Consell Comarcal del Baix Llobregat

Consell de les Dones del Baix Llobregat
Polítiques d'igualtat dones-homes

Observatori Comarcal Baix Llobregat | OC-BL

LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

La precarietat té nom de dona.

Baix Llobregat, març 2020.

Amb la col·laboració de:

XODEL
Xarxa d'Observatoris del Desenvolupament Econòmic Local

Diputació Barcelona
xarxa de municipis

ÍNDEX

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

1. Prenent notes 4
2. Resum de dades 7
3. Accés al mercat de treball. La formació. 10
Nivell formatiu de la població.
Diferencial dona home del nivell formatiu.
Presència de les dones a Batxillerat segons modalitat.
Presència de les dones als cicles formatius segons famílies professionals.
Presència de les dones a les famílies professionals vinculades a la nova indústria.
Evolució de la presència de les dones a Batxillerat.
Evolució de la presència de les dones als cicles formatius.
Evolució presència de dones en l'especialitat de Tecnologia a Batxillerat.
Evolució presència de dones en la modalitat d'informàtica i comunicacions en cicles formatius.
4. La població en edat de treballar. Principals indicadors.
4.1 Població activa 16
Principals indicadors de població activa
Evolució de les taxes d'activitat segons sexe.
4.2 Població ocupada 17
Principals indicadors de població ocupada.
Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe.
4.3 Població emprenedora 18
Població ocupada segons situació professional.
Indicadors principals d'emprenedoria segons sexe.
4.4 Rotació laboral 21
4.5 Índex d'Igualtat de Gènere. Dimensió treball.
5. Usos del temps i cura.
5.1 Usos del temps. Qui fa què? 22
Usos del temps en un dia mitjà. Distribució per sexe.
5.2 Índex d'Igualtat de Gènere (IIG). Dimensió temps.
5.3 Enquesta sobre qüestions de gènere. Usos del temps i treball de cura.
Hores setmanals destinades a les tasques domèstiques
Realització de tasques domèstiques segons gènere
El treball de cures suposa un canvi en la vida professional
Mitjana setmanal del temps de lleure
5.4 Maternitat, paternitat i cura 27
Prestacions per maternitat segons sexe.
Durada de les prestacions.
Prestacions de maternitat i paternitat gaudides per homes.
Excedències per cura a un familiar (altes)
6. Salaris, prestacions i pobresa.
6.1 Salaris i gènere 30
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.
6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat. 34
Evolució prestacions per desocupació segons sexe

Diferencial home dona de les persones que reben algun tipus de prestació
Prestacions per desocupació segons tipologia
Cobertura de les prestacions per desocupació (diferencial segons sexe) segons municipis.
Municipis amb més prestacions assistencials
6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat. 39
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 42
Evolució taxa de risc de pobresa segons sexe.
Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat.
Principals indicadors de pobresa segons sexe.
7. El mercat de treball segons demanda.
7.1 Afiliació segons residència padronal al Baix Llobregat 45
7.1.1 Dades generals d'afiliació segons residència padronal i sexe 45
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 47
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
7.2.1 Dades generals de contractació 49
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. 52
Municipis amb més i menys contractes registrats per dones.
Municipis amb més i menys contractes temporals registrats per dones.
7.3 Atur registrat al Baix Llobregat
7.3.1 Dades generals d'atur 55
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 56
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 58
7.3.4 Atur registrat segons ocupació 59
7.3.5 Dades municipals 60
Municipis amb més pes de dones en situació d'atur
Municipis amb menys pes de dones en situació d'atur
8. Semàfor d'indicadors de mercat de treball. Quadre de comandament integral. 61
9. Contrastació d'hipòtesis. 64
10. Objectius de Desenvolupament Sostenible. 66
11. Conceptes i accés a les dades. 68
12. Per saber-ne més. Articles i estudis recomanats. 74

1. Prenent notes.

Incorporacions de la cinquena 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 cinquena edició incorporem les darreres dades d'enquesta (IIG i enquesta sobre qüestions de gènere) per tal d'ampliar l'espectre de la dimensió d'usos del temps contemplat en aquest informe i analitzem els indicadors treballats sota la perspectiva dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

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. Salaris, prestacions i pobresa i 5. El mercat de treball segons demanda.

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

***La precarietat té nom de dona*?**

L'activitat i l'ocupació estan creixent de manera constant des de 2008. Aquest creixement es fa respectant la qualitat en el treball o precaritzant la situació de les persones treballadores? Si hi ha precarització, són les dones les més afectades?

