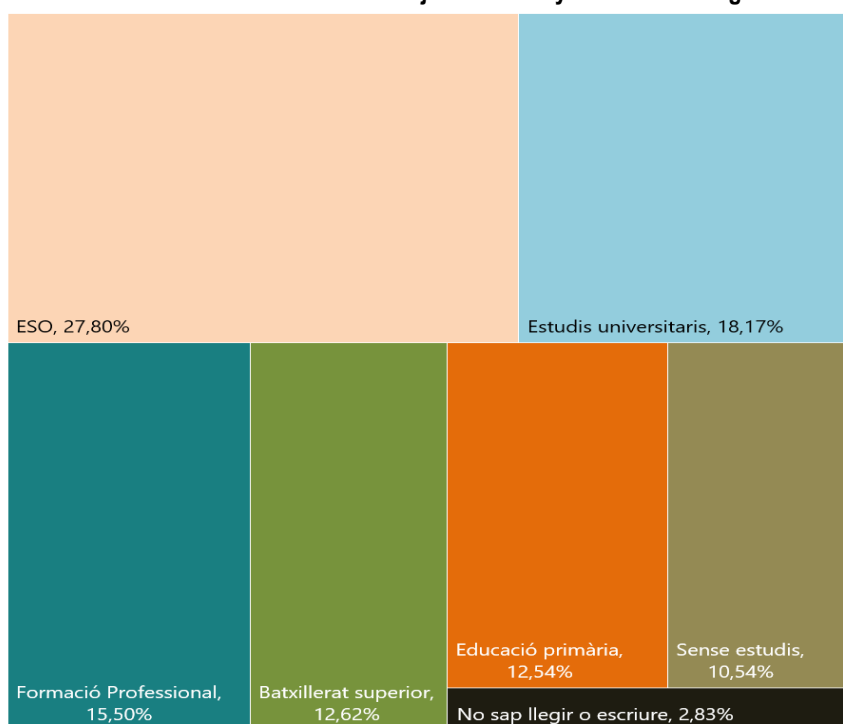
- El 31% de les persones aturades que havien treballat com a directors i gerents eren dones.
- En canvi, les ocupacions d'empleats d'oficina i comptables (amb un 83% de persones aturades dones) i ocupacions de restauració o venedors (78% de persones aturades dones) són les que presenten un predomini de dones entre les persones aturades.

### 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.

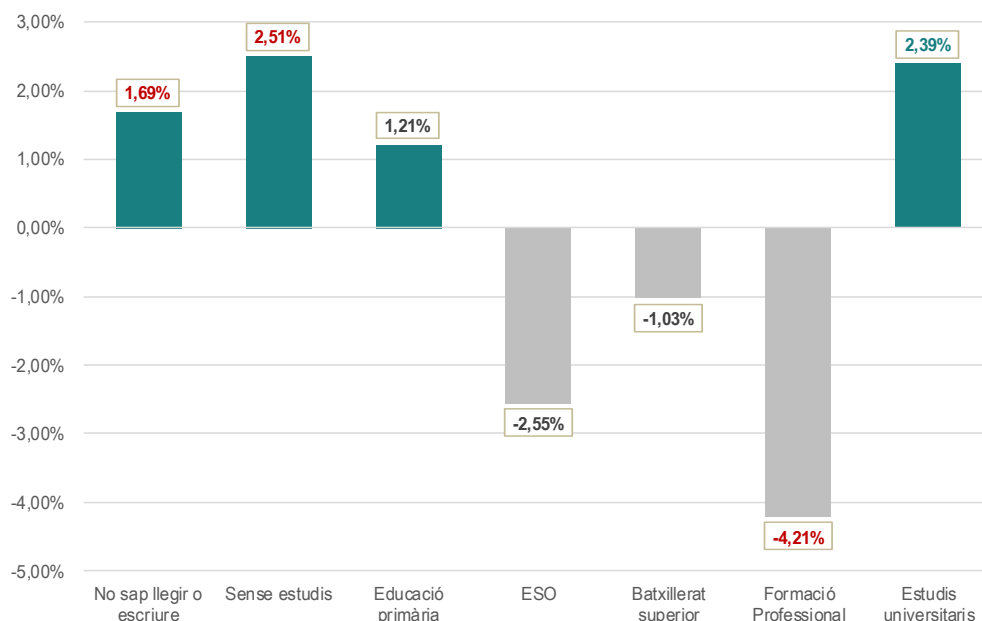
**Més dones que homes en els extrems del nivell formatiu.** Si mirem el nivell formatiu assolit de les dones del Baix Llobregat, el 13% de les mateixes no saben llegir o escriure o no tenen estudis; el 40% tenen estudis primaris i obligatoris assolits i el 46% tenen estudis post obligatoris. Respecte al conjunt d'homes de la comarca, hi ha més dones sense estudis (2,5 pp més), que no saben llegir o escriure (+1,69) o amb educació primària (+1,21). Tot i amb això, també es registra un volum superior de dones amb estudis universitaris que homes (+2,39pp). Els nivells formatius que registren un major percentatge d'homes que de dones són els de Formació Professional (-4,21 pp), Educació Secundària Obligatòria (-2,5%) i Batxillerat superior (-1,03pp).

**Nivell formatiu assolit del total dones majors de 16 anys al Baix Llobregat. 2011.**



Font: OC-BL a partir de les dades del Cens de població i habitatges de l'INE publicades per Idescat.

### Diferencial dona home del nivell formatiu assolit. Baix Llobregat 2011.



Font: OC-BL a partir de les dades del Cens de població i habitatges de l'INE publicades per Idescat.

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 comarca<sup>1</sup>.

**La presència de dones en aquests ensenyaments divergeix en tan en quant ho mirem segons nivell formatiu (Batxillerat o Cicles Formatius) i especialitats o famílies professionals.** Així, observem més dones que homes en Batxillerat (56% de l'alumnat al Baix Llobregat són dones) però no així en el conjunt de cicles formatius oferts a la comarca (40% de l'alumnat). **El curs 2017-2018 registra el menor pes de dones matriculades en cicles formatius al Baix Llobregat.**

Respecte a les famílies professionals i especialitats de la post obligatòria el biaix de gènere encara és més present.

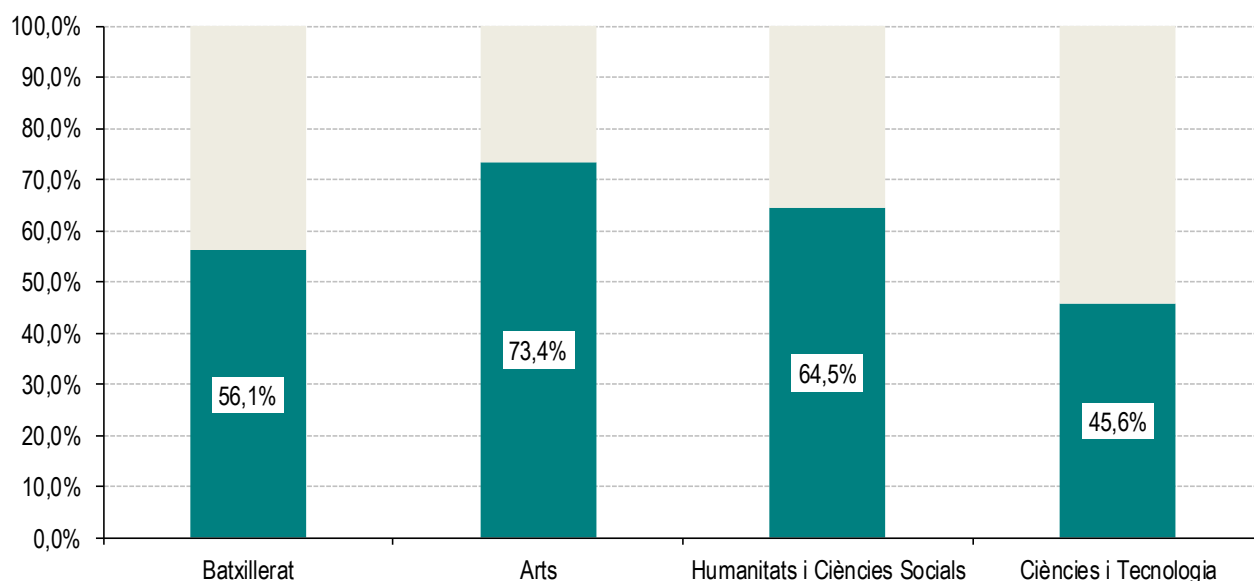
Així la presència de dones és major en aquelles especialitats que deriven en professions tradicionalment feminitzades (Arts, Imatge personal, Serveis socioculturals i a la comunitat i Sanitat, ) i menor en aquelles relacionades amb professions masculinitzades ( Transport i manteniment de vehicles, Electricitat i electrònica i Informàtica i comunicacions).

Es consolida el descens del pes de dones matriculades en cicles formatius al Baix Llobregat i l'augment de les dones matriculades en el Batxillerat. Tot i amb això és major l'augment de la presència de dones en Batxillerat (de suposar el 55,6% el curs 2016-2017 a ser el 56,1% en el curs 2017-2018) que el descens del pes de les dones en el total de cicles formatius (de suposar el 40,2% en el curs 2016-2017 a ser el 40,1% en el curs 2017-2018).

<sup>1</sup> 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.

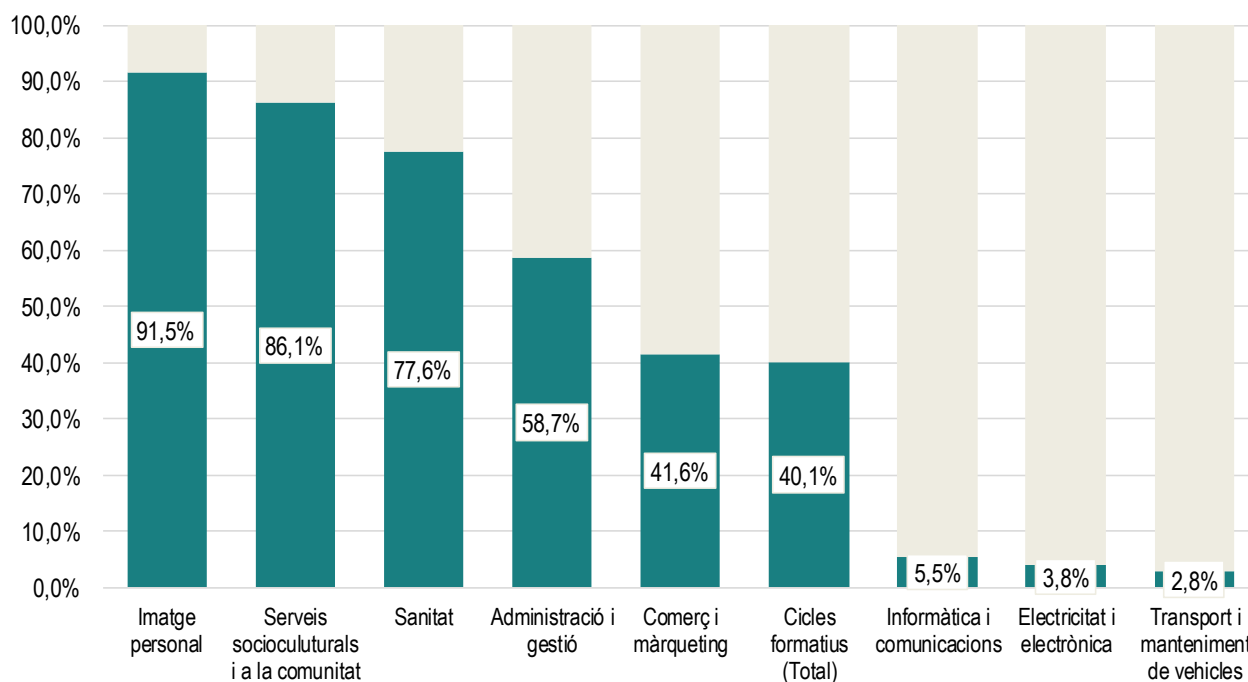
**Les dones en els cicles formatius tecnològics continuen sent testimonials i, la seva presència, disminueix.** La única modalitat de Batxillerat on la presència de les dones no supera el 50% de matriculats és la de Ciències Naturals i Tecnologia (45,6%). Tot i que ha crescut lleugerament el percentatge de dones matriculades en aquesta modalitat (45,5% en el curs 2016-2017) no supera el major percentatge registrat 45,9% (curs 2015-2016). On trobem la menor presència de dones és en els cicles formatius de la branca tecnològica: electricitat i electrònica (les dones no superen el 3% de les matriculacions) i informàtica i comunicacions (les dones no superen el 5% del total de les matrícules). Aquesta menor presència encara ens ha de preocupar més si observem el **descens constant de les dones en els cicles formatius d'informàtica i comunicacions** (passant de suposar el 16,2% de l'alumnat matriculat en el curs 2003-2004 al 5,5% en el curs 2017-2018).

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



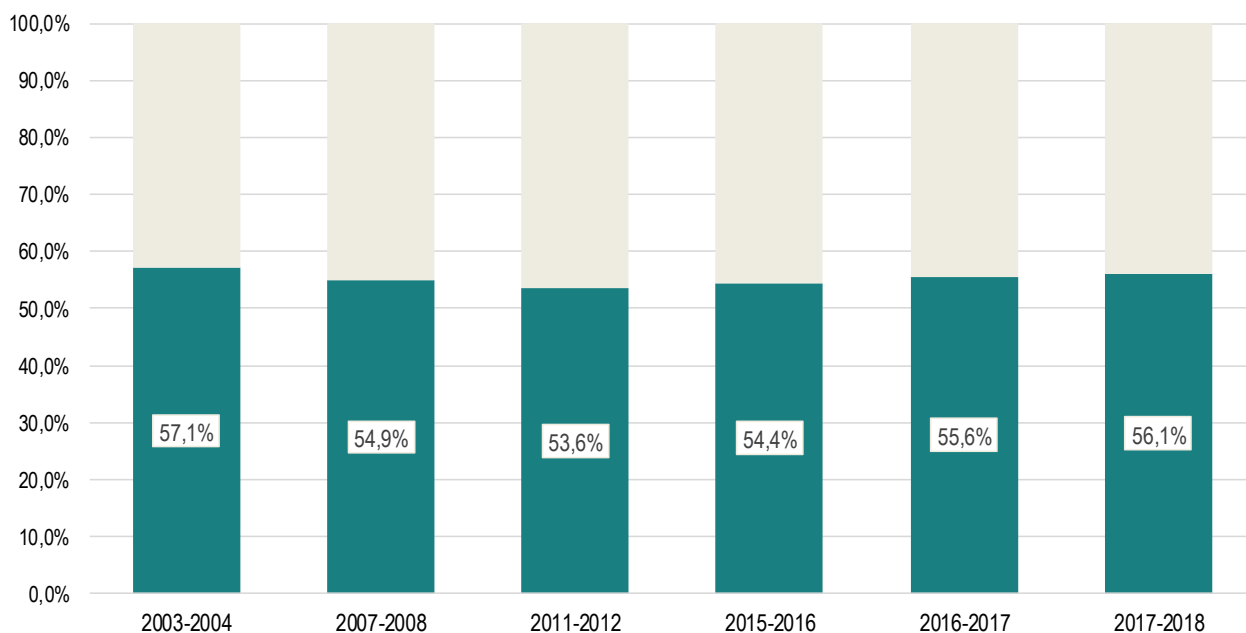
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2017-2018.

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



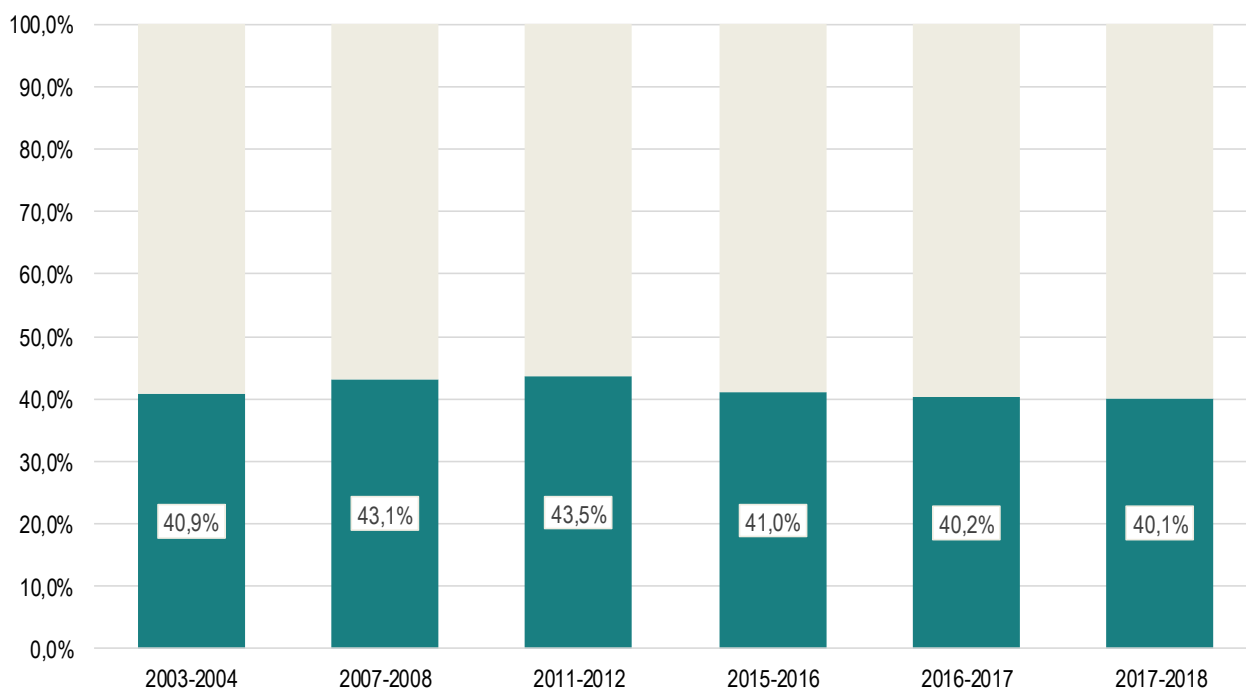
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2017-2018.

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



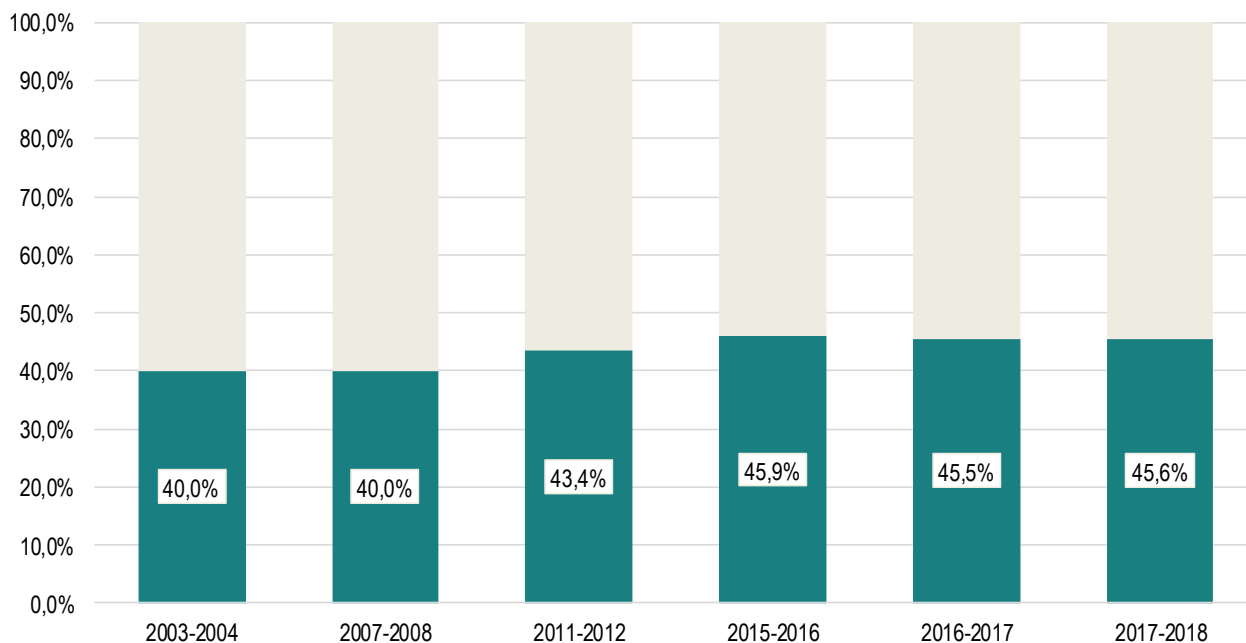
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació.