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, discontínues, 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 emprenedores?

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'emprendre, 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 emprenedora. La creació de noves empreses ve liderada per homes.

El creixement econòmic preveu un increment de les iniciatives emprenedores. 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 2018-2019 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 39% de l'alumnat matriculat als cicles formatius són dones.
- Les dones en els cicles formatius tecnològics continuen sent testimonials.
- La presència de dones matriculades en famílies professionals vinculades a la indústria 4.0 no supera el 5% del total.

La taxa d'activitat és l'indicador amb major diferencial entre homes i dones (7,6 punts).

- El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina.
- La població inactiva i aturada és superior entre les dones.
- Creix lleugerament l'activitat (només entre les dones) i la taxa d'atur disminueix més en dones que en homes.
- Disminueix el diferencial dels principals indicadors de població activa respecte l'any anterior.

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

La rotació laboral creix i afecta més a les dones.

- La població ocupada assalariada és major entre les dones que entre els homes.
- Disminueix la distància entre els homes ocupats per compte propi i les dones.
- La jornada a temps parcial té nom de dona (14,4 de diferencial).
- Respecte el 2018 creix la població assalariada de contracte indefinit entre els homes però disminueix entre les dones.
- La rotació laboral és major entre les dones que entre els homes i continua creixent. 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 gairebé totes les fases del procés emprenedor, tot i que

l'índex TEA creix en dones i es manté en els homes i

creix el pes de les dones empresàries i cooperativistes.

- Només el 34% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones.
- Creix el pes de les dones en l'empresariat i cooperativisme.
- El percentatge d'homes és superior al de dones en gairebé totes les dades del procés emprenedor.
- Les dones són majoritàries en la fase naixent del procés emprenedor.
- L'índex TEA creix en les dones i es manté en els homes.
- On més creix la taxa emprenedora és entre les dones majors de 34 anys.
- Les percepcions, valors i aptituds entorns l'emprenedoria continuen sent diferents entre dones i homes.

La cura, cosa de dones.	- L'Índex d'Igualtat de Gènere (IIG) en la seva dimensió temps, mostra una càrrega desigual en la distribució del treball domèstic i de cures. L'evolució temporal mostra que les diferències de gènere persisteixen i no s'observen millores significatives en el període recent. - L'enquesta sobre qüestions de gènere mostra que les dones dediquen gairebé 10 hores setmanals més a les tasques domèstiques. - Mentre un 79% dels homes afirmen que tenir fills o cuidar d'una persona dependent no li ha suposat cap canvi en la seva carrera professional, entre les dones aquest percentatge no supera el 46%.
La bretxa salarial existeix i es fa més gran segons edat, ocupació i rang salarial. **La bretxa creix entre els salaris més baixos, entre els més joves i en el sector serveis.**	- La desigualtat salarial és una característica que afecta a tots els sectors, edats i ocupacions. - L'any 2017, les dones tenien una mitjana salarial de 21.801 euros, 6.522 euros inferior al dels homes. És a dir un 23% de bretxa salarial en favor dels homes. - Mentre que entre els treballadors més ben remunerats (percentil 90) la bretxa salarial és del 19,4%, entre els pitjor remunerats (percentil 10) aquesta és del 34,4%. - El grup d'edat de 25 a 34 anys és el que presenta una bretxa salarial menor (12,3%), el grup de més de 55 anys la major (29,2%). - Tot i que respecte l'any anterior disminueix la bretxa salarial mitjana, destaquem el creixement de la bretxa entre els salaris inferiors (percentil 10); entre el grup d'edat més jove; en els directors i gerents o en els sector 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 (70%) que dones (60%). Disminueix el diferencial de les prestacions per desocupació contributives entre homes i dones. Aquest any creix el nombre de municipis de la comarca on el diferencial és superior a 15 punts percentuals entre homes i dones. - Existeix una bretxa del 43% entre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes (1.368 €) i la de les dones (787€). En les pensions no contributives aquest diferencial també existeix (amb una quantia mitjana de 343 € les dones cobren un 11% menys que els homes).

Creix la taxa de risc de pobresa entre les dones i disminueix entre els homes.

Creix el percentatge de persones que tenen dificultats per arribar a finals de mes, aquest creixement és major entre les dones.

- El 24% de les dones i el 18,4% dels homes viuen en llars amb una renda disponible equivalent inferior al 60% dels ingressos medians de les llars. El risc de pobresa és major entre les dones de major edat.
- El major diferencial el trobem en les dones majors de 64 anys (12,5) i menor entre les dones en edat de treballar (3,3).
- És major el percentatge de dones que té dificultats per arribar a fins de mes (26%) que els homes (23%).
- És major el percentatge de dones (14%) que d'homes (11%) amb 3 o més privacions materials.
- La taxa de risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) és superior entre les dones (28%) que entre els homes (22%).
- La taxa de risc de pobresa monetària en el treball mostra la mateixa tendència, una major pobresa entre les dones que entre els homes.

Continua disminuint el diferencial de persones afiliades.

El creixement de les persones afiliades és generalitzat però major entre les dones.

- Al Baix Llobregat hi ha 167.022 dones afiliades, un 12,7% 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.
- Respecte l'any anterior creix la distància entre els joves afiliats i les joves afiliades a la comarca.

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

La taxa de temporalitat creix més entre les dones que entre 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).
- 2019 registra per tercera vegada un major creixement de la taxa de temporalitat contractual entre les dones que entre els homes.
- El 66% dels contractes d'interinitat són registrats per dones.
- En 8 municipis de la comarca les dones registren més nous contractes que els homes.

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

Creix la distància d'homes i dones en les persones aturades de llarga durada pel creixement de les dones aturades de llarga durada.

- Del total de persones aturades en el 2019 al Baix Llobregat, el 57% són dones i el 43% homes. Respecte l'any anterior, l'atur creix entre els homes i disminueix entre les dones.
- A mesura que l'edat de les persones aturades augmenta, creix el pes de les dones aturades. El percentatge de dones joves aturades és del 41%, 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 (26%) que entre els homes (16%).
- Respecte a l'any anterior augmenta el diferencial dones homes aturades de llarga durada.

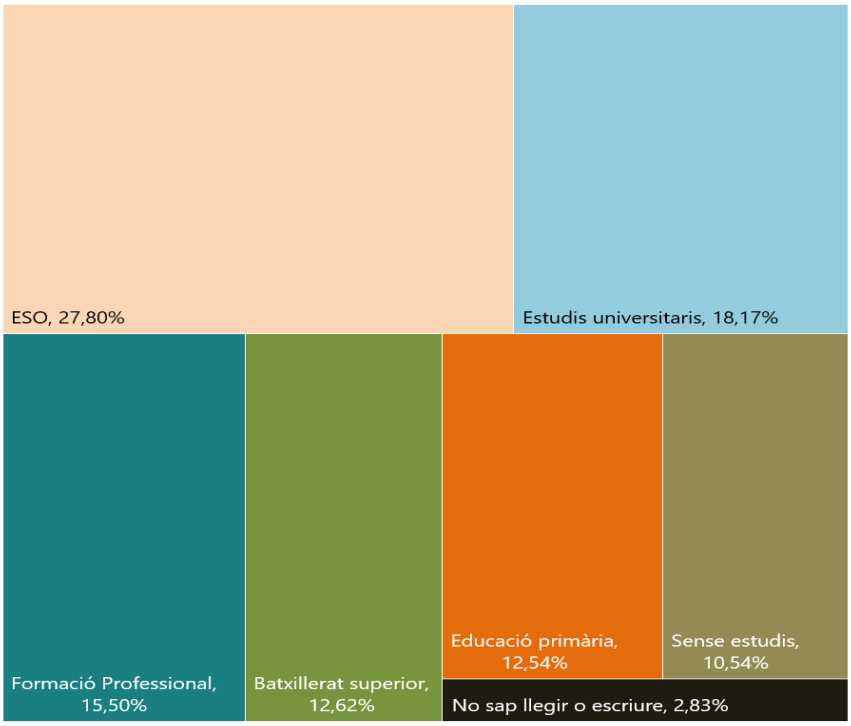
Segregació horitzontal present a la comarca.	- Més del 84% de les persones aturades que havien realitzat activitats relacionades amb les llars i sanitàries i serveis socials a la comarca eren dones. - Només el 14% de les persones aturades del sector de la construcció eren dones.
Segregació vertical present a la comarca.	- El 30% de les persones aturades que havien treballat com a directors i gerents eren dones. - En canvi, les ocupacions d'empleats d'oficina i comptables (amb un 81% de persones aturades dones) i ocupacions de restauració o venedors (77% 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.