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



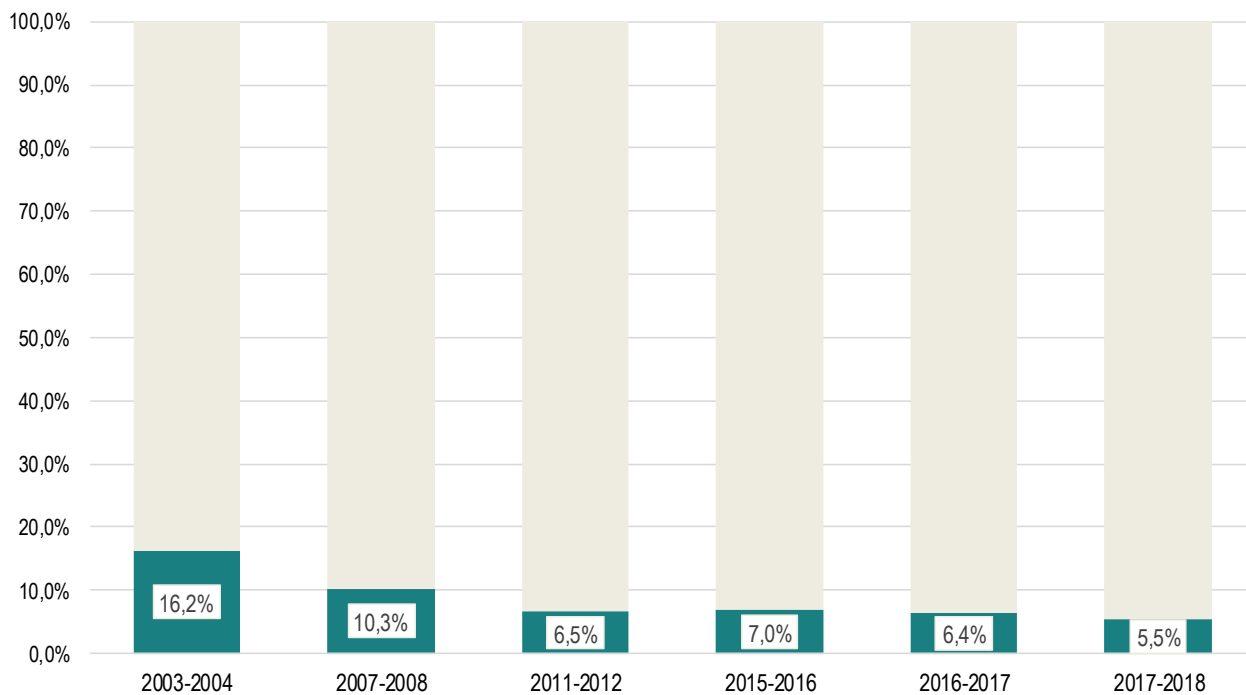
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació.

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



Font: OC-BL 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: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació.

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

### 4.1 La població activa

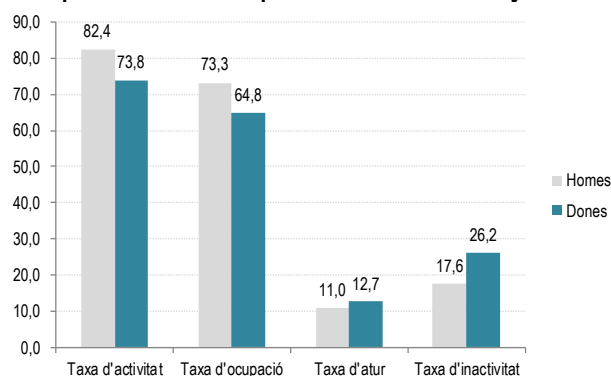
La població econòmicament activa està integrada per aquelles persones dedicades a la producció de béns i serveis ja estiguin ocupades o desocupades.

**El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina.** Mentre els homes presenten un 82,4% de taxa d'activitat, el de les dones és del 73,8%. La taxa d'ocupació dels homes supera a la de dones en 8,5 punts (73,3% d'homes i 64,8% de dones en edat activa estan ocupades).

**La població inactiva i aturada és superior entre les dones.** Mentre el 17,6% dels homes són inactius, el 26,2% de les dones són inactives en el mercat de treball (mostrant una diferència de +8,6 respecte els homes). El percentatge de dones aturades (13%) també és superior (1,7 punts més respecte els homes).

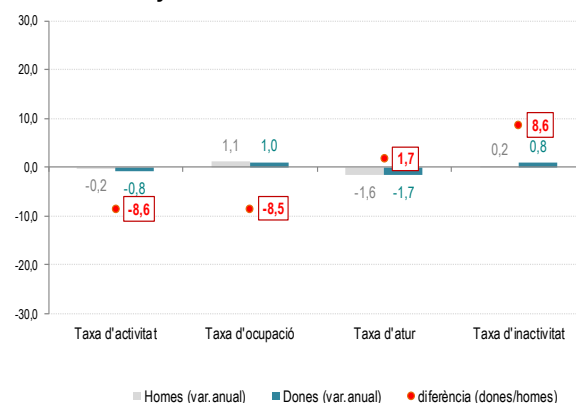
**La variació anual dels principals indicadors de població activa mostra una recuperació generalitzada.** Respecte el 2017, creix la taxa d'ocupació, més en homes (+1,1%) que en dones (+1,0%). La taxa d'atur disminueix més en les dones (-0,8%) que entre els homes (-0,2%). Tot i amb això, la taxa d'inactivitat continua augmentant (+0,2% en homes i +0,8% en dones).

Principals indicadors de població activa. Catalunya. 2018.



Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

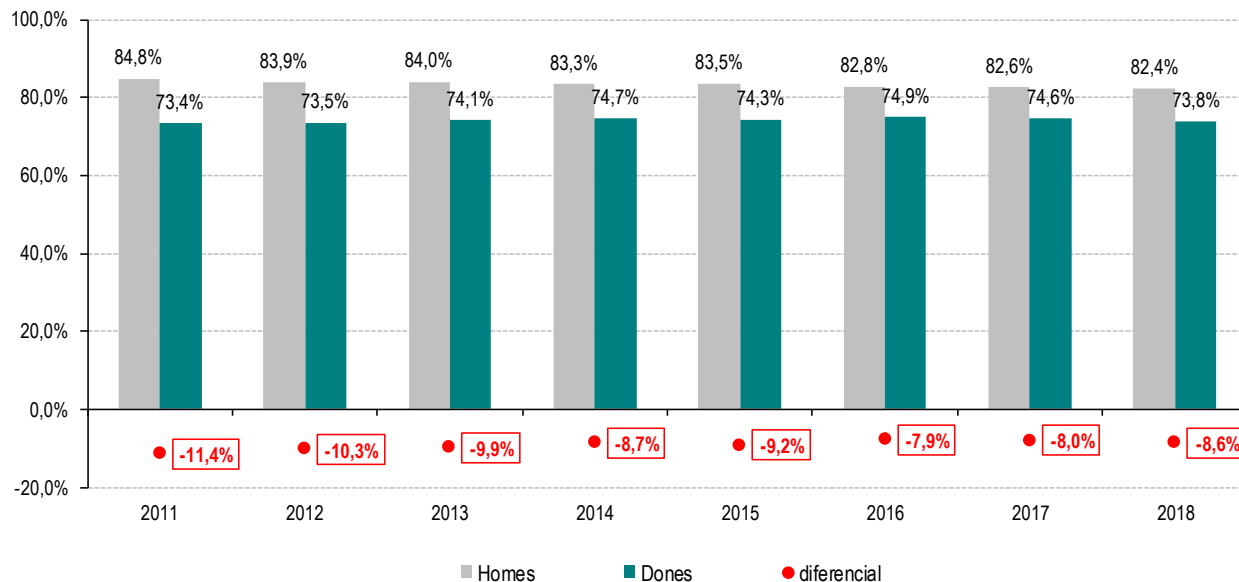
Variació interanual dels principals indicadors de població activa. Catalunya. 2018.



Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

**En el 2018 la taxa d'activitat femenina disminueix com també ho fa la masculina. 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). Respecte el 2017 el diferencial de la taxa d'activitat continua augmentant (de suposar 8 punts entre homes i dones en el 2017 a 8,6 en el 2018).**

#### Evolució de les taxes d'activitat segons sexe. Catalunya. 2011-2018.



Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

## 4.2 La població ocupada

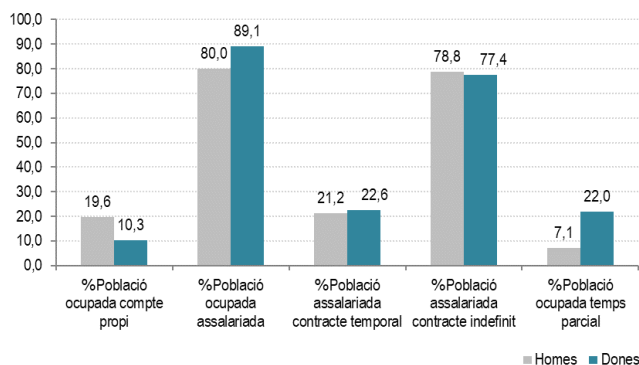
Gran part de la població ocupada és assalariada. Hi ha un **major percentatge de dones assalariades** (89%) que homes (80%). En canvi, **és superior el percentatge d'homes que treballen per compte propi** (19,6%) que en dones (10,3%) (un diferencial de 9,3 entre homes i dones).

**La jornada a temps parcial té nom de dona.** El 7,1% dels homes estan ocupats a temps parcial, entre les dones, l'ocupació a temps parcial és del 22,0% (un diferencial de 14,8 punts percentuals entre homes i dones).

Respecte 2017, augmenta la població assalariada de contracte indefinit entre les dones (+0,1) i creix la població assalariada de contracte temporal entre els homes. Disminueix el percentatge de població ocupada a temps parcial. Tot i que el **descens de la població ocupada per compte propi** és generalitzat, és destacat l'observat **entre les dones** (-0,6 en els homes i -1,2 en les dones).

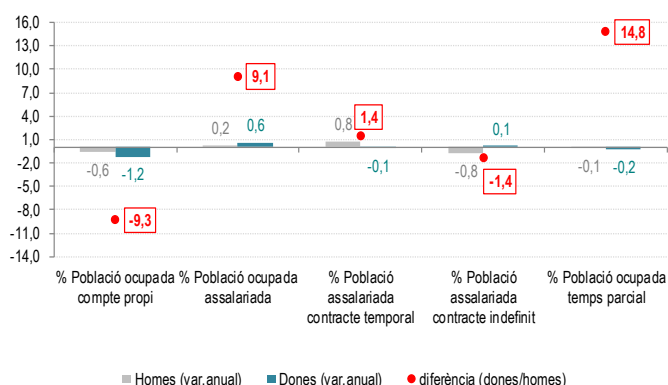


**Principals indicadors de població ocupada. Catalunya 2018.**



Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

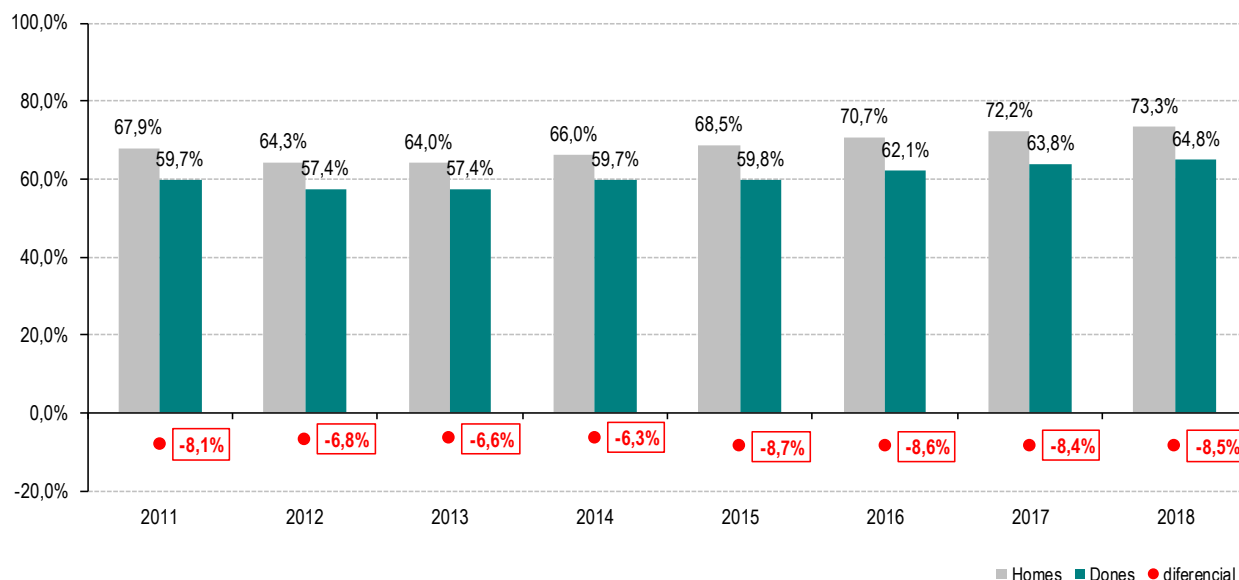
**Variació interanual. Catalunya.2018.**



Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

**La tendència creixent de la taxa d'ocupació femenina es consolida.** Presentant aquest any un dels creixements més significatius (+1%) juntament amb el creixement observat entre els homes (+1,1%). 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). Creix el diferencial de la taxa d'ocupació respecte el 2017, els més de 8 punts diferencials en favor dels homes, situa el 2018 com el tercer any de la sèrie amb **major distància entre els homes i les dones ocupades.**

**Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe. Catalunya. 2011-2018.**



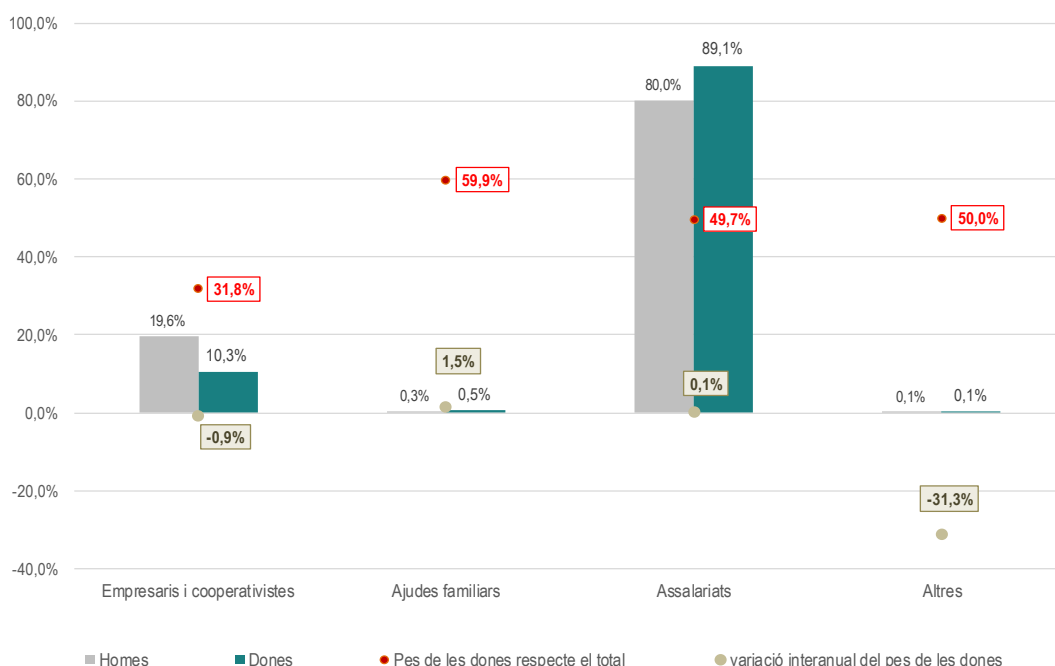
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

### 4.3 La població emprenedora

**Només el 32% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones.** Les ajudes familiars i altres situacions professionals (més enllà de cooperativistes, empresaris i assalariats) són majoritàriament femenines (60%). Tot i que la situació assalariada és la majoritària entre les dones ocupades (el 89% del total) aquestes no arriben el 50% del total de població ocupada.

Respecte 2017 disminueix el pes de les dones en l'empresariat i el cooperativisme (-1%). El pes de les dones creix en la població assalariada (+0,1%) i en les ajudes familiars (+1,5%) .

**Població ocupada segons situació professional. Catalunya. 2018.**



Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

A diferència de l'any anterior, la distribució de la població emprenedora per gènere **en el 2017** mostra 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. Per primera vegada en els abandonaments es registra una major presència de dones. **El 60% dels abandonaments del procés emprenedor eren encapçalades per dones.**

**El col·lectiu on s'arriba gairebé a la igualtat és la fase naixent del procés emprenedor** on el 51% del total són homes i el 49% 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) **creix tant en homes com en dones**. Així, la TEA dels homes és del 8,9% (en el 2016 era del 7,9%) i la de les dones el 7,1% (en el 2016 era del 6,0%). Tant en homes com en dones el creixement del TEA es registra sobretot entre el col·lectiu jove ( 18 a 34 anys) on el TEA creix en més de 2 punts. Entre les majors de 34 anys el TEA disminueix respecte el 2016.

**Les percepcions, els valors i aptituds entorn l'emprenedoria continuen sent diferencials entre homes i dones.** Així, entre els homes en fase inicial de la iniciativa empresarial, consideren en més gran mesura (53%) que les dones (39%) el bon estatus social i econòmic que genera la iniciativa emprenedora. Entre els emprenedors que es situen en fase potencial, és major el percentatge de dones que ho consideren una bona opció professional (67%) que homes (52%). El coneixement de referències (conèixer altres emprenedors i emprenedores) també presenta diferències remarcables segons homes o dones.