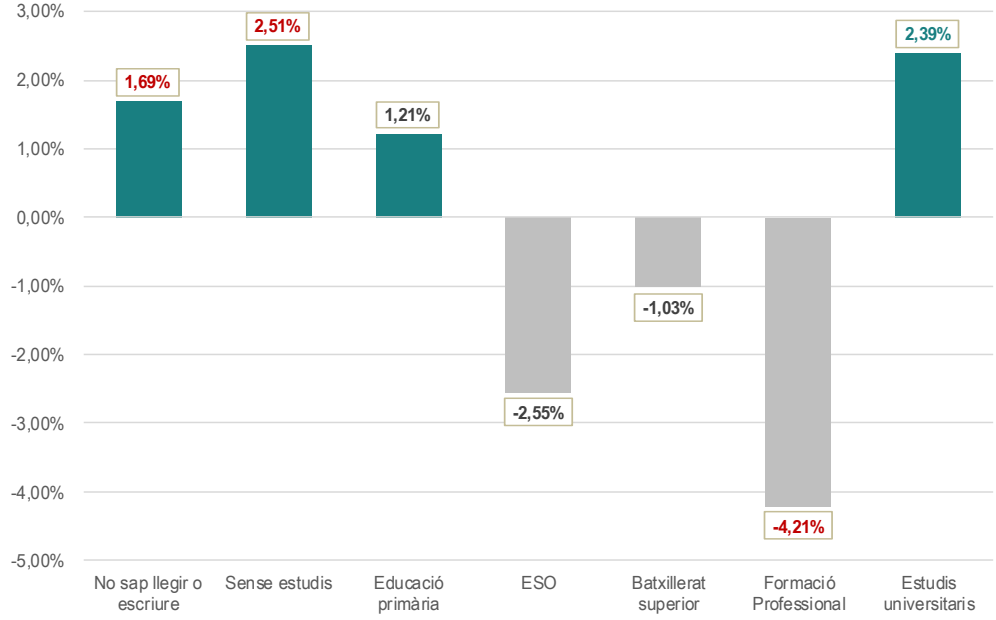
Més dones que homes en els extrems del nivell formatiu. Si mirem el nivell formatiu assolit de les dones del Baix Llobregat, el 13% de les mateixes no saben llegir o escriure o no tenen estudis; el 40% tenen estudis primaris i obligatoris assolits i el 46% tenen estudis post obligatoris. Respecte al 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[1].

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 (39% de l'alumnat). **El curs 2018-2019 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

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

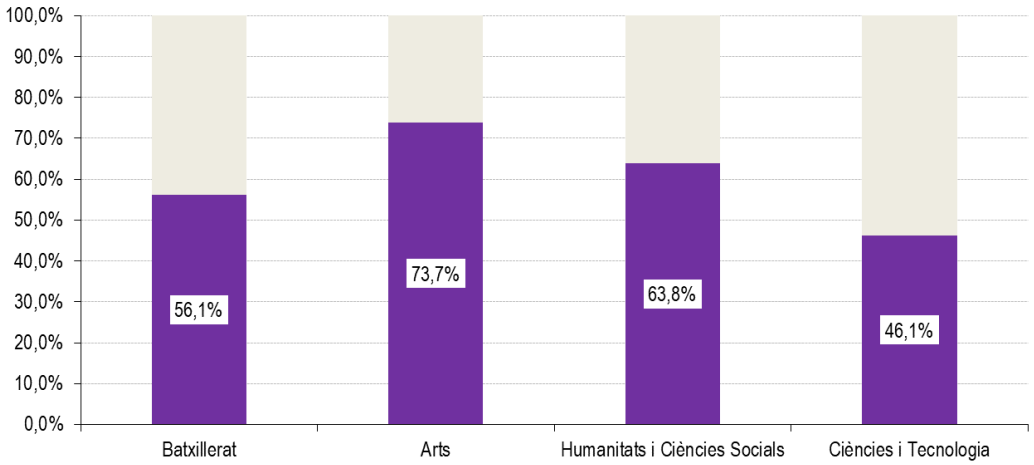
relacionades amb professions masculinitzades (Transport i manteniment de vehicles, Electricitat i electrònica i Informàtica i comunicacions).

Es consolida el descens del pes de dones matriculades en cicles formatius al Baix Llobregat i es manté el de les dones matriculades en el Batxillerat. Així, passem d'un 40,1% de matriculacions a cicles formatius registrades per dones en el curs 2017-2018 a 38,8% en el curs 2018-2019. Respecte l'alumnat de Batxillerat es manté el pes de dones matriculades respecte el curs anterior (56,1%).

Les dones en els cicles formatius tecnològics continuen sent testimonials. La única modalitat de Batxillerat on la presència de les dones no supera el 50% de matriculats és la de Ciències Naturals i Tecnologia (46,1%). Tot i que ha crescut lleugerament el percentatge de dones matriculades en aquesta modalitat i que es registra el major percentatge de dones matriculades, aquesta proporció encara no arriba al 50%. On trobem la menor presència de dones és en el cicles formatius de la branca tecnològica: electricitat i electrònica (les dones registren el 3,9% de les matriculacions) i informàtica i comunicacions (les dones no superen el 5% del total de les matrícules).

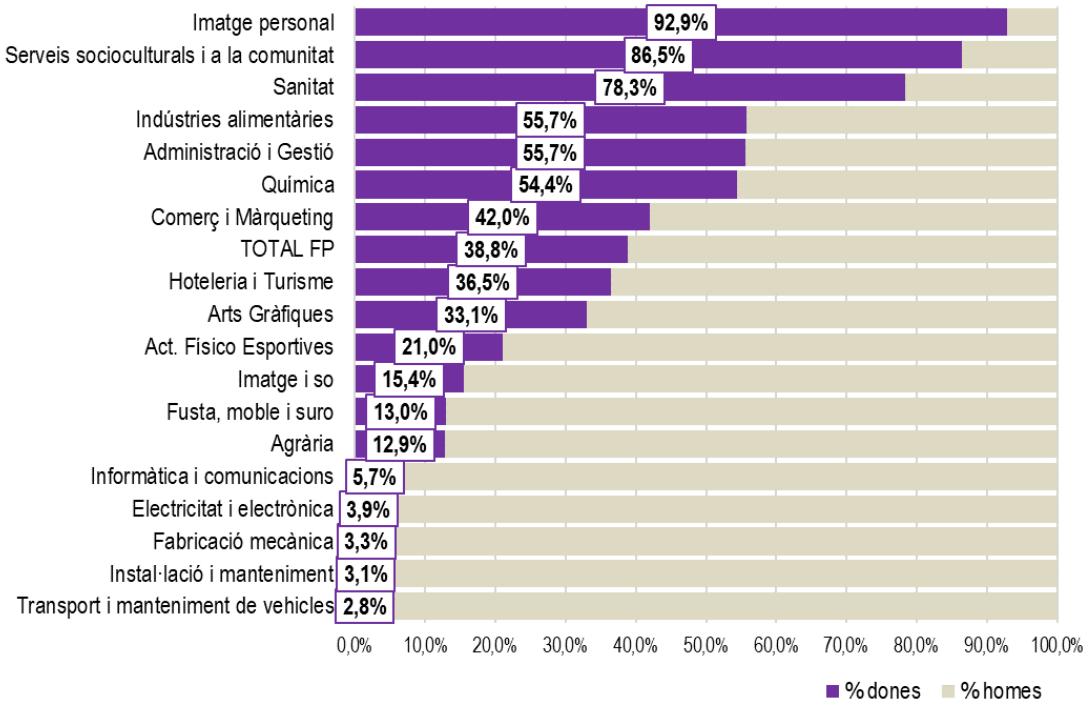
El baix percentatge de les dones en les famílies professionals industrials, encara és més preocupant si ens centrem en aquelles famílies vinculades a **la indústria 4.0 on el pes de les dones matriculades no supera el 5% del total.** No cal dir que aquest baix percentatge tindrà implicacions negatives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

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



Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2018-2019.