#### Índex TEA per gènere i edat.2017. Catalunya.

	Homes	Dones
18 a 34 anys	8,2%	7,7%
35 a 64 anys	9,2%	6,9%
Total	8,9%	7,1%

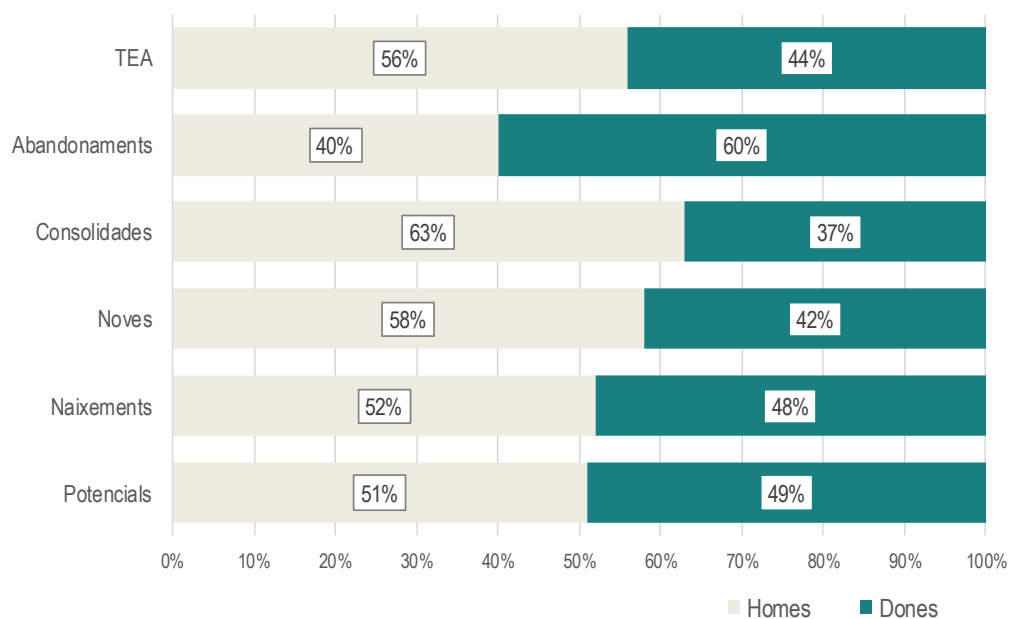
Font: OC-BL a partir de l'informe Global Entrepreneurship Monitor 2018.

#### Taula resum d'indicadors d'emprenedoria a Catalunya.

		Homes	Dones
Emprenedors en fase inicial	2017	58%	42%
	2016	57%	43%
Emprenedors consolidats	2017	63%	37%
	2016	57%	43%
Abandonaments	2017	40%	60%
	2016	69%	31%
Emprenedors potencials	2017	51%	49%
	2016	57%	43%
TEA	2017	58%	42%
	2016	57%	43%

Font: OC-BL a partir de l'informe Global Entrepreneurship Monitor 2018.

#### Distribució per gènere dels col·lectius emprenedors. Catalunya 2017.



Font: OC-BL a partir de l'informe Global Entrepreneurship Monitor 2018.

## 4.4 Rotació laboral.

Per enllestir el capítol dels principals indicadors de la població en edat de treballar, s'ha volgut incloure l'indicador de 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.

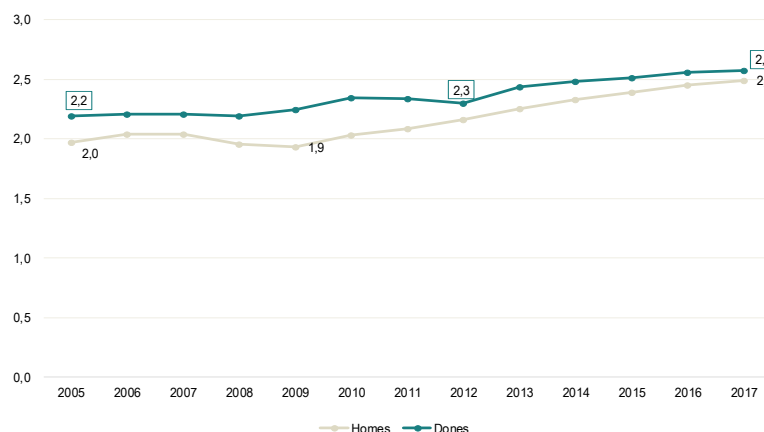
*L'índex de rotació laboral és major entre les dones que entre els homes. Les dones registren 2,6 contractes l'any 2017.*

*Aquest any és el que es registra un major índex de rotació laboral.*

*La proporció d'homes que ha signat un únic contracte és superior a la de dones.*

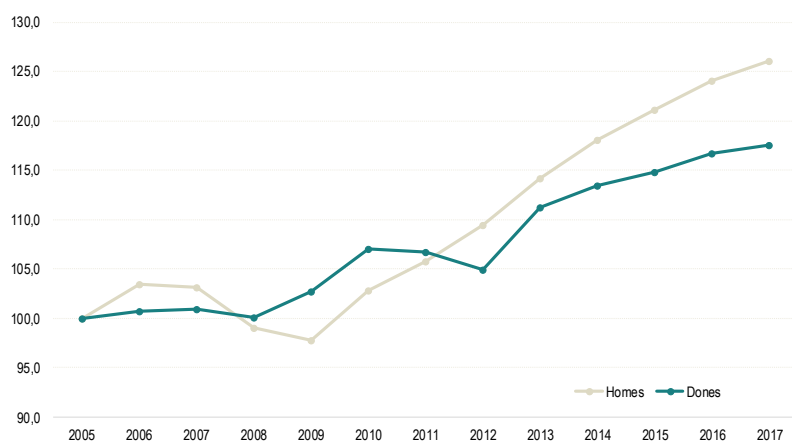
*Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 3 o més contractes l'any.*

Índex de rotació laboral segons sexe. 2005-2017.



Font: OC-BL 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).



*La rotació laboral creix en tots els anys observats.*

*El creixement és superior i més destacat entre els homes.*

*Tant en homes com en dones el 2017 es registra com el de major rotació laboral de tots els anys observats.*

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

## 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.

## 5.2 Maternitat, paternitat i cura.

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. Així doncs, si la mare cedeix aquest permís al pare, aquest pot gaudir de les 10 setmanes restants. Tant a Catalunya com a la província de Barcelona l'1,8% dels permisos de maternitat van ser gaudits pels pares. Respecte el 2017 s'observa un **major descens relatiu de les prestacions de maternitat gaudides per homes que les prestacions gaudides completament per les dones**<sup>2</sup>.

El nombre d'homes que sol·liciten la prestació per paternitat (35.508 a Barcelona i 47.820 a Catalunya) és inferior al de dones que sol·liciten la prestació per maternitat (33.383 a Barcelona i 43.797 a Catalunya). Respecte al 2017, s'han registrat 1.857 prestacions per paternitat menys a la província de Barcelona (-5%) i 1.995 prestacions per paternitat menys al conjunt de Catalunya (-4%). Aquest descens trenca el creixement de les prestacions de paternitat observat l'any passat.

### Prestacions de maternitat segons sexe.

	2017	2018	variació anual	
			absoluta	relativa
<i>Província de Barcelona</i>	<i>36.037</i>	<i>33.992</i>	<i>-2.045</i>	<i>-5,7%</i>
Dones	35.339	33.383	-1.956	-5,5%
Homes	698	609	-89	-12,8%
% prestacions de maternitat compartides per homes	1,9%	1,8%		-0,1%
<i>Catalunya</i>	<i>47.307</i>	<i>44.601</i>	<i>-2.706</i>	<i>-5,7%</i>
Dones	46.392	43.797	-2.595	-5,6%
Homes	915	804	-111	-12,1%
% prestacions de maternitat compartides per homes	2,0%	1,8%		-0,1%

Font: OC-BL a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### Durada mitja de les prestacions per maternitat.2018.

		Barcelona	Catalunya
Modalitat contributiva	No comparteixen	32.646	42.678
	Durada mitja	113	113
	Comparteixen (**)	331	444
	Durada mitja	71	69
Modalitat no contributiva	No comparteixen	37	43
	Durada mitja	43	43
	Comparteixen (**)	0	0
	Durada mitja	0	0
Altres progenitors	Modalitat contributiva i no contributiva	347	461
	Durada mitja	46	47

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

Font: OC-BL a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

<sup>2</sup> 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 dels següents articles [Article d'El Periódico sobre les prestacions de paternitat en el 2017](#) ; [El permís de paternitat no resol la divisió de gènere en les tasques de criança](#) de la Universitat Pompeu Fabra.

### Prestacions de maternitat i paternitat gaudides per homes

	2017	2018	variació anual	
			absoluta	relativa
<i>Prestacions de maternitat gaudides per homes</i>				
Barcelona	698	609	-89	-12,8%
Catalunya	915	804	-111	-12,1%
<i>Prestacions de paternitat</i>				
Barcelona	37.365	35.508	-1.857	-5,0%
Catalunya	49.815	47.820	-1.995	-4,0%

*El descens de les prestacions per maternitat gaudides per homes és major que l'observat l'any passat. S'atura el creixement observat en el 2017 de les prestacions per paternitat.*

Font: OC-BL 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 un familiar**, de les altes concedides (6.926 a Barcelona, 8.421 a Catalunya), **el 91,1% eren de dones**. El nombre d'excedències de cura ha crescut respecte l'any anterior, sent el creixement relatiu major en els homes (+3,9%) que entre les dones (+3,1%).

### Excedències de cura a un familiar (altes)

	2017	2018	variació anual	
			absoluta	relativa
<i>Província de Barcelona</i>				
	6.691	6.926	235	3,5%
Dones	6.101	6.301	200	3,3%
Homes	590	625	35	5,9%
% dones	91,2%	91,0%		-0,2%
<i>Catalunya</i>				
	8.162	8.421	259	3,2%
Dones	7.441	7.672	231	3,1%
Homes	721	749	28	3,9%
% dones	91,2%	91,1%		-0,1%

Font: OC-BL 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 2016 les dones catalanes tenien un salari mitjà de 21.110 euros, 6.462 euros inferior al dels homes (-23,4%). 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 (-34%) i en els salaris superiors on la bretxa salarial menor (-20%).

Les dones majors de 54 anys són les que presenten un major diferencial salarial respecte als homes de la mateixa edat (bretxa salarial del -31%). Les dones de 25 a 34 anys, en canvi, són les presenten un menor diferencial (-14%).

Si observem la distribució salarial segons grups d'ocupació, són les ocupacions més feminitzades com ara els treballadors de serveis, restauració, personals i venedors (-29,4%) o les més nombroses, ocupacions elementals, les que tenen una major bretxa salarial (-32,6%). Les ocupacions que demanen un major nivell formatiu, tècnics professionals, científics i intel·lectuals (-18,6%) o directors i gerents (-18,7%) són els que presenten una menor bretxa salarial.

Segons sectors productius és el sector de la construcció el que presenta una menor bretxa salarial (-19,4%) i és el sector serveis el que presenta una major bretxa salarial (-22%).

El tipus de jornada laboral també defineix la situació de les persones en el mercat de treball. Com hem vist en l'inici del document, la majoria de les persones treballen a temps complet, però la majoria dels que treballen a temps parcial són dones. Si mirem la distribució salarial segons tipus de jornada trobarem major bretxa salarial a jornada completa (-15,1%) que a jornada parcial (-11,6%).

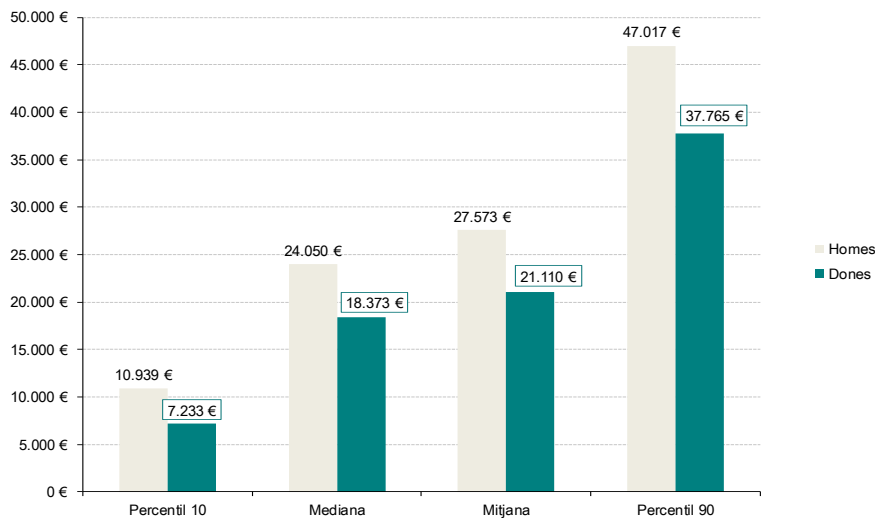
Finalment analitzem la **bretxa salarial de l'hora treballada (guany mitjà)** segons les diferents categories anteriorment analitzades per tal d'esbrinar quines són les que determinen les majors diferències de gènere. Com amb el salari brut mensual, en totes les categories, l'hora treballada és més retribuïda entre els homes que entre les dones (+16,1%). En dos categories trobem els majors diferencials segons gènere: tipus d'ocupació i sector productiu.

Així, entre els treballadors de restauració, comerç o serveis personals (-18,8%) i ocupacions elementals (-25,9%) trobem grans diferències per hora treballada, mentre que entre els tècnics professionals, científics i intel·lectuals és on trobem el menor diferencial per hora treballada (-13,5%).

Indústria és el sector productiu que registra un major diferencial per hora treballada (18,7% més entre els homes que entre les dones) aquest any i construcció el que menys (-10,5%).



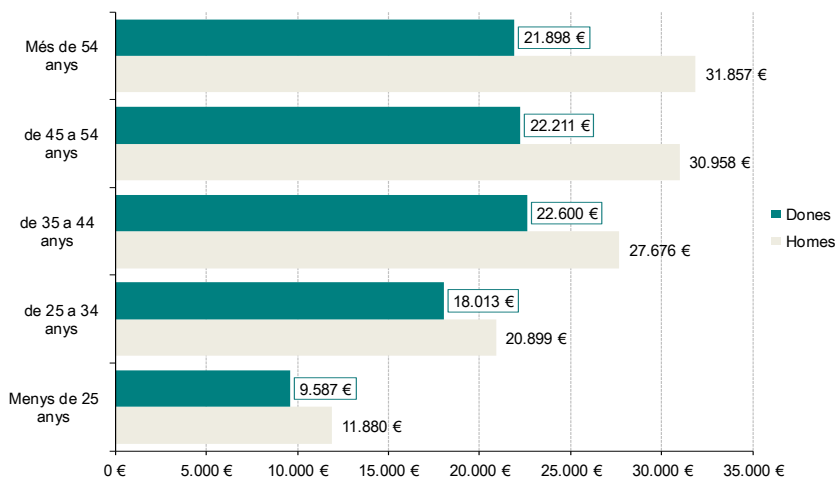
### Distribució salarial segons sexe i percentils.



Bretxa salarial	
Percentil 10	-33,9%
Mediana	-23,6%
Mitjana	-23,4%
Percentil 90	-19,7%

Font: OC-BL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

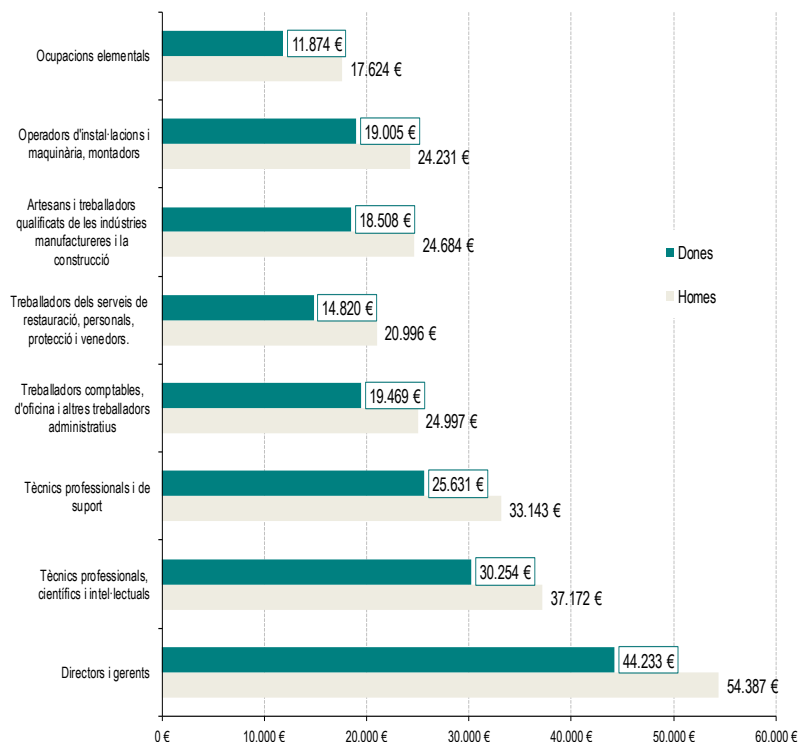
### Distribució salarial segons sexe i edat.



Bretxa salarial	
Menys de 25 anys	-19,3%
de 25 a 34 anys	13,8%
de 35 a 44 anys	-18,3%
de 45 a 54 anys	-28,3%
Més de 54 anys	-31,3%

Font: OC-BL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

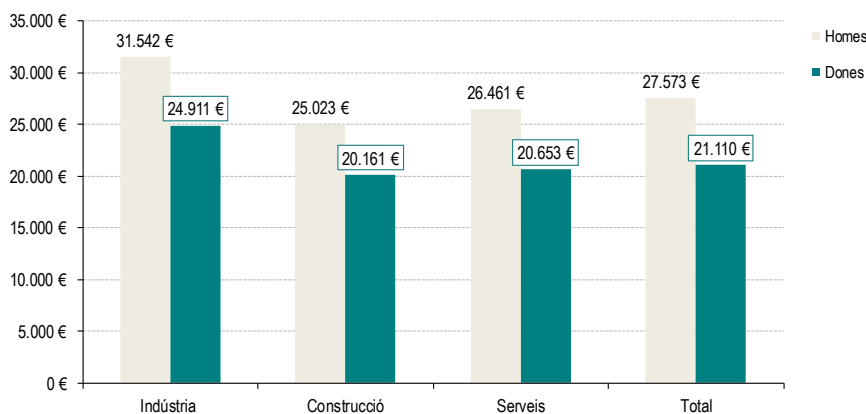
### Distribució salarial segons gran grup d'ocupació.



Breixa salarial	
Directors i gerents	-18,7%
Tècnics professionals, científics i intel·lectuals	-18,6%
Tècnics professionals i de suport	-22,7%
Treballadors comptables, d'oficina i altres treballadors administratius	-22,1%
Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.	-29,4%
Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció	-25,0%
Operadors d'instal·lacions i maquinària, montadors	-21,6%
Ocupacions elementals	-32,6%

Font: OC-BL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

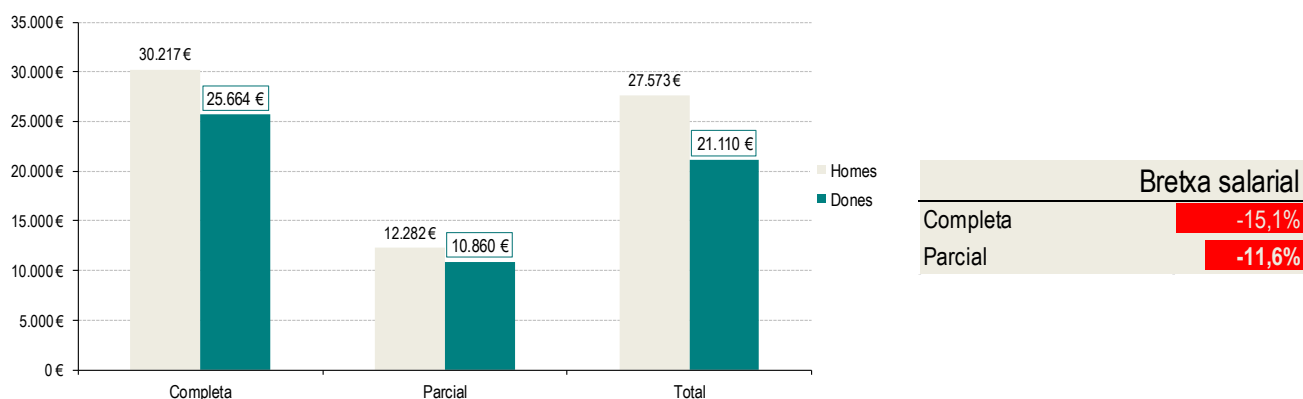
### Distribució salarial segons sector productiu.