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



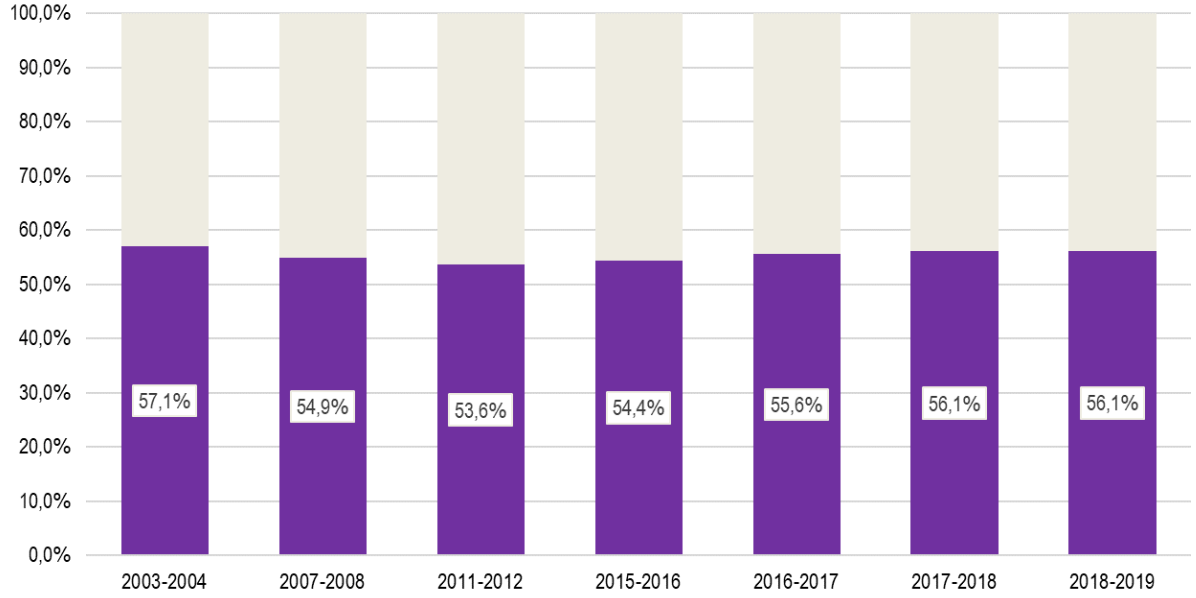
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2018-2019.

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

	Alumnat	%dones
CFPM - INSTAL·LACIONS DE TELECOMUNICACIONS	72	4,2%
CFPM - INSTAL·LACIONS ELÈCTRIQUES I AUTOMÀTIQUES	188	3,2%
CFPS - AUTOMATITZACIÓ I ROBÒTICA INDUSTRIAL	155	5,2%
CFPS - MANTENIMENT ELECTRÒNIC	24	4,2%
CFPS - SISTEMES ELECTROTÈCNICS I AUTOMATITZATS	70	2,9%
Electricitat i electrònica	**509**	**3,9%**
CFPM - MECANITZACIÓ	226	2,2%
CFPM - SOLDADURA I CALDERERIA	20	0,0%
CFPS - DISSENY EN FABRICACIÓ MECÀNICA	51	7,8%
CFPS - PROGRAMACIÓ DE PRODUCCIÓ EN FABRICACIÓ MECÀNICA	69	4,3%
Fabricació mecànica	**366**	**3,3%**
CFPM - SISTEMES MICROINFORMÀTICS I XARXES	962	5,7%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA	197	4,6%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA (CIBERSEGURETAT)	50	6,0%
CFPS - DESENV. D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA (INFORMÀTICA APLICADA A LA LOGÍSTICA)	28	3,6%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA	106	2,8%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS WEB	161	9,3%
Informàtica i comunicacions	**1.504**	**5,7%**
CFPM - INSTAL·LACIONS FRIGORÍFIQUES I DE CLIMATITZACIÓ	36	0,0%
CFPM - MANTENIMENT ELECTROMECÀNIC	88	0,0%
CFPS - MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS TÈRMIQUES I DE FLUIDS	43	2,3%
CFPS - MECATRÒNICA INDUSTRIAL	138	2,9%
Instal·lació i manteniment	**324**	**3,1%**
Total Indústria 4.0	**2.684**	**4,6%**
Total FP	**10.714**	**38,8%**