Breixa salarial	
Indústria	-21,0%
Construcció	-19,4%
Serveis	-22,0%

Font: OC-BL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

### Distribució salarial segons jornada laboral.



Font: OC-BL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

### Guany mitjà per hora. Catalunya 2016.

	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Total	17 €	14 €	-3 €	-16,1%
<i>Segons sector productiu</i>				
Indústria	18 €	15 €	-3 €	-18,7%
Construcció	15 €	13 €	-2 €	-10,5%
Serveis	17 €	14 €	-3 €	-15,0%
<i>Segons grups d'ocupació</i>				
Directors i gerents	32 €	26 €	-6 €	-18,3%
Tècnics professionals, científics i intel·lectuals	24 €	21 €	-3 €	-13,5%
Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.	15 €	12 €	-3 €	-18,8%
Ocupacions elementals	14 €	10 €	-4 €	-25,9%
<i>Segons tipus de contracte</i>				
Indefinit	11€	9 €	-2 €	-15,7%
Temporal	18 €	15 €	-3 €	-17,3%

Font: OC-BL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

## 6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat

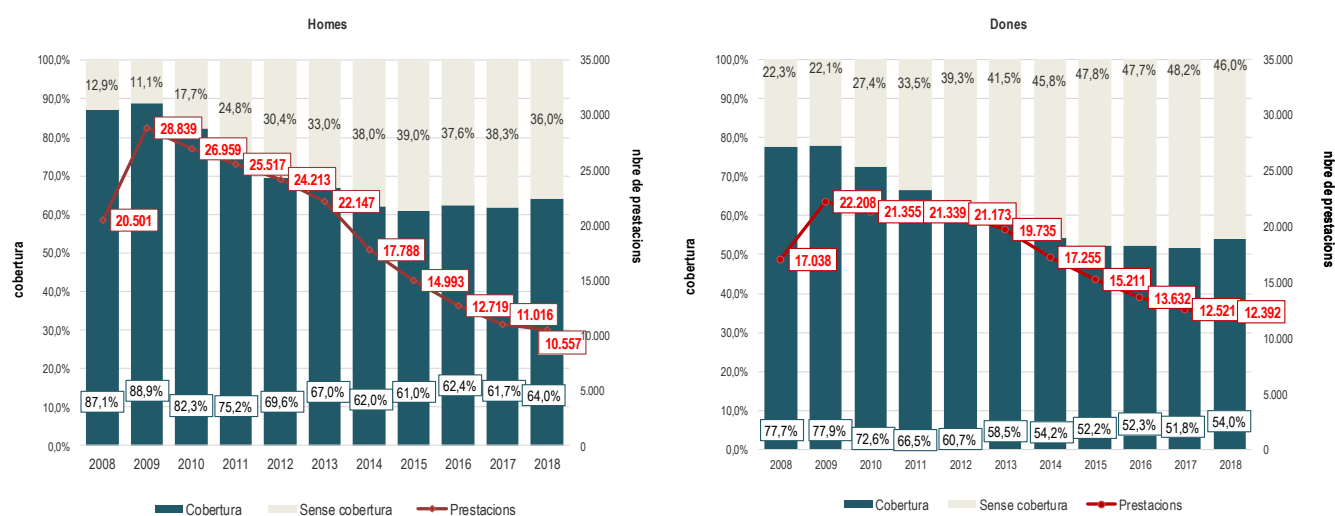
El Servicio Público de Empleo Estatal, a través de l'Observatorio de las Ocupaciones, va començar a publicar l'any 2012 les dades de beneficiaris/es de prestacions per desocupació dels municipis de la comarca i la tipologia de prestacions que reben. Aquesta informació, que des d'aleshores ha estat incorporada 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, el Observatorio de las ocupaciones facilita aquesta informació segons sexe, que permetrà estudiar la presència o no de biaxos de gènere de les prestacions i l'evolució de les mateixes.

10.557 beneficiaris i 12.392 beneficiàries de prestacions per desocupació al Baix Llobregat en el 2018. Tant en homes com en dones continua la **disminució progressiva de les persones beneficiàries per desocupació**. Aquesta disminució, però, ha vingut acompanyada d'un creixement de la cobertura de les prestacions.

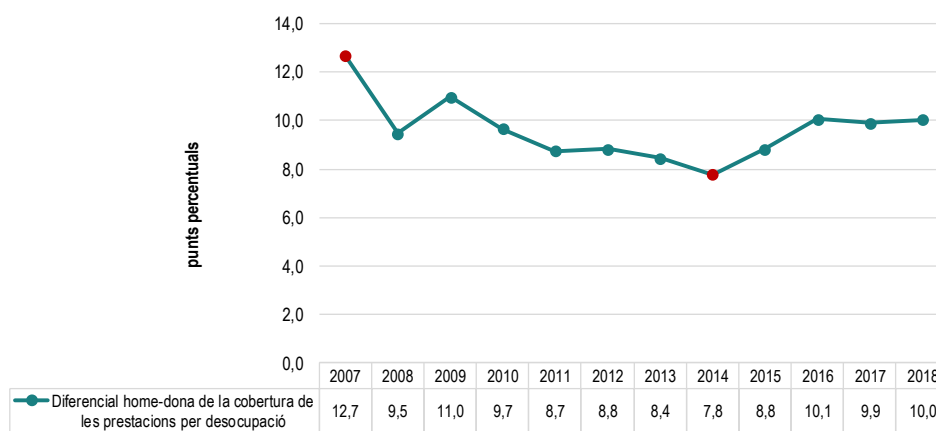
La cobertura de les prestacions expressa la relació entre les persones que cobren prestació sobre el total de persones aturades. En el 2018, el 64% dels homes en situació d'atur cobraven algun tipus de prestació per desocupació, en les dones aquesta proporció no superava el 54%. En tots els anys observats, **la cobertura de les prestacions per desocupació és major entre els homes que entre les dones**. En el 2018 el diferencial de la cobertura home-dona de les prestacions per desocupació arribava a 10 punts percentuals.

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



Font: OC-BL, 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.



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

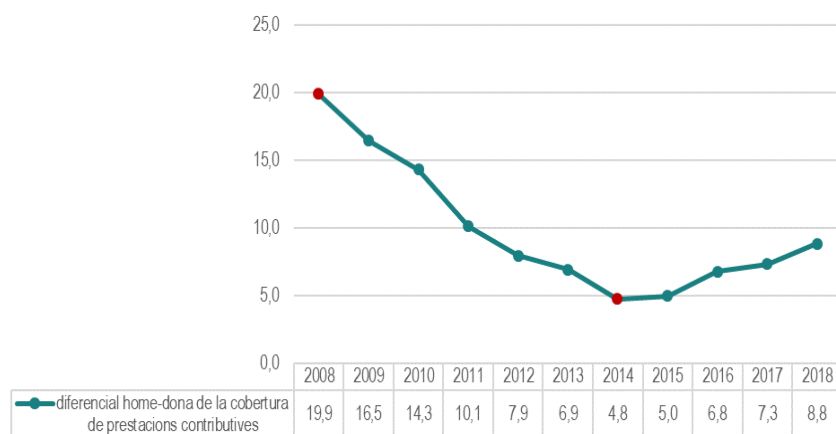
Font: OC-BL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones.

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. Es manté la tendència creixent del diferencial de les prestacions contributives home dona (aquest any observem un diferencial de més de 8 punts percentuals).

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



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

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

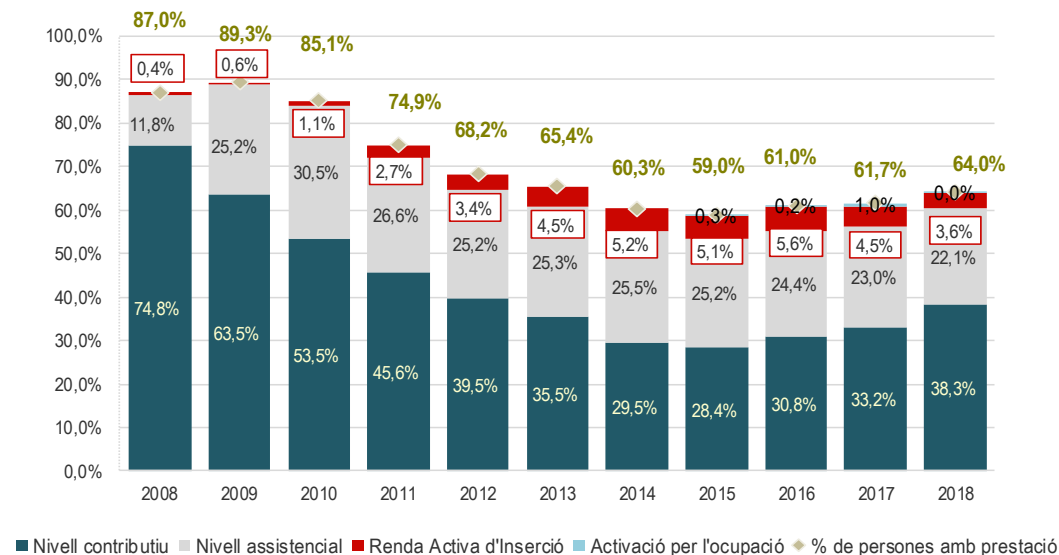
L'evolució de la composició de les prestacions per desocupació és la mateixa entre homes i dones. Així, de manera generalitzada, disminueix la cobertura de les prestacions per desocupació destacant el descens del pes de les prestacions contributives sobre el total. A partir de 2016 s'observa un increment de la cobertura de les prestacions facilitada per les prestacions contributives.

Tot i aquesta tendència positiva, **el creixement de la cobertura de les prestacions contributives d'aquests darrers 3 anys és menor entre les dones que entre els homes**.

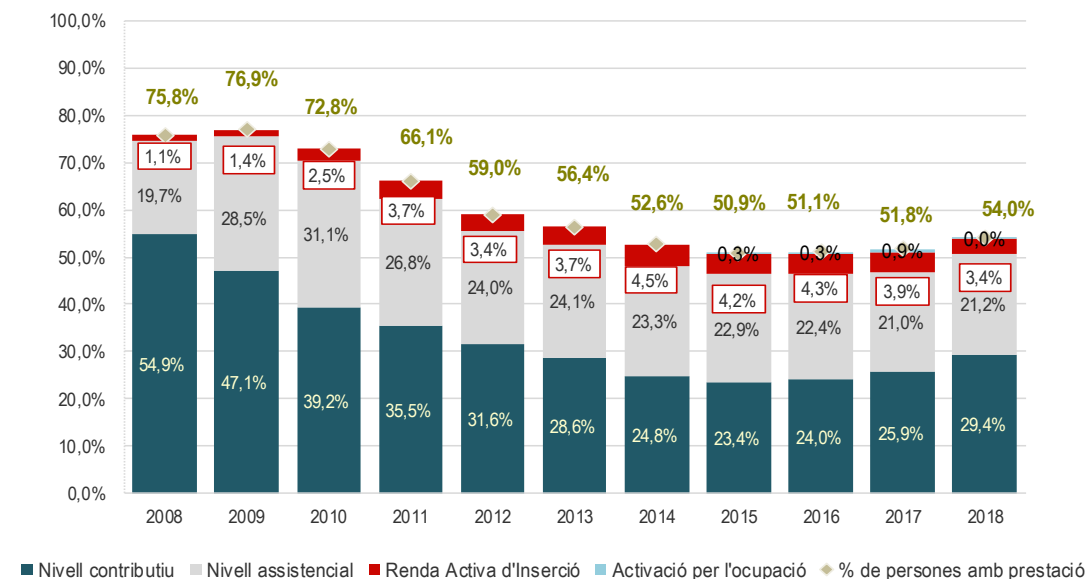
La **menor cobertura de les prestacions per desocupació com la menor presència de les prestacions contributives** de les dones tenen un impacte directe en el sosteniment de les seves rendes. Aquestes són, per tant, un altre indicador de la precarietat de les dones en el mercat de treball.

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

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



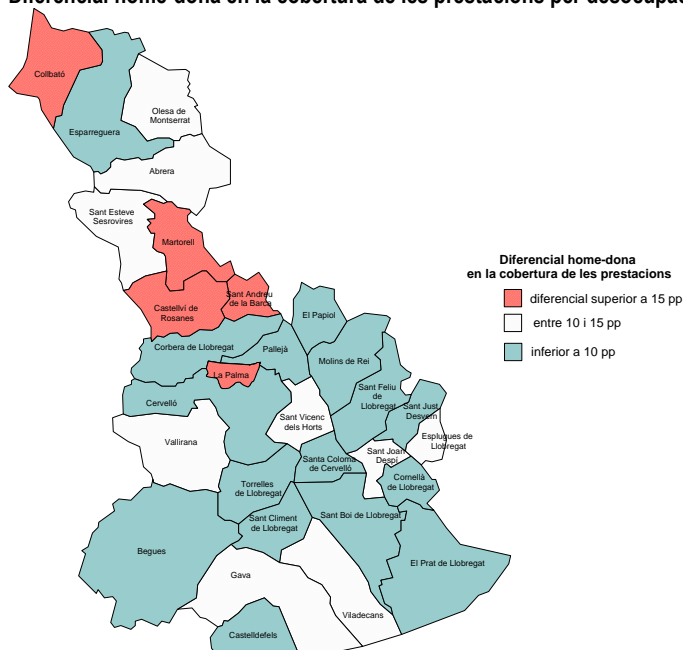
Proporció de dones que perceben prestacions sobre el total d'atur registrat. Baix Llobregat



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

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.

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



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

5 municipis del Baix Llobregat tenen més de 15 punts percentuals de diferència en la cobertura de les prestacions per desocupació entre homes i dones ( Martorell 20,9pp; Castellví de Rosanes 19,2pp; Sant Andreu de la Barca 18,9pp; Collbató 16,1pp i la Palma de Cervelló 16,02pp).

9 municipis tenen un diferencial superior de 10 punts en la cobertura de les prestacions (en favor dels homes).

En 3 municipis (San Just Desvern, Santa Coloma de Cervelló i Torrelles de Llobregat) la cobertura de les prestacions per desocupació és major entre les dones que entre els homes.

Torrelles de Llobregat és el municipi amb major igualtat de la cobertura de les prestacions per desocupació (amb un diferencial de 0,3pp en favor de les dones).

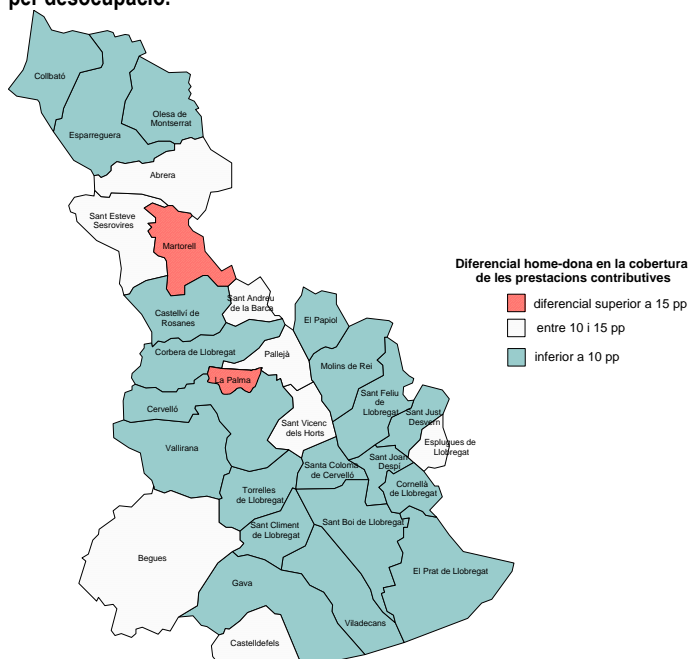
2 municipis del Baix Llobregat tenen més de 15 punts percentuals de diferència en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació entre homes i dones ( Martorell 17,2pp i la Palma de Cervelló 16,6pp).

8 municipis del Baix Llobregat tenen més de 10 punts diferencials en favor de la cobertura de les prestacions contributives dels homes.

Només en 1 municipi, Sant Just Desvern, les dones tenen una major cobertura de les prestacions contributives que els homes.

Castellví de Rosanes (-0,8pp) és el municipi on gairebé no existeix diferencial entre homes i dones en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació.

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



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

### 6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat

De les 167.132 persones beneficiàries de pensions contributives al Baix Llobregat, 86.561 són dones (el 51,8% del total). Tot i aquesta majoria, només el 39,1% de les pensions per jubilació són per a dones.

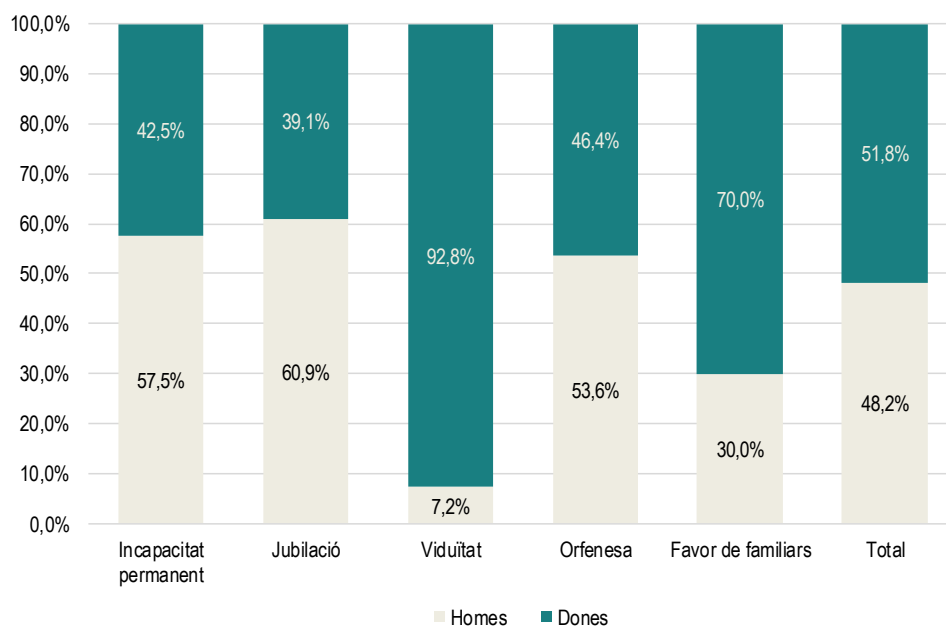
Alhora respecte a la quantia mitjana d'aquestes pensions, independentment de la seva tipologia, les dones presenten un diferencial negatiu respecte els homes. Així, mentre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes és de 1.331 € la de les dones no supera els 748 €, és a dir una **bretxa de pensions del 44% en favor dels homes**.

Per tipus de pensions contributives, són les de jubilació les que tenen una quantia mitjana superior (1.427 €) però també les que presenten un diferencial superior entre homes i dones ( les dones tenen una quantia un 47% menor amb 668 € menys respecte els homes). Les pensions d'orfenesa són les que tenen la menor quantia mitjana entre les pensions contributives ( 394 € i 391 € 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 5.353 beneficiaris, 3.517 són dones, el 66%).

**La quantia mitjana de les pensions no contributives (352 €)** 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 ( 6% menys que els homes).

Pensions contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2017.

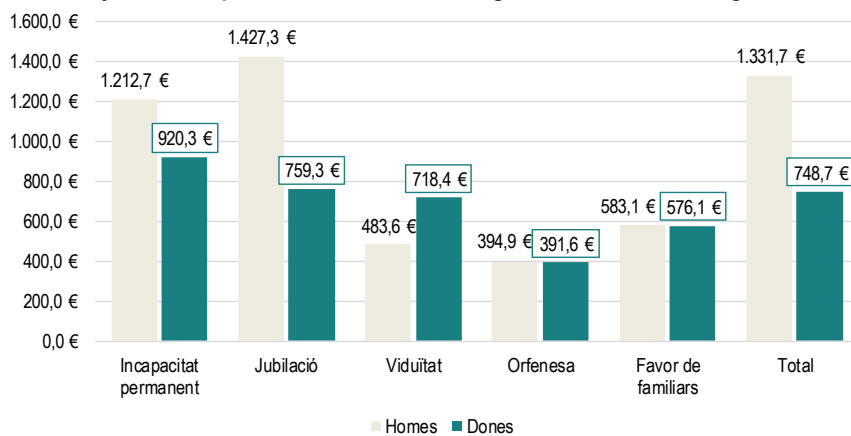


*Les dones són majoritàries en les pensions contributives però només suposen el 39% de les pensions per jubilació.*

Font : OC-BL a partir de les dades de l'IDESCAT



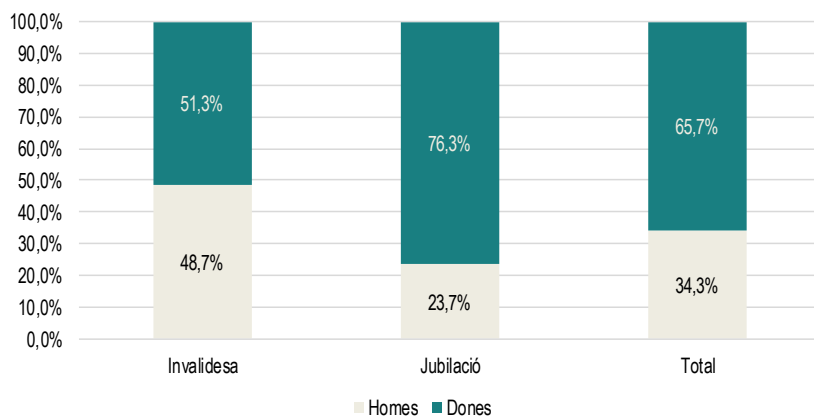
**Quantia mitjana de les pensions contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2017.**



Brexa de pensions	
Incapacitat permanent	-24,1%
Jubilació	-46,8%
Viduïtat	48,5%
Orfenesa	-0,8%
Favor de familiars	-1,2%
Total	-43,8%

Font : OC-BL a partir de les dades de l'IDESCAT.

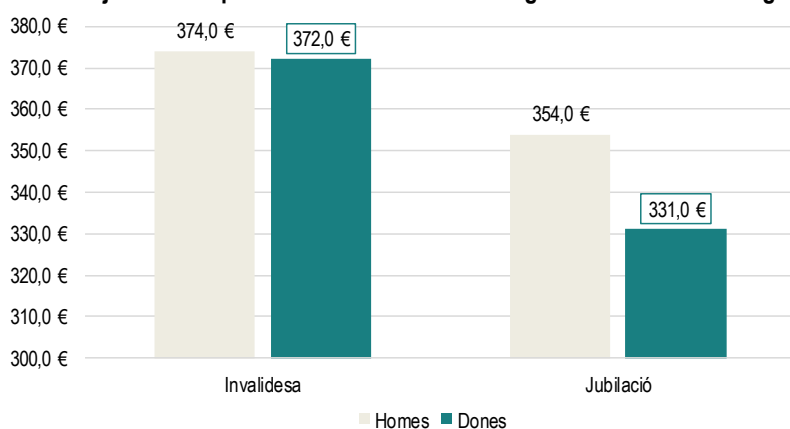
**Pensions no contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2017.**



*Les dones són majoritàries en les pensions no contributives i suposen el 76% de les pensions per jubilació.*

Font : OC-BL a partir de les dades de l'IDESCAT

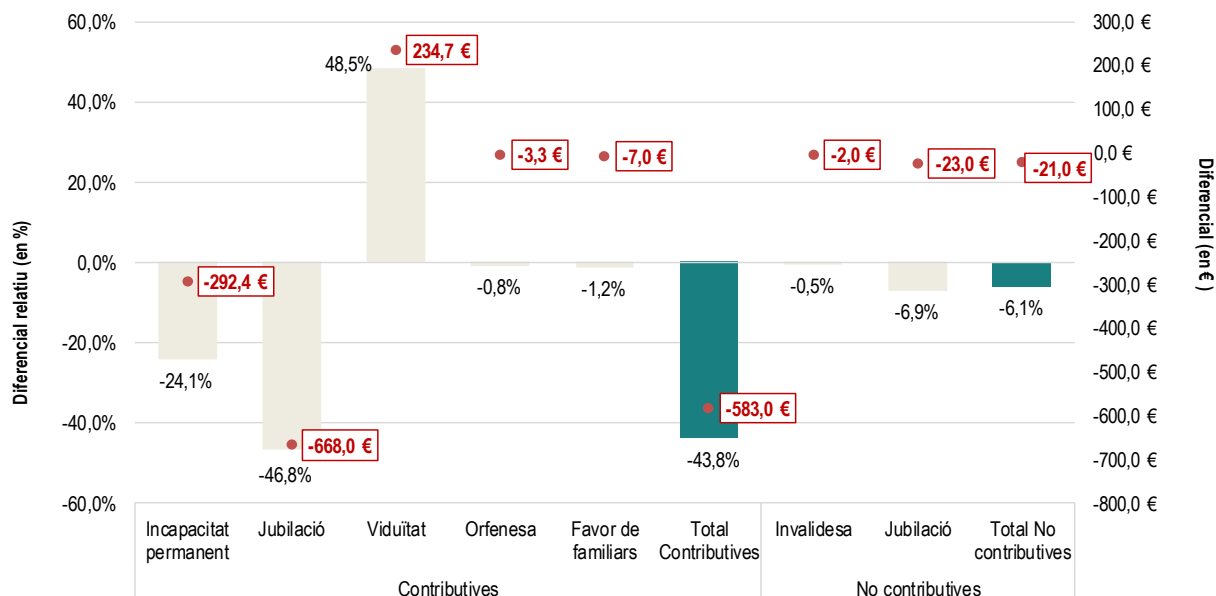
**Quantia mitjana de les pensions no contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2017.**



Brexa de pensions	
Invalidesa	-0,5%
Jubilació	-6,9%
Total	-6,1%

Font : OC-BL 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. 2017.



Font : OC-BL a partir de les dades de l'IDESCAT.

## 6.4 Risc de pobresa

El 24% de les dones i el 24,4% dels homes viuen en llars amb una renda disponible equivalent inferior al 60% dels ingressos mitjans corresponents al mateix tipus de llar. La taxa de risc de la pobresa és major entre el conjunt d'homes que entre el conjunt de dones. Per grans grups d'edat, però, el risc de pobresa major de les dones es troba en el col·lectiu més jove (menors de 18 anys) amb un 31,4% de dones i 27,7% en homes.

Si observem el diferencial de la taxa de risc de pobresa segons dona-home, la taxa de risc total és menor entre les dones que els homes (-0,4). Tot i amb això, les taxes de risc de pobresa entre les més joves i les més grans presenten un diferencial superior respecte a la dels homes (-9,6 entre les majors de 65 anys i -3,7 entre les menors de 18 anys).

Respecte el 2016, **creix la taxa de risc de pobresa en un 5,6% en el conjunt d'homes i en un 4,6% en les dones**. El descens de la taxa de risc pobresa només es registra entre els homes majors de 65 anys (-0,2%). On més augmenta la taxa de risc de pobresa és entre els homes de 18 a 64 anys (+6,5%). El diferencial de la taxa de risc de pobresa home-dona disminueix en totes les franges d'edat.

### Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat. Catalunya 2015-2017.

	2015	2016	2017	Variació anual
<b>Homes</b>	18,9	18,8	24,4	↑ 5,6
Menys de 18 anys	29,9	23,9	27,7	↑ 3,8
De 18 a 64	17,9	18,2	24,7	↑ 6,5
65 anys i més	9,1	11,3	11,1	↓ -0,2
<b>Dones</b>	19	19,3	24	↑ 4,7
Menys de 18 anys	28,8	26,2	31,4	↑ 5,2
De 18 a 64	17,6	18,9	23,8	↑ 4,9
65 anys i més	14,4	17,9	20,7	↑ 2,8
<b>Total</b>	19	19	24,2	↑ 5,2
Menys de 18 anys	29,4	25	29,5	↑ 4,5
De 18 a 64	17,8	18,6	24,3	↑ 5,7
65 anys i més	12,1	15	16,6	↑ 1,6

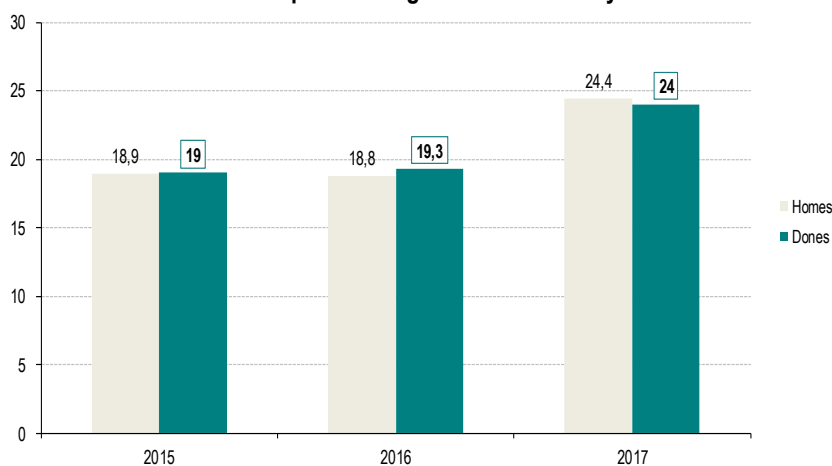
Unitats tant per cent

Font: OC-BL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

*Creixement generalitzat de la taxa de risc de pobresa.*

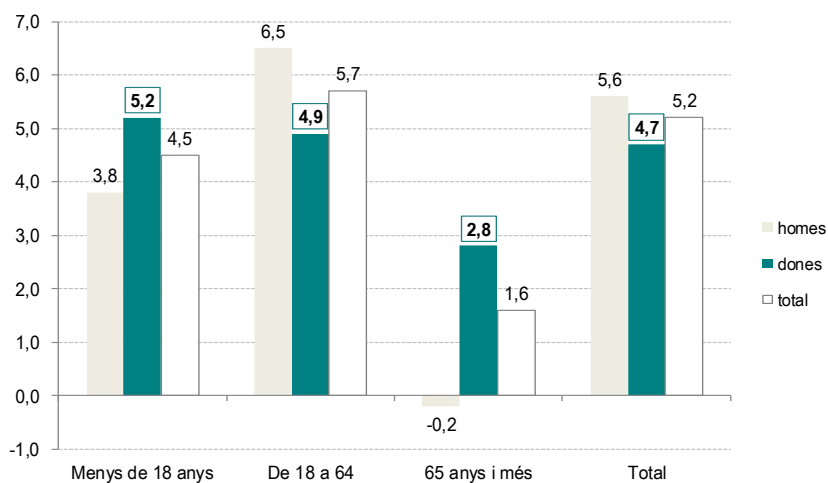
*Tot i que el creixement és menor entre les dones, la taxa de risc de pobresa de les dones joves i grans és major que entre els homes de la mateixa edat.*

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



Font: OC-BL 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 (2016-2017).



*Entre la població de 65 anys i més només creix la taxa de risc de pobresa en les dones.*

Font: OC-BL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

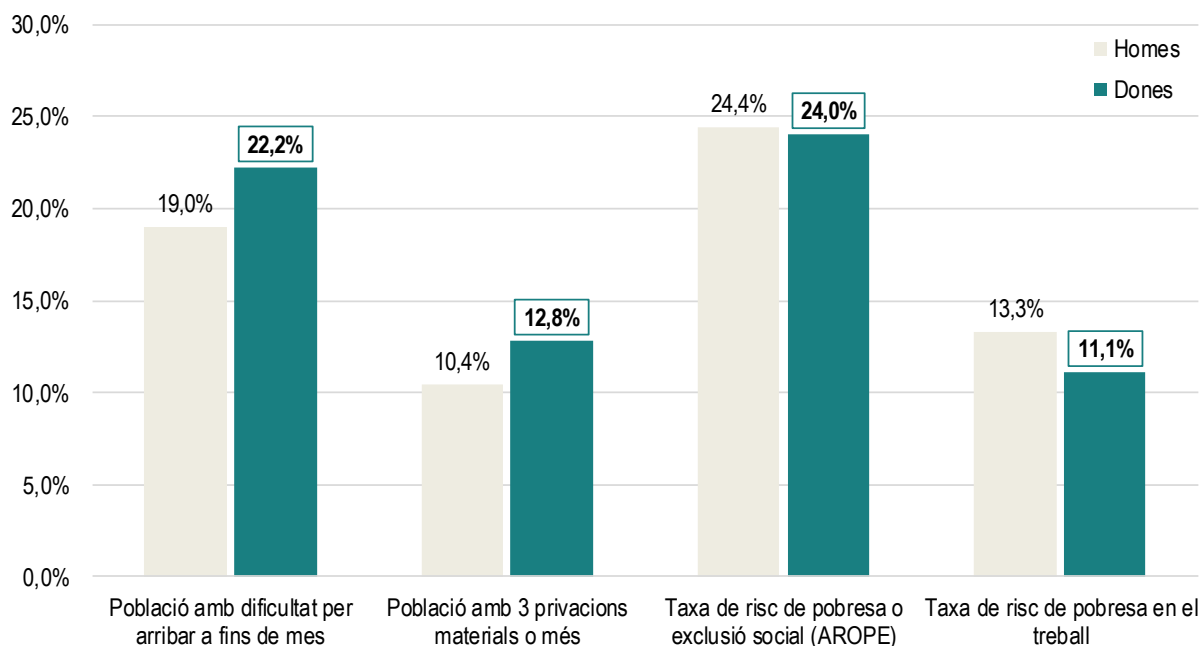
Si s'amplia l'espectre de la taxa de risc de pobresa a altres indicadors que estudien la pobresa i exclusió social, veurem de manera més palesa la incidència de la pobresa en la nostra societat. Així, més del 20% de la població (tant homes com dones) tenen dificultats o moltes **dificultats per arribar a finals de mes**. Aquest percentatge és major entre les dones (22,2%) que entre els homes (19%).

Respecte a la població amb **3 o més privacions materials**, és major el percentatge de dones (12,8% del total) que d'homes (10,4%) 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 presenta un diferencial superior en els homes (un 0,4% més d'homes que de dones).

Finalment, si analitzem 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 els homes treballadors que entre les dones treballadores. Ens trobem de nou amb el problema de les unitats d'anàlisi, que són les llars i no els individus. Això fa que, aparentment, hi hagi una masculinització de la pobresa dels treballadors.

Principals indicadors de pobresa en %. Catalunya 2017.



Font: OC-BL 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

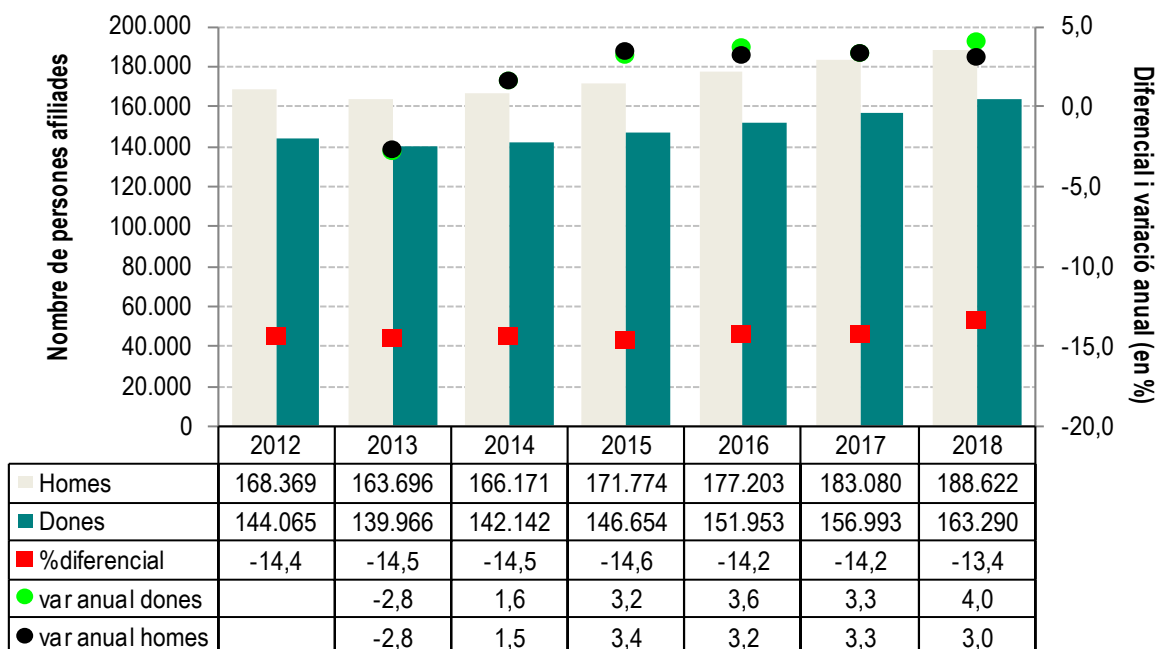
L'afiliació a la Seguretat Social és obligatòria per a totes les persones incloses en el camp d'aplicació de la Seguretat Social i única per a tota la vida del treballador. És a dir, la persona que treballa s'afilia quan comença la vida laboral i es dona d'alta en algun dels règims de la Seguretat Social; 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 163.290 dones afiliades a la Seguretat Social, un 13,4% menys del total d'homes afiliats a la comarca.

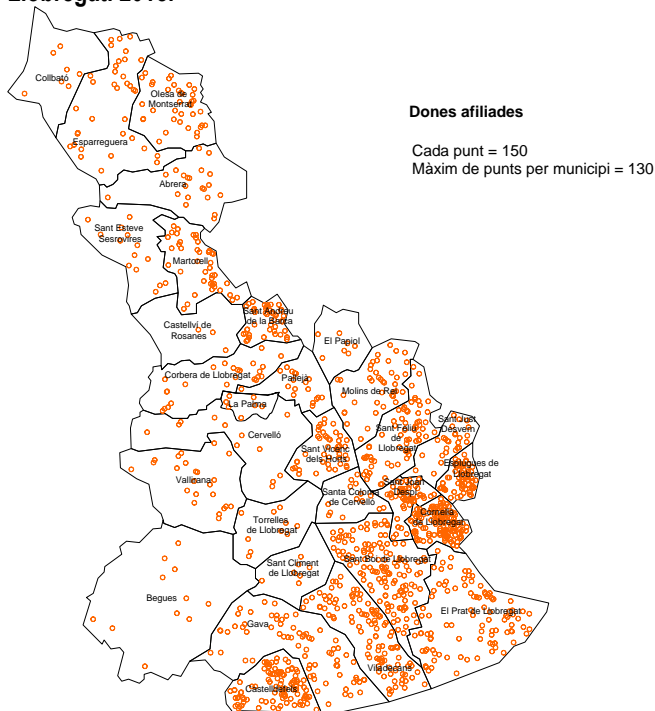
Tot i amb això, des de 2013 s'ha registrat un creixement progressiu de les dones afiliades a la Seguretat Social i el diferencial de dones i homes afiliades a la comarca continua disminuint.

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



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

### Distribució de les dones afiliades segons municipis del Baix Llobregat. 2018.



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, Castelldefels i Viladecans són els municipis amb major nombre de dones afiliades del Baix Llobregat. Sant Just Desvern és, en canvi, el municipi de la comarca amb major pes de dones afiliades respecte el total (49,3%).

Els municipis de la zona Nord, en termes generals, en canvi, són els que presenten una menor densitat de dones afiliades de la comarca. En aquest cas destaquem Martorell per ser el municipi amb menor proporció de dones afiliades respecte el total (42,5%).