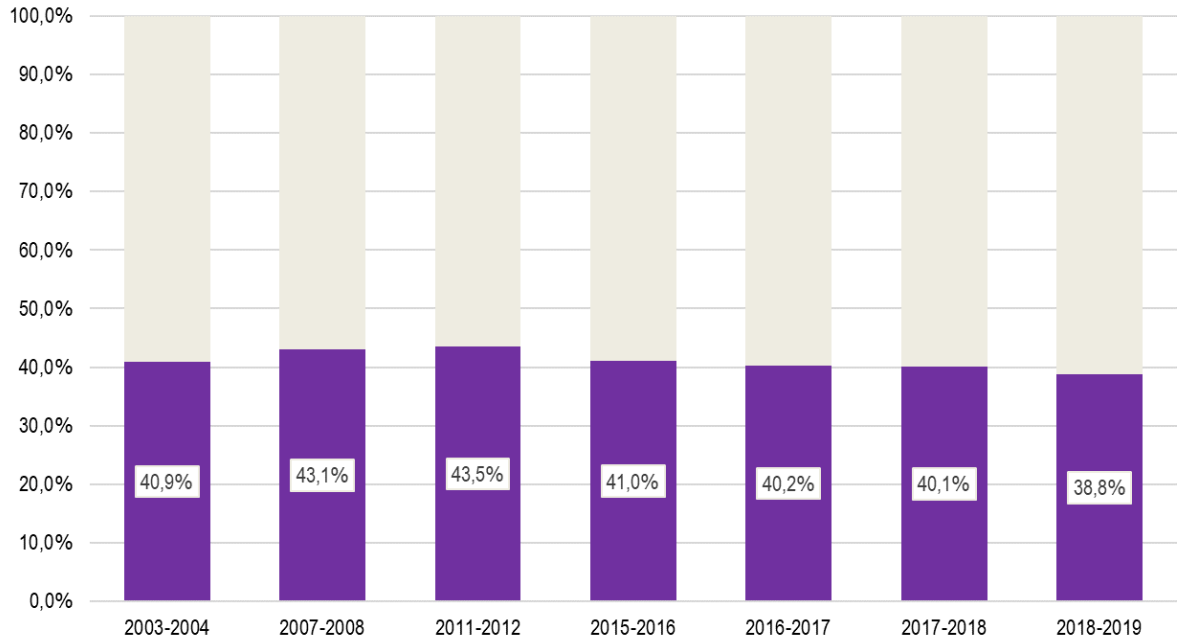
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2018-2019.
La classificació respon als criteris metodològics de l'estudi publicat per la Fundació FP.

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



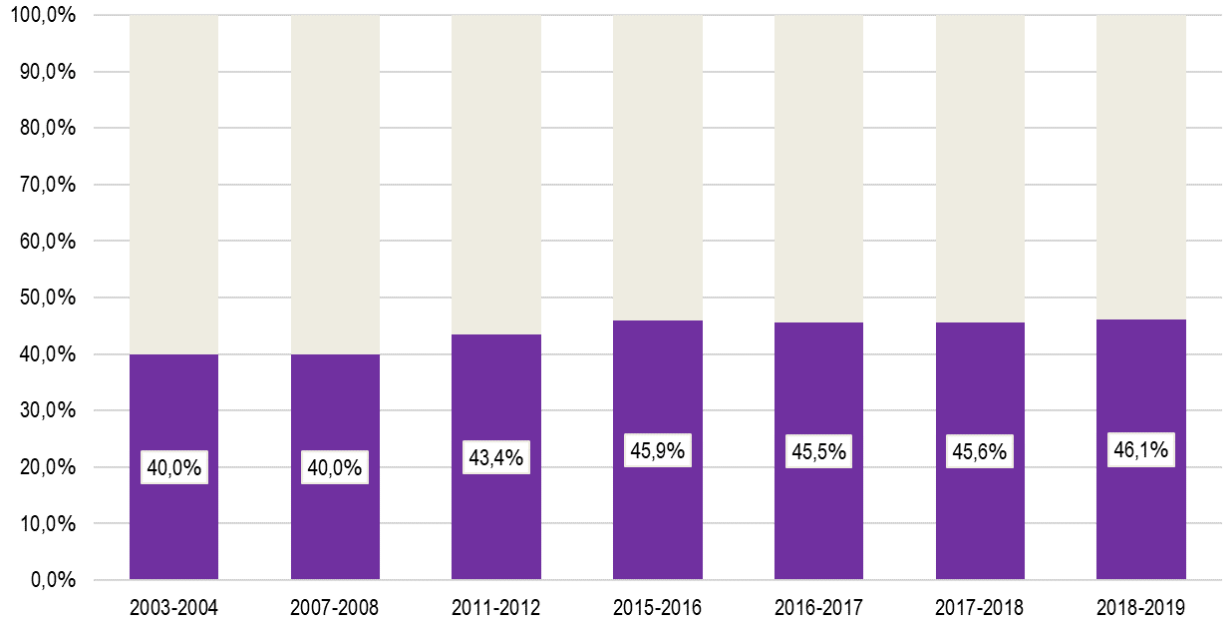
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació.