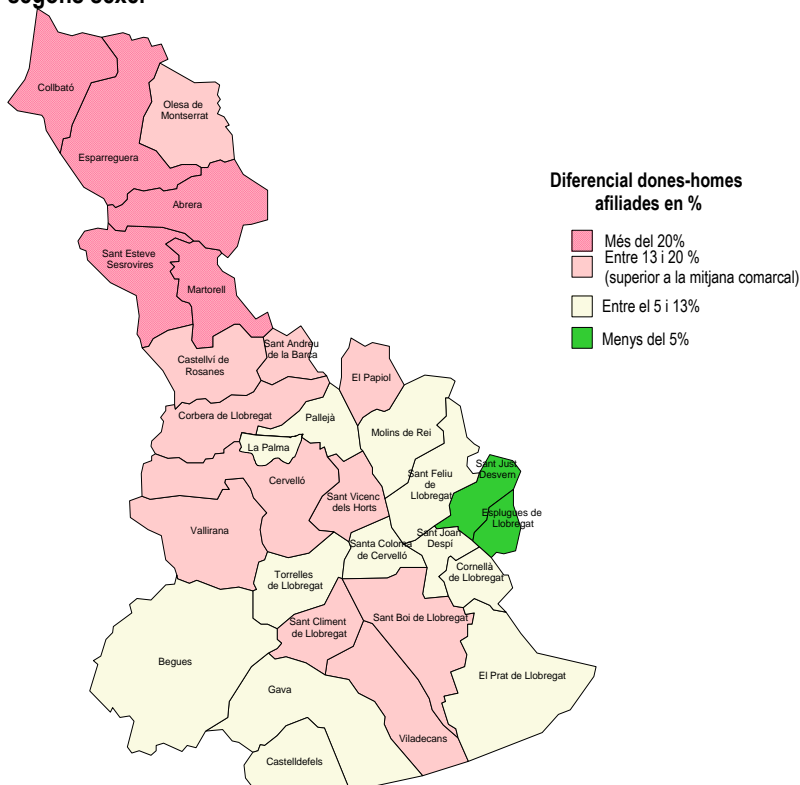
Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

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

La majoria dels municipis tenen més d'un 13,4% d'homes que dones afiliades (superior a la mitjana comarcal). Martorell, Sant Esteve Sesrovires, Collbató i Abrera són els municipis que tenen un major diferencial d'homes, dones afiliades (26%; 24%, 21% i 20% respectivament).

Només 2 municipis de la comarca tenen menys del 5% de diferencial entre dones i homes afiliades. Sant Just Desvern amb un 2,7% és el municipi amb menor diferencial registrat aquest any al Baix Llobregat. Esplugues de Llobregat, amb un 4,6% més d'homes afiliats és el segon municipi amb menor diferencial.

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



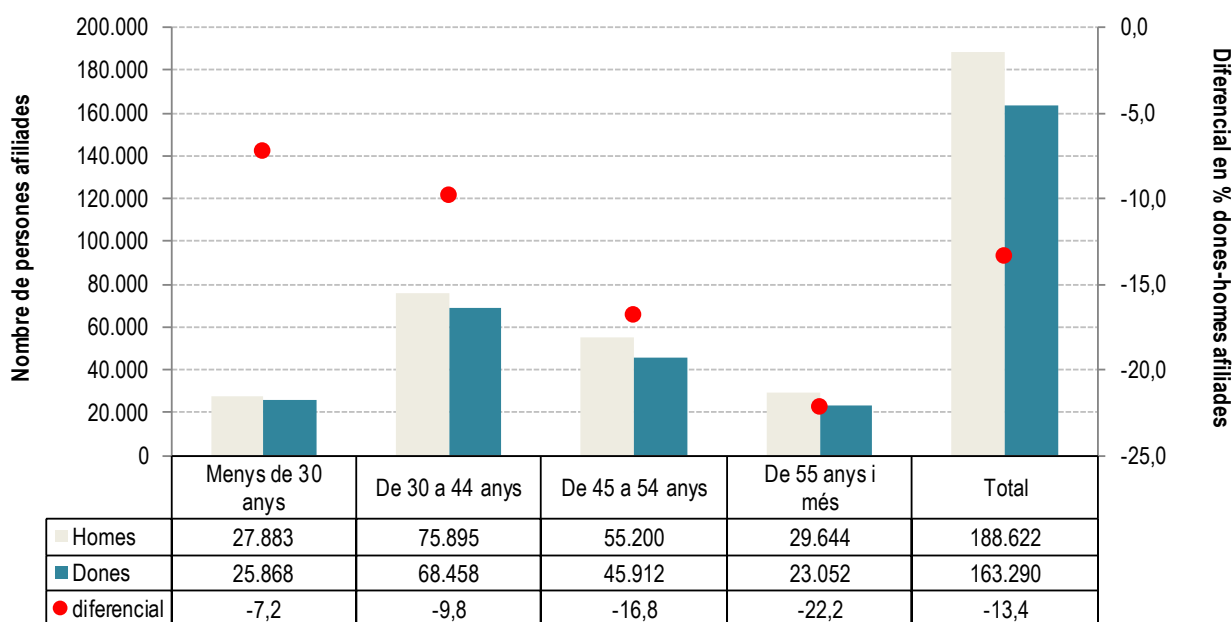
Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

### 7.1.2 L'edat en les afiliacions.

L'augment de les afiliacions s'observa tant en homes (+3%) com en dones (+4%). Tot i que la variació interanual sigui major en les dones, aquest creixement no fa superar el diferencial existent entre homes i dones afiliades al Baix Llobregat (13,4% homes més que dones).

Si una de les principals hipòtesis 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 supera el 7% entre els majors de 55 anys aquest diferencial supera el 22%.

Nombre de persones afiliades per edat i gènere. Baix Llobregat 2018.



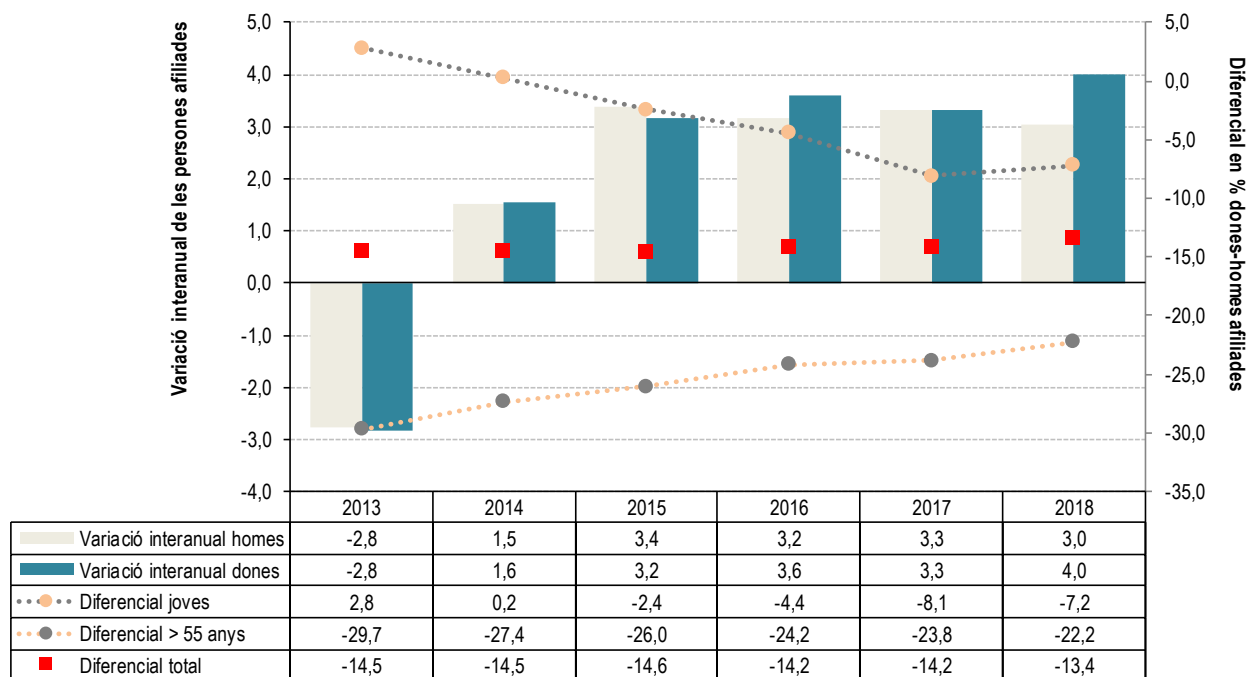
Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

**El diferencial de les joves afiliades disminueix respecte l'any anterior.** Tot i amb això és el segon any de la sèrie amb major diferencial negatiu (més nois joves afiliats que noies).

**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 20% a les dones afiliades de la mateixa edat.

**2018 registra les menors xifres en el diferencial de persones afiliades segons sexe.** Tot i amb això, al Baix Llobregat es registren un 13,4% més d'homes afiliats que homes.

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



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



## 7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat

### 7.2.1 Dades generals de contractació

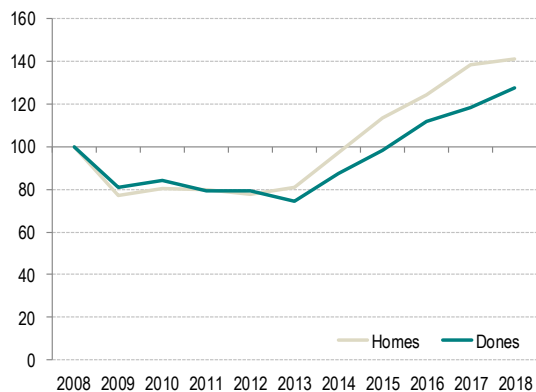
Els contractes registrats és una altra dimensió d'anàlisi que permet observar la situació de les dones en el mercat de treball del Baix Llobregat.

132.800 nous contractes signats per dones i 170.410 per homes fan del 2018, l'any amb el major nombre de nous contractes registrats. Tant en homes com en dones es consolida la tendència de creixement dels nous contractes de treball. **El creixement observat entre les dones (+7,5%) és superior que entre els homes (+1,8%). Tot i amb això, el creixement dels contractes registrats des de 2008 continua sent major entre els homes que entre les dones.**

En tots els anys observats el pes de contractes registrats per homes supera al de les dones. Enguany, mentre el 43,8% del total de nous contractes registrats eren signats per dones, el 56,2% ho eren d'homes.

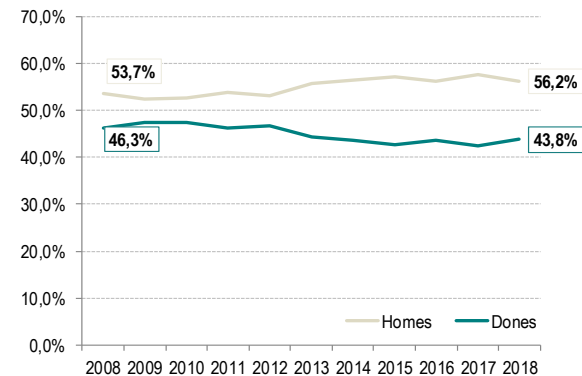
El major pes dels contractes registrats per dones es concentra en les dones de menor edat (menors de 20 anys) i disminueix de manera destacada en la franja d'edat de major fertilitat (de 30 a 45 anys) on només suposen el 41,7% del total. És en les dones grans, però, on el volum de contractes registrats és significativament menor (el 41% del total de contractes registrats per majors de 55 anys són signats per dones).

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



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

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



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

### **Contractes registrats al Baix Llobregat segons sexe i edat. 2018.**

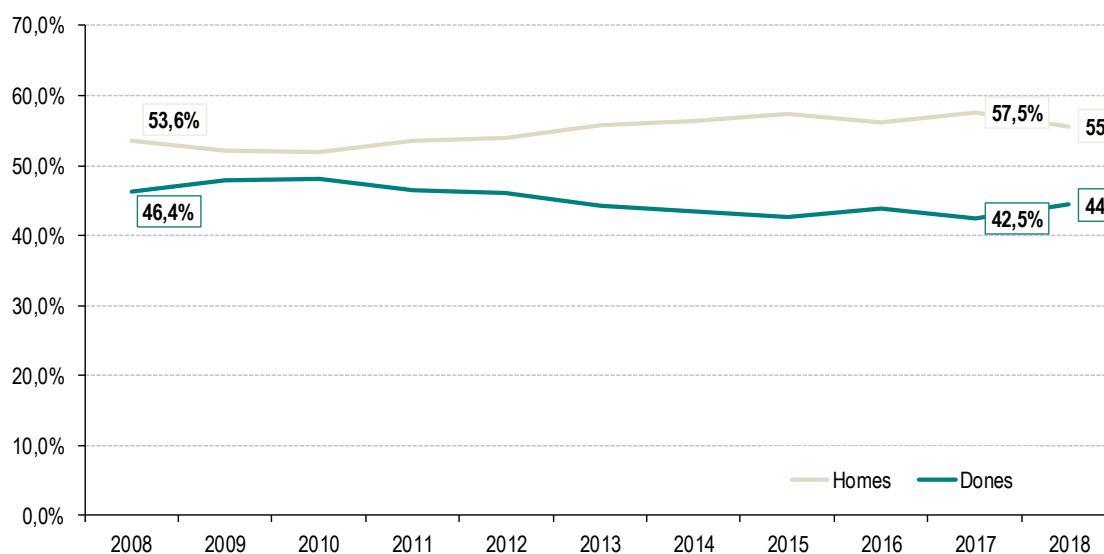
	Homes	Dones	Total	Dones/ total contractes registrats
Menors de 20	10.073	8.456	18.529	45,6%
De 20 a 29 anys	58.355	48.643	106.998	45,5%
De 30 a 45 anys	65.709	46.965	112.674	41,7%
De 45 a 54 anys	26.951	22.290	49.241	45,3%
55 anys i més	9.322	6.446	15.768	40,9%
<b>Total</b>	<b>170.410</b>	<b>132.800</b>	<b>303.210</b>	<b>43,8%</b>

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

**Els contractes temporals també són majoritàriament registrats per homes.** Tot i que disminueix el pes dels homes en aquest tipus de contractes (mentre en el 2017 aquest percentatge era del 57,5% en el 2018 era del 55,6%). **2018, registra, per segona vegada, un major creixement de la taxa de temporalitat de les dones que dels homes.**

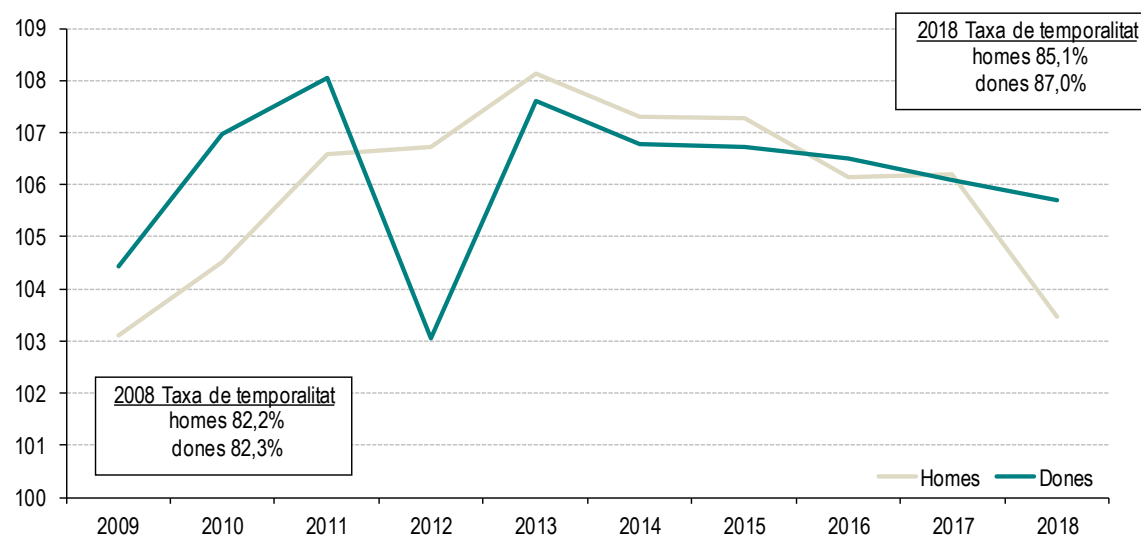
El 64% dels contractes d'interinitat van ser registrats per dones. El 62% dels contractes per obra i servei i el 61% dels contractes ordinaris indefinits van ser registrats per homes.

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



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

#### Evolució taxa de temporalitat contractual segons sexe. Baix Llobregat



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

### Contractes registrats segons modalitat de contracte i sexe. Baix Llobregat 2018.

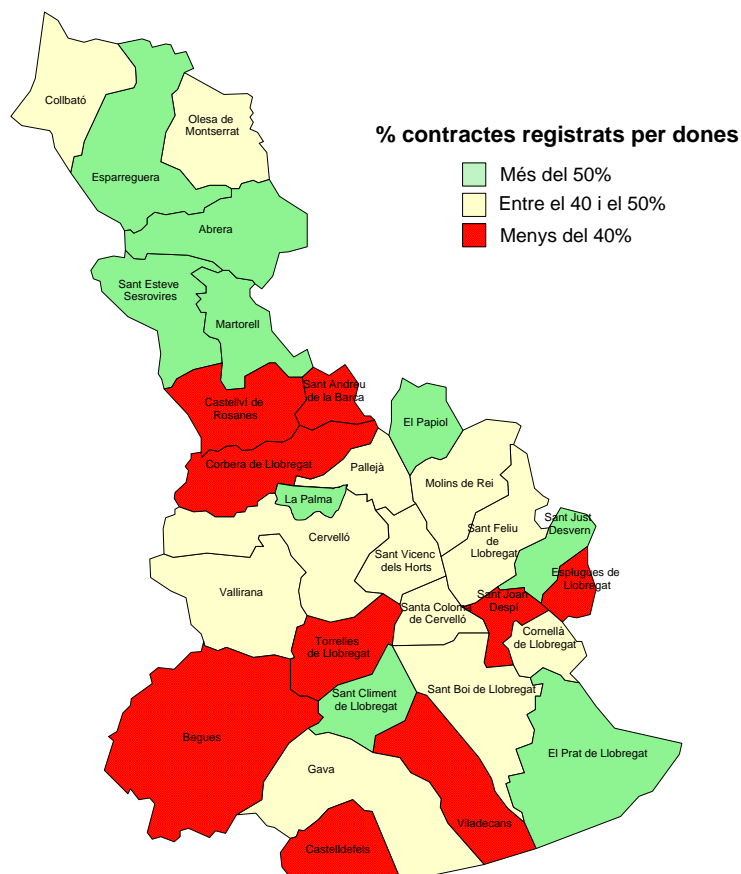
	Quants d'aquests contractes són registrats per homes	Quants d'aquests contractes són registrats per dones	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per homes	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per dones
Eventuals circumstàncies producció	57,0%	43,0%	43,3%	42,0%
Obra o servei	61,9%	38,1%	32,6%	25,7%
Interinitat	36,0%	64,0%	7,9%	18,0%
Ordinari temps indefinit	59,2%	40,8%	9,6%	8,5%
Convertits en indefinits	60,7%	39,3%	5,0%	4,1%
Pràctiques	48,4%	51,6%	0,6%	0,8%
Formació	67,5%	32,5%	0,1%	0,0%
Foment de la contractació indefinida	55,9%	44,1%	0,3%	0,3%
Temporals bonificats persones amb discapacitat	58,0%	42,0%	0,2%	0,2%
Jubilació parcial	66,1%	33,9%	0,3%	0,2%
Relleu	47,6%	52,4%	0,1%	0,1%
Altres	57,8%	42,2%	0,1%	0,1%
Indefinit persones amb discapacitat	64,5%	35,5%	0,1%	0,0%
Inserció	67,5%	32,5%	0,0%	0,0%

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

### 7.2.2 Dades municipals.

**En 9 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes registrats per dones es situen per sobre del nombre de contractes registrats per homes** ( Corbera de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Sant Andreu de la Barca, Begues, Sant Joan Despí, Castellví de Rosanes, Torrelles de Llobregat, Viladecans i Castelldefels). Abrera i el Papiol són els municipis amb menor percentatge de contractes registrats per dones de la comarca (29% del total).

**En 11 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes temporals registrats per dones es situen per sobre del nombre de contractes temporals registrats per homes.**



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

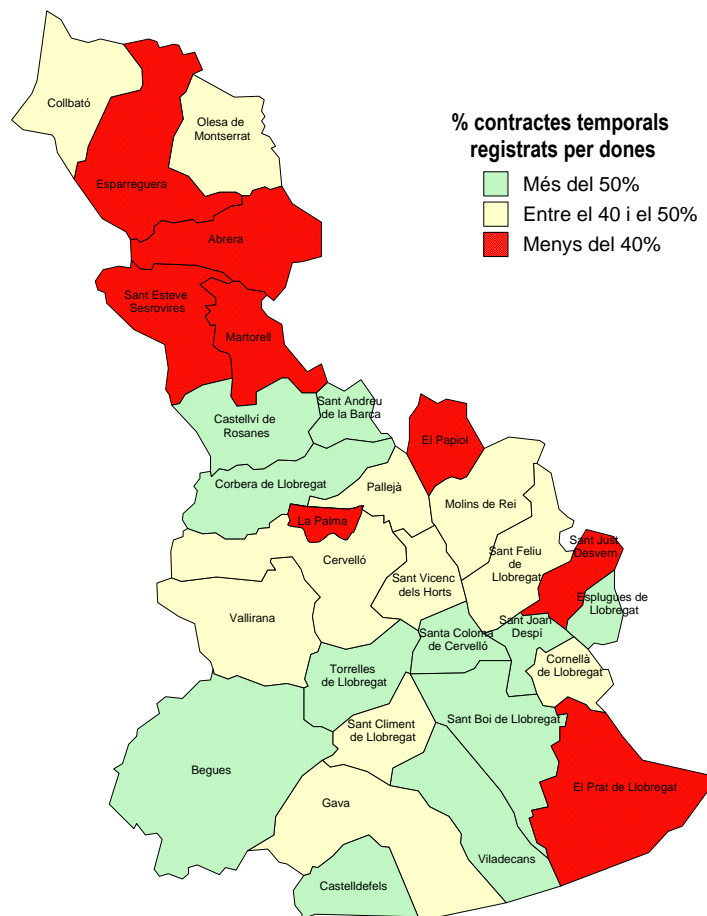
	% contractes registrats per dones
Corbera de Llobregat	57,1%
Esplugues de Llobregat	57,1%
Sant Andreu de la Barca	54,1%
Begues	54,0%
Sant Joan Despí	51,5%
Castellví de Rosanes	50,9%
Torrelles de Llobregat	50,9%
Viladecans	50,3%
Castelldefels	50,3%
Santa Coloma de Cervelló	49,3%

Font: OC-BL 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
Abdera	28,7%
Papiol, el	29,1%
Palma de Cervelló, la	33,7%
Sant Esteve Sesrovires	33,8%
Prat de Llobregat, el	35,5%
Esparreguera	36,4%
Sant Just Desvern	37,4%
Martorell	39,1%
Sant Climent de Llobregat	39,4%
Olesa de Montserrat	41,5%

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



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

	% contractes temporals registrats per dones
Esplugues de Llobregat	58,0%
Corbera de Llobregat	56,8%
Begues	56,0%
Sant Andreu de la Barca	55,8%
Castellví de Rosanes	54,0%
Torrelles de Llobregat	53,2%
Sant Joan Despí	52,8%
Viladecans	52,6%
Santa Coloma de Cervelló	52,2%
Sant Boi de Llobregat	50,5%

Font: OC-BL 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
Abdera	28,0%
Papiol, el	30,5%
Palma de Cervelló, la	31,9%
Sant Esteve Sesrovires	34,0%
Prat de Llobregat, el	34,9%
Sant Just Desvern	36,2%
Esparreguera	37,0%
Martorell	39,1%
Collbató	40,7%
Olesa de Montserrat	41,0%

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

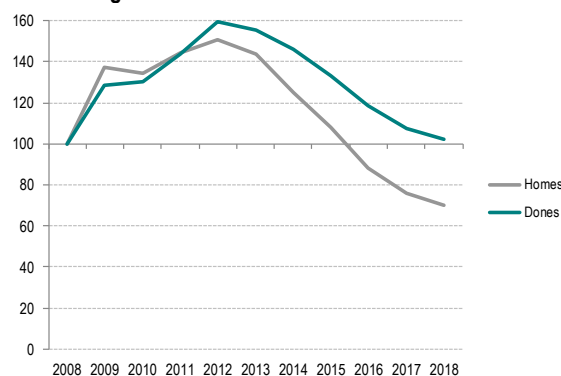
## 7.3 Atur registral al Baix Llobregat

### 7.3.1 Dades generals d'atur

Si s'observa l'evolució de l'atur registral, prenent com a base les persones aturades en el 2008 ( 23.562 homes, 22.479 dones), aquest mostra un creixement generalitzat en homes i dones fins 2013 a partir del qual disminueix el creixement de l'atur registral. El 2018 continua mostrant un nombre d'homes aturats inferior al registrat en el 2008 (16.493) però el nombre de dones aturades (22.962) continua sent superior al de 2008. Tot i amb això, es registra un descens generalitzat de l'atur registral (-7,6% en els homes i -5,08% en les dones) respecte l'any anterior.

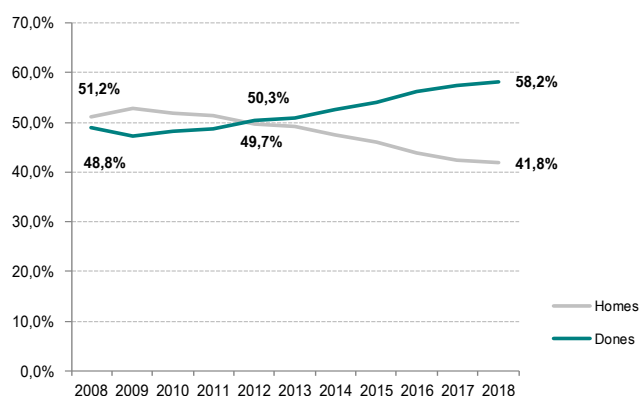
L'evolució de les dones aturades en aquests darrers anys mostra 2 trets que confirmen el creixement de la discriminació de la dona en el mercat de treball. Mentre en el 2008, el pes de dones aturades és inferior al 50% del total (48,8%), **en el 2018 continua predominant el pes de les dones en les persones aturades del Baix Llobregat** (del total de persones aturades, 58,2% són dones i el 41,8% són homes) i augmenta respecte l'any anterior.

**Evolució atur registral segons sexe. 2008=100.  
Baix Llobregat**



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

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



El pes de les dones en el conjunt de persones aturades segons edat mostra la mateixa tendència observada que en la distribució salarial. **El percentatge de dones en el conjunt de persones aturades augmenta amb l'edat**. Així mentre entre les menors de 20 anys el 42,3% d'aquests són dones, entre les majors de 55 anys el percentatge és del 61,4%.

#### **Persones aturades al Baix Llobregat per sexe i edat. Desembre 2018.**

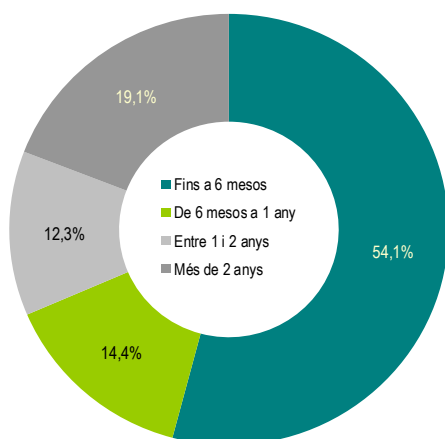
	Homes	Dones	Total	Dones/ persones aturades
Menors de 20	526	386	912	42,3%
De 20 a 29 anys	2.327	2.496	4.823	51,8%
De 30 a 45 anys	5.011	7.337	12.348	59,4%
De 45 a 54 anys	4.204	5.709	9.913	57,6%
55 anys i més	4.425	7.034	11.459	61,4%
<b>Total</b>	<b>16.493</b>	<b>22.962</b>	<b>39.455</b>	<b>58,2%</b>

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

### 7.3.2 Durada de la demanda d'ocupació

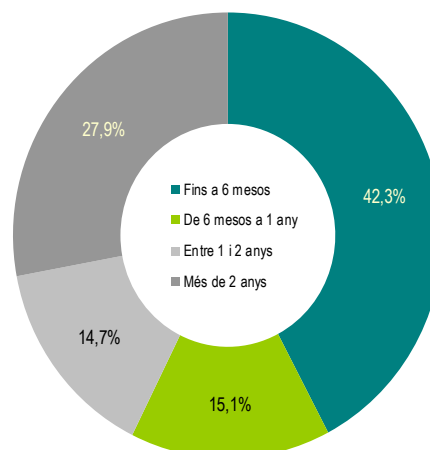
La durada de la demanda d'ocupació també mostra la discriminació de gènere del mercat de treball. Mentre el 54% dels homes aturats porten 6 mesos o menys donats d'alta a les oficines de treball, aquest percentatge, en les dones arriba al 42%. En canvi, **la presència de dones és major entre aquelles persones que porten més de 2 anys donades d'alta a les oficines de treball** ( 28% del total de dones donades d'alta i 19% del total d'homes).

Durada de la demanda d'ocupació dels homes aturats.  
Baix Llobregat. Desembre 2018.



Font: OC-BL 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 2018.

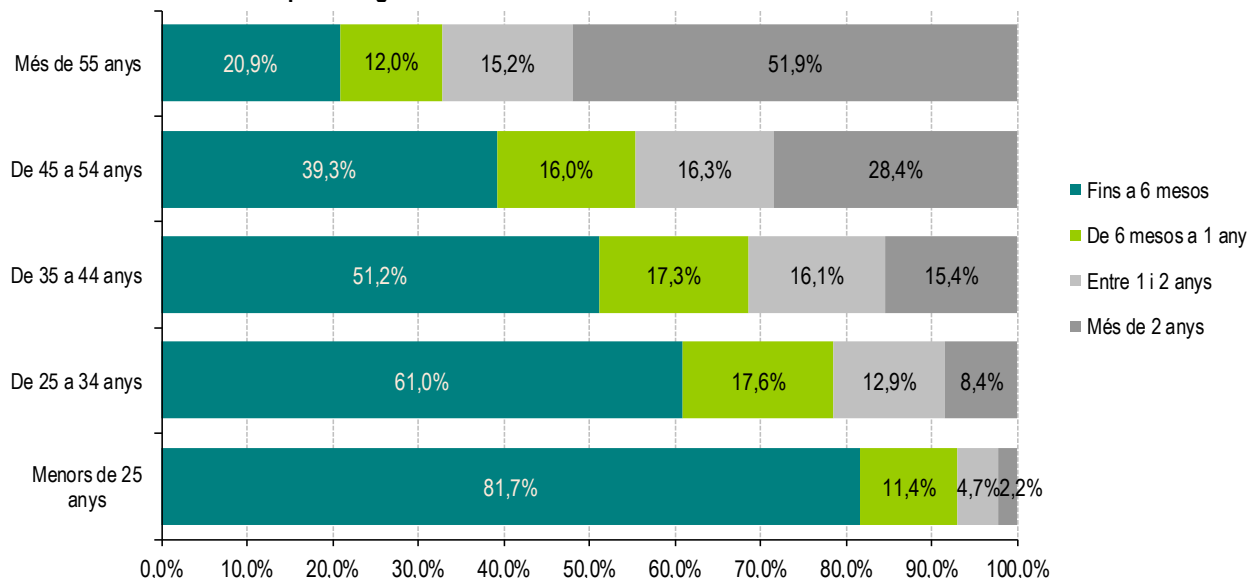


Font: OC-BL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

**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 67% de les dones aturades majors de 55 anys porten més d'un any amb la demanda d'ocupació, entre les més joves, el 82% de les demandes són de menys de 6 mesos.

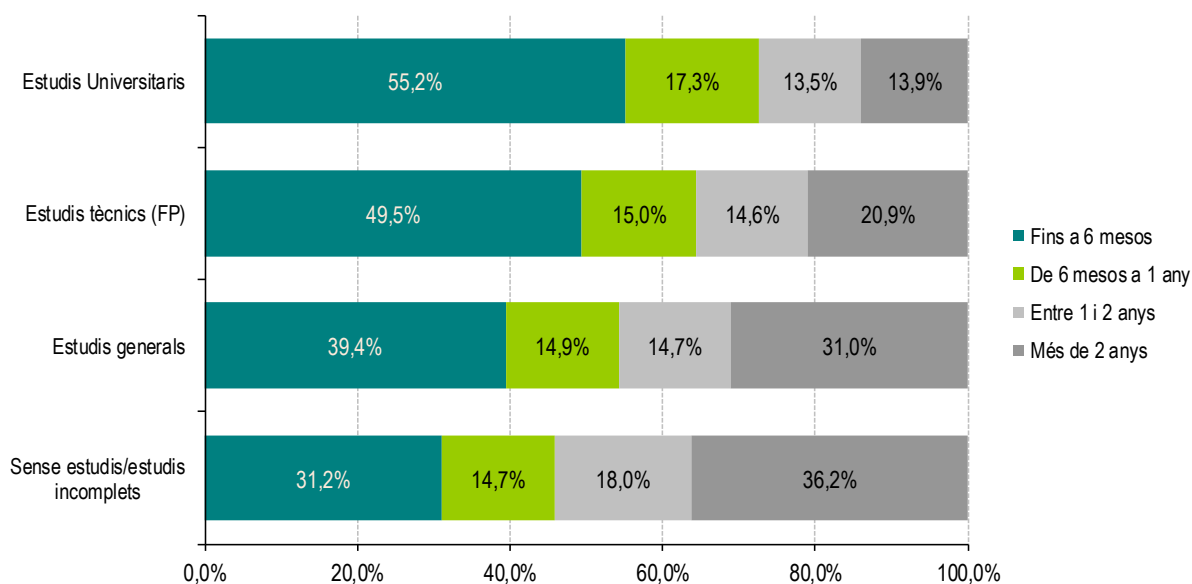
**El nivell formatiu també condiona la durada de la demanda d'ocupació de les dones.** Sent les dones amb major nivell formatiu les que tenen una menor durada de la demanda d'ocupació. Les dones amb nivell formatiu universitari, la durada de la demanda majoritària és de menys de sis mesos. Entre les que no tenen estudis o no estan complets, la durada de la demanda majoritària és superior a 2 anys.

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



Font: OC-BL 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: OC-BL 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 (21,3%), comerç a l'engròs i al detall (17,6%) i indústries manufactureres (10,0%) són les activitats que registren un major nombre de dones aturades a la comarca. Les activitats de les llars (91,4%), sanitàries i de serveis socials (85,7%), educació (78,3%), altres serveis (73%) són les que presenten una major feminització de l'atur, superant el 70% del total del seu atur registrat.

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 i energia elèctrica i gas).

#### Activitats econòmiques amb major pes de dones aturades.

	Pes de les dones en el total d'atur de cada activitat	Pes de les activitats respecte total dones aturades
Activitats de les llars	91,4%	2,6%
Activitats sanitàries i serveis socials	85,7%	6,5%
Educació	78,3%	2,3%
Altres serveis	72,5%	3,4%
Sense ocupació anterior	71,3%	8,1%
Activitats professionals i tècniques	67,1%	5,2%
Activitats immobiliàries	66,3%	0,9%
Comerç a l'engròs i al detall	65,7%	17,6%
Hostaleria	64,9%	9,4%
Activitats financeres i d'assegurances	64,3%	0,7%
Activitats administratives i auxiliars	60,4%	21,3%
Indústries manufactureres	53,8%	10,0%
Activitats artístiques i d'entreteniment	53,7%	1,2%
Adm. pública, Defensa i SS obligatòria	52,6%	4,4%
Organismes extraterritorials	50,0%	0,0%
Informació i comunicacions	49,2%	1,4%
Indústries extractives	38,1%	0,0%
Transport i emmagatzematge	34,2%	2,4%
Aigua, sanejament i gestió de residus	30,4%	0,4%
Energia elèctrica i gas	26,9%	0,0%
Agricultura, ramaderia i pesca	25,4%	0,3%
Construcció	14,3%	2,1%
<b>Total</b>	<b>58,2%</b>	<b>100%</b>

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

Font: OC-BL 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 35% 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 (83%).

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 83% de les persones aturades eren dones); treballadors dels sectors de la restauració, personals i venedors (78% de les persones aturades eren dones); directors i gerents (on el 31% de les persones aturades eren dones), o treballadors d'indústries, construcció i artesans (el 9% de les persones aturades eren dones).

#### Ocupacions amb major pes de dones aturades.

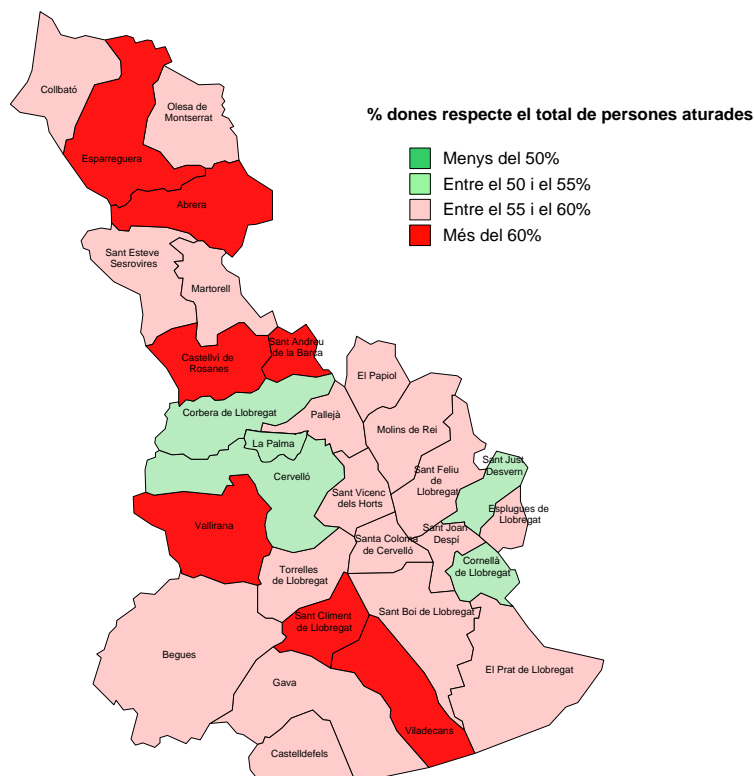
	Pes de dones aturades en l'atur de cada gran ocupació	Pes de les ocupacions respecte total dones aturades
Empleats oficina comptables i administratius	82,9%	18,3%
Treballadors restauració, personals i venedors	78,2%	29,1%
Ocupacions elementals	60,6%	35,0%
Professionals científics i intel·lectuals	60,4%	5,5%
Tècnics i professionals de suport	42,7%	6,3%
Operadors instal·lacions i màquines, i muntadors	33,5%	3,4%
Ocupacions militars	33,3%	0,0%
Directors i gerents	31,4%	0,8%
Treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	16,0%	0,2%
Artesans, treballadors indústries i construcció	8,5%	1,5%

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

### 7.3.5 Dades municipals.

En el 2018 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, 7 municipis registren més del 60% de persones aturades dones i 5 registren una presència del 55% de dones aturades. Castellví de Rosanes i Sant Climent de Llobregat són els municipis on les dones tenen un major pes en el conjunt de persones aturades (63,8% del total) en canvi, Corbera de Llobregat i Sant Just Desvern són els que tenen un percentatge menor de dones aturades (les dones representen, respectivament, un 54% i 54,4% del total de persones aturades).



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

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

	Dones/total persones aturades
Castellví de Rosanes	63,8%
Sant Climent de Llobregat	63,8%
Sant Andreu de la Barca	62,6%
Abrera	61,7%
Esparreguera	61,1%
Vallirana	60,7%
Viladecans	60,1%
Sant Vicenç dels Horts	59,9%
Olesa de Montserrat	59,8%
Sant Boi de Llobregat	59,6%

Font: OC-BL 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
Corbera de Llobregat	54,0%
Sant Just Desvern	54,4%
Cervelló	54,7%
Palma de Cervelló, la	54,8%
Cornellà de Llobregat	54,8%
Martorell	55,8%
Torrelles de Llobregat	56,0%
Castelldefels	56,2%
Prat de Llobregat, el	57,5%
Santa Coloma de Cervelló	57,6%

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

## 8. Semàfor d'indicadors de mercat de treball.

DIMENSÍO	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Nivell formatiu	% matriculades al Batxillerat (pes)		56,1%	43,9%	12,2		+1,0
	% matriculades al Batxillerat Tecnològic (pes)		45,6%	54,4%	-8,8		+0,2
	% matriculades en cicles formatius (pes)		40,1%	59,9%	-19,8		-0,2
	% matriculades en famílies professionals d'informàtica i comunicacions (pes)		5,5%	94,5%	-89,0		-1,8
Població activa	Taxa d'activitat		73,8%	82,4%	-8,6		-0,6
	Taxa d'ocupació		64,8%	73,3%	-8,5		-0,1
	Taxa d'atur		12,7%	11,0%	1,7		-0,1
	Taxa d'inactivitat		26,2%	17,6%	8,6		+0,6
Població ocupada	Població ocupada compte propi		10,3%	19,6%	-9,3		+0,6
	Població ocupada assalariada		89,1%	80,0%	9,1		-0,4
	Població ocupada assalariada contracte temporal		22,6%	21,2%	1,4		+0,9
	Població ocupada assalariada contracte indefinit		77,4%	78,8%	-1,4		-0,9
	Població ocupada temps parcial		22,0%	7,1%	14,8		-0,6
	Rotació laboral		2,6	2,5	0,1		0,0
Emprenedoria	Empresaris i cooperativistes		10,3%	19,6%	-9,3		-0,3
	Taxa d'activitat empenedora joves		7,7%	8,2%	-0,5		+2,2
	Taxa d'activitat empenedora total		7,1%	8,9%	-1,8		+0,1

DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Temps de cura	% prestacions de maternitat compartides			1,8%			-0,1
	% excedències cura familiar (pes)		91,0%	9,0%	82,0		-0,6
Breixa salarial	<b>Segons rang salarial</b>						
	Percentil 90		-19,7%	47.017 €	-9.252 €		-270 €
	Percentil 10		-33,9%	10.939 €	-3.706 €		+877 €
	Forquilla salarial		-15,4%	36.078 €	-5.546 €		-1.146 €
	Mitjana		-23,4%	27.573 €	-6.463 €		+105 €
	<b>Segons grup d'ocupació</b>						
	Ocupacions elementals		-32,6%	17.624 €	-5.750 €		+109 €
	Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.		-29,4%	20.996 €	-6.176 €		+208 €
	Tècnics professionals, científics i intel·lectuals		-18,6%	37.172 €	-6.918 €		-71 €
	Directors i gerents		-18,7%	54.387 €	-10.154 €		+2.675 €
	<b>Segons sector productiu</b>						
	Indústria		-21,0%	31.542 €	-6.631 €		-84 €
	Construcció		-19,4%	25.023 €	-4.862 €		+2.077 €
	Serveis		-22,0%	26.461 €	-5.808 €		+18 €
	<b>Segons edat</b>						
Més de 54 anys		-31,3%	31.857 €	-9.959 €		+458 €	
De 25 a 34 anys		-13,8%	20.899 €	-2.886 €		+445 €	
Menys de 25 anys		-19,3%	11.880 €	-2.293 €		+596 €	

DIMENSÍO	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Bretxa pensions	Contributives	■	-43,8%	1.332 €	-583 €	■	-323 €
	No contributives	■	-5,1%	354 €	-23 €	■	-1 €
Cobertura de les prestacions per desocupació	Total	■	54,0%	64,0%	-10,0%	■	-0,1%
	Contributives	■	29,4%	38,3%	-8,9%	■	-1,6%
	Assistencials	■	21,2%	22,1%	-0,9%	■	+1,0%
Pobresa	Població amb dificultat per arribar a fi de mes	■	22,2%	19,0%	3,2%	■	+0,5%
	Població amb 3 privacions materials o més	■	12,8%	10,4%	2,4%	■	-0,6%
	Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)	■	24,0%	24,4%	-0,4%	■	-3,3%
	Taxa de risc de pobresa en el treball	■	11,1%	13,0%	-1,9%	■	-0,5%
Afil·liació residència padronal	Variació anual de persones afiliades	■	+4,0%	+3,0%	1,0%	■	+0,9%
	% persones afiliades que són dones	■	46,4%	53,6%	-13,4%	■	-1,9%
	% persones afiliades menors de 30 anys que són dones	■	48,1%	51,9%	-3,8%	■	-1,8%
	% persones afiliades majors de 55 anys que són dones	■	43,7%	56,3%	-12,5%	■	+8,7%
Contractes registrats	% contractes registrats per dones	■	43,8%	56,2%	-12,4%	■	+2,6%
	% contractes registrats per menors de 20 anys que són dones	■	45,6%	54,4%	-8,8%	■	+4,0%
	% contractes registrats per majors de 55 que són dones	■	40,9%	59,1%	-18,2%	■	+2,6%
	Taxa de temporalitat contractual	■	87,0%	85,1%	1,9%	■	+1,9%

DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Atur registral	% persones aturades que són dones	<span style="color: red;">■</span>	58,2%	41,8%	16,4%	<span style="color: red;">■</span>	+1,4%
	% Demandants d'ocupació de més de 2 anys	<span style="color: red;">■</span>	27,9%	19,1%	8,8%	<span style="color: green;">■</span>	-0,7%
	Directors i gerents (pes)	<span style="color: red;">■</span>	31,4%	68,6%	-37,2%	<span style="color: green;">■</span>	+1,0%
	Professionals científics i intel·lectuals (pes)	<span style="color: green;">■</span>	60,4%	39,6%	20,8%	<span style="color: red;">■</span>	+2,0%
	Ocupacions elementals (pes)	<span style="color: red;">■</span>	60,6%	39,4%	21,2%	<span style="color: orange;">■</span>	0,0%
	Empleats d'oficina comptables i administratius (pes)	<span style="color: red;">■</span>	82,9%	17,1%	65,8%	<span style="color: green;">■</span>	-0,8%

## 9. Contrastació d'hipòtesis

### HIPÒTESIS

*S'està eixamplant l'escletxa.*

*Els estudis importen i el gènere tria la formació.*

*Existeix segregació vertical al mercat de treball del Baix Llobregat*

*Existeix segregació horitzontal al mercat de treball del Baix Llobregat*

*Existeix una discriminació salarial per gènere*

### CONTRAST

Tots els indicadors observats en aquest informe consoliden la discriminació de la dona en el mercat de treball.

Si mirem la variació anual del diferencial en aquests indicadors són els relacionats amb l'ocupació (atur, prestacions per desocupació) els que continuen augmentant el diferencial home-dona. Els indicadors relacionats amb els salaris (bretxa salarial mitjana) i pobresa són els que redueixen el diferencial observat l'any anterior.

El nivell formatiu és una variable explicativa de la situació de la dona en el mercat de treball. Aquelles ocupacions que demanden un nivell formatiu presenten una menor discriminació per gènere. Els estereotips de gènere en la formació encara funcionen. Mentre que en Batxillerat predominen les dones, en els cicles formatius encara ho fan els homes. Aquest any es registra el menor pes de dones matriculades en cicles formatius. Aquest descens encara és major la família informàtica i comunicacions.

Confirmem parcialment la hipòtesi. Tot i que observem un predomini d'homes en l'ocupació de directius i gerents. No observem una major presència de dones a mesura que baixem de l'escala d'ocupacions. Creix el diferencial en les professions científiques i tècniques.

Existeixen activitats econòmiques clarament masculinitzades (construcció, agricultura, relacionades amb energies o gestió de residus) i altres feminitzades (activitats de les llars, sanitàries i de serveis socials o educació), per tant, confirmem la hipòtesi.

Es confirma la hipòtesi. Les dades de l'enquesta d'estructura salarial ens mostren bretxes salarials en favor dels homes tant en el conjunt de salaris, per grups d'edat, tipus d'ocupació o sectors productius. Tot i que disminueix la bretxa salarial (la mitjana), cal destacar el creixement de l'escletxa en els salaris més



elevats, en la forquilla salarial i en les professions científiques i tècniques.

*Les prestacions i les pensions són menors si ets dona*

La cobertura de les prestacions per desocupació entre les dones és 10% menys que entre els homes. Respecte l'any anterior creix el diferencial entre homes i dones. La bretxa de pensions també creix respecte l'any anterior.

*La recuperació ve acompanyada per més empenedoria.*

Cert, la recuperació fa créixer la taxa d'activitat empenedora. Tot i amb això, disminueix el pes de les dones en el col·lectiu empresarial i, per primera vegada, és major l'abandonament de les dones en la iniciativa empresarial que entre els homes.

*L'edat i el sexe les variables explicatives de la discriminació.*

El gènere explica gran part de la teva situació en el mercat de treball i l'edat incrementa les desigualtats. A major edat la dona es situa en pitjor situació en el mercat de treball i creixen les seves vulnerabilitats (menors prestacions, menors pensions i més risc de pobresa i exclusió social).

*La responsabilitat de la conciliació laboral i familiar encara recau en les dones.*

Per primera vegada, després de l'ampliació del permís de paternitat, disminueixen els permisos per paternitat. La disminució relativa de les prestacions per maternitat compartides per homes també és major. Les activitats relacionades amb llar i família continuen sent responsabilitat de les dones, el temps dedicat a les mateixes també és superior entre les dones. És per això que confirmem la hipòtesi. Les excedències per cura a un familiar són demanades per dones (més del 90%).

*Així, la situació de les dones del Baix Llobregat en el mercat de treball continua sent discriminatòria*

Tant la tria de la formació com la distribució salarial, l'evolució de l'atur, la caracterització de l'atur i de les ocupacions, condueixen cap a l'encara discriminació per gènere al mercat de treball.

## 10. Conceptes i accés a les dades.

### Nivell formatiu:

En aquesta edició recollim tant les dades de nivell formatiu assolit (del cens d'habitatges de 2011) com les de matriculacions del darrer curs escolar (2017-2018).

Font de les dades: Departament d'Educació i Cens de població i habitatges.

Abast temporal i territorial: 2011 Baix Llobregat per a nivell formatiu de la població i Cursos escolars 1999-2000, 2003-2004, 2009-2010, 2015-2016, 2016-2017 i 2017-2018, 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: 2018, 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: 2017, 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: 2017, 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: 2018, Catalunya, Enquesta de Població Activa. 2017, 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: 2018, 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: 2018, 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: 2016, 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: 2018, 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 depenen 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 viduïtat**, 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 viduïtat 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: 2018, 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 (AROPE)** 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: 2016, 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: 2018, 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: 2018, 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: 2018, Baix Llobregat i municipis.

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

### Emmarcant

#### Diari Crític. Juny 2018. **Dones i homes al mercat laboral: cinc àmbits on es reproduïx el masclisme.**

Post didàctic on es retrata 5 àmbits de discriminació per raons de gènere: el terra enganxós; segregació horitzontal; nivell educatiu i mercat de treball; bretxa salarial segons edat.

<http://www.elcritic.cat/blogs/feminismecritic/2018/06/05/dones-i-homes-al-mercat-laboral-cinc-ambits-on-es-reproduïx-el-masclisme/>

#### AEQUAL. Informe semestral de l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats.

æQual és una publicació electrònica semestral de la Àrea d'Igualtat d'Oportunitats, que té com a missió donar a conèixer els serveis i actuacions que impulsa en favor de la igualtat i la qualitat en el treball, així com difondre experiències, recursos i eines que facilitin la incorporació de mesures de igualtat i d'organització del temps a les empreses i institucions.

<http://treball.gencat.cat/ca/actualitat/butlletins-electronics/aequal/>

#### WEF. 2018. **The Global Gender Gap. Index 2018.**

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. En la present edició destaca el retrocés generalitzat cap a la igualtat entre homes i dones, ampliant l'esclatxa per primera vegada des de 2006.

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

#### 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>

#### International Labor Organization (ILO). Març 2018. **WESO. World Employment Social Outlook. Trends for women 2018. Global Snapshot.**

Breu informe sobre la situació de la dona en el món del treball al món. D'aquesta edició es vol destacar quins són els focus de l'informe: economia informal; pobresa laboral i precarietat laboral.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf)

#### ESADE. **ESADE Gender Monitor 2018. Equilibrio de género en las empresas.**

Informe resultat de l'enquesta realitzada a directius professionals respecte a la presència de les dones a les empreses. Entre els continguts de l'enquesta destaquen: les possibilitats de promoció; mesures de flexibilitat i conciliació; associacionisme i debat social.

<http://itemsweb.esade.edu/wi/Prensa/ESADEGenderMonitor2018.pdf>

#### Cinco Días. (01/2019). **Las empresas vuelven a relajarse en materia de igualdad.**

Article que reproduïx les principals dades del ESADE Gender Monitor, on recalca, de nou, el relaxament cap a la igualtat de gènere.

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/01/29/fortunas/1548788950\\_076427.html#?ref=rss&format=simple&link=guid](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/01/29/fortunas/1548788950_076427.html#?ref=rss&format=simple&link=guid)



ICPS. Col·lecció Ciutats i Persones. Gener 2019. **Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació.**

*Estudi que recull reflexions d'expertes en matèria d'ocupació i gènere entorn a polítiques públiques de desenvolupament local. Inclou desenvolupament teòric i experiències locals.*

<https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-g36delafuente.pdf?noga=1>

Nada es gratis. **La Diversidad de Género en los Consejos tras la Ley de Igualdad 2007.**

*Article publicat a nada es gratis on analitzant l'evolució de la presència de les dones en els Consells d'Administració des de l'aplicació de la Llei d'Igualtat.*

<http://nadaesgratis.es/j-ignacio-conde-ruiz/la-diversidad-de-genero-en-los-consejos-tras-la-ley-de-igualdad-2007>

## Mercat de treball i dones

CTXT. Octubre 2018. **La vida laboral de las mujeres en España, 4,4 años más corta que la de los hombres.**

*Article que retrata la desigualtat laboral segons sexe al llarg de la vida laboral.*

<https://cxt.es/es/20181010/Firmas/22246/CTXT-Observatorio-Social-la-Caixa-vida-laboral-mujeres.htm>

CTXT. Gener 2019. **No hay que vivir para trabajar.**

*Article que exemplifica la distribució desigual per gènere de la jornada laboral i presència de la subocupació.*

<https://cxt.es/es/20190123/Politica/24008/trabajo-temporal-mujeresbrecha-de-genero-subempleo-paradoja-de-kaldor.htm#.XE72x8kuyal.twitter>

CTESC. Desembre 2018. **Informe situació del treball autònom a Catalunya.**

*L'informe presenta l'evolució del treball autònom a Catalunya l'any 2017 i analitza amb detall els seus principals trets a partir de l'Enquesta de població activa i de la Seguretat Social. Enguany l'apartat monogràfic se centra en l'anàlisi de l'evolució dels darrers cinc anys de la participació de la dona en el treball per compte propi.*

[http://ctesc.gencat.cat/doc/doc\\_54885497\\_1.pdf](http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_54885497_1.pdf)

GEM. Juny 2018. **Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM. Catalunya 2017.**

*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.*

[http://empresa.gencat.cat/ca/treb\\_ambits\\_actuacio/emprenedoria/Recursos/GEM/](http://empresa.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emprenedoria/Recursos/GEM/)

Pew Research Center. Desembre 2018. **Gender and Jobs in Online Image Searches.**

*Article que analitza la presència de dones i homes en les ofertes de treball que es publiquen a Internet. És un fidel retrat dels estereotips de gènere del mercat de treball.*

<http://www.pewsocialtrends.org/2018/12/17/gender-and-jobs-in-online-image-searches/>

CTXT. Novembre 2018. **Apenas el 20% de las personas con estudios en telecomunicaciones empleadas son mujeres .**

*Article sobre la infrarepresentació de les dones en el món de les telecomunicacions.*

<https://cxt.es/es/20181107/Firmas/22770/cxt-Observatorio-Social-La-Caixa-mujeres-empleo.htm>

BBC. Octubre 2017. **Where are all the women in economics?**

*Reportatge que analitza el perquè de la infra representació de les dones en l'economia.*

<https://www.bbc.com/news/business-41571333>

### FT. Abril 2018. **Where are all the female economists?**

Article que analitza la presència de dones en l'economia (carrera acadèmica i professional) tot considerant l'evolució en 3 estats: Austràlia, Regne Unit i Estats Units. La presència de dones és menor i encara destaca més la seva reculada recent.

<https://www.ft.com/content/0e5d27ba-2b61-11e8-9b4b-bc4b9f08f381>

## Usos del temps i cura

### FUNCAS. **La brecha de género y el contrato de reducción de jornada en España por cuidado de menores.**

Article que analitza la bretxa de gènere dels demandants de reducció de jornada per cura de menors. La bretxa de gènere s'afegeix a la bretxa de precarietat laboral.

<http://blog.funcas.es/la-brecha-de-genero-en-espana-y-el-contrato-de-reduccion-de-jornada-por-cuidado-de-menores/>

### CTXT. Gener 2019. **Parejas en las que sólo trabaja la mujer: ellas siguen realizando la mayoría de los trabajos domésticos.**

Article que publica les darreres dades de l'enquesta europea de força del treball (2016) on les tasques domèstiques continuen sent de les dones (amb independència de la situació laboral de la parella).

<https://cxtx.es/es/20190123/Politica/24008/trabajo-temporal-mujeresbrecha-de-genero-subempleo-paradoja-de-kaldor.htm#.XE72x8kuval.twitter>

<https://cxtx.es/es/20190123/Firmas/24106/cxtx-Observatorio-Social-La-Caixa-trabajo-en-casa-mujeres-realizar-mayoria-brecha-de-genero.htm#.XE7qzqjyDDE.twitter>

## Salariis, prestacions i pobresa

### FUNCAS. **La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación.**

Article d'Emma Cerviño de Estudios Sociales on s'analitza la bretxa salarial abans i després de la crisi. Interessant per l'anàlisi segons ocupació i activitats i per destriar aquelles activitat i ocupacions que s'han vist més afectades per la crisi. És a dir quines han incrementat la bretxa després de la mateixa. També es té accés a l'informe complet.

<http://blog.funcas.es/la-desigualdad-salarial-de-genero-en-espana-en-el-contexto-de-la-crisis-economica-y-la-recuperacion/>

### OXFAM. **Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa.**

Informe d'Oxfam que analitza la precarietat laboral amb perspectiva de gènere. S'estructura de la següent manera: dones i desigualtats salarials; pobresa laboral amb perspectiva de gènere i causes estructurals de la precarietat i pobresa laboral de les dones.

<https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/voces-contra-la-precariedad.pdf>

### Fundación BBVA-ISIE. **La brecha de género se reduce un 43% en las ocupaciones en las que la proporción de hombres y mujeres es similar.**

Article que reforça l'argument que a menor segregació horitzontal menor bretxa salarial.

[https://www.ivie.es/es\\_ES/la-brecha-genero-se-reduce-43-las-ocupaciones-las-la-proporcion-hombres-mujeres-similar/](https://www.ivie.es/es_ES/la-brecha-genero-se-reduce-43-las-ocupaciones-las-la-proporcion-hombres-mujeres-similar/)