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



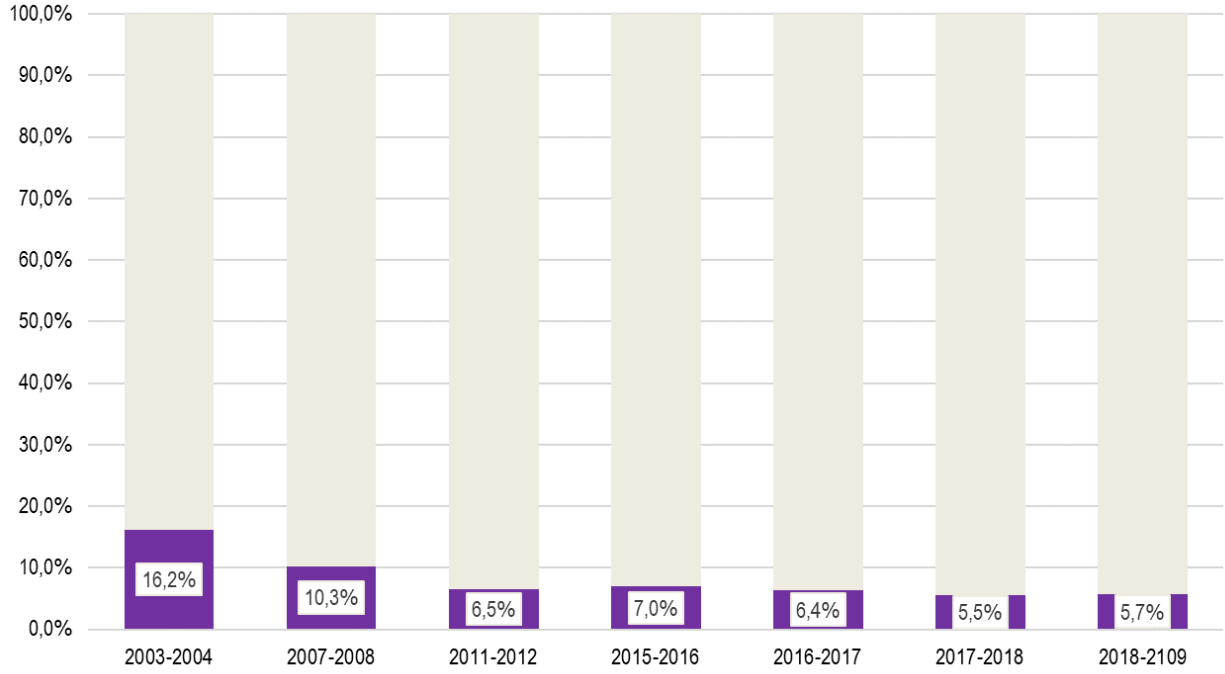
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació.

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

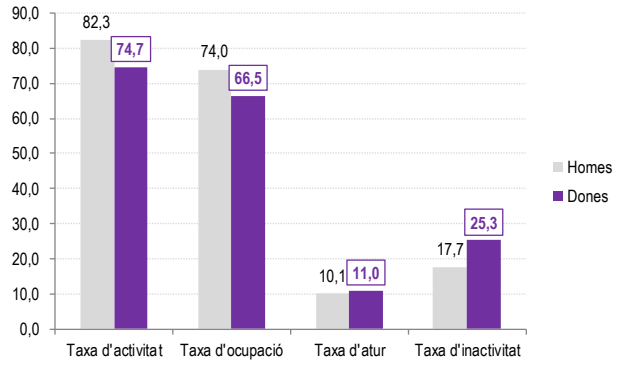
La població econòmicament activa està integrada per aquelles persones dedicades a la producció de béns i serveis ja estiguin ocupades o desocupades.

El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina. Mentre els homes presenten un 82,3% de taxa d'activitat, el de les dones és del 74,7%. La taxa d'ocupació dels homes supera a la de dones en 7,5 punts (74% d'homes i 66,5% de dones en edat activa estan ocupades).

La població inactiva i aturada és superior entre les dones. Mentre el 17,7% dels homes són inactius, el 25,3% de les dones són inactives en el mercat de treball (mostrant una diferència de +7,6 respecte els homes). El percentatge de dones aturades (11%) també és superior (0,9 punts més respecte els homes).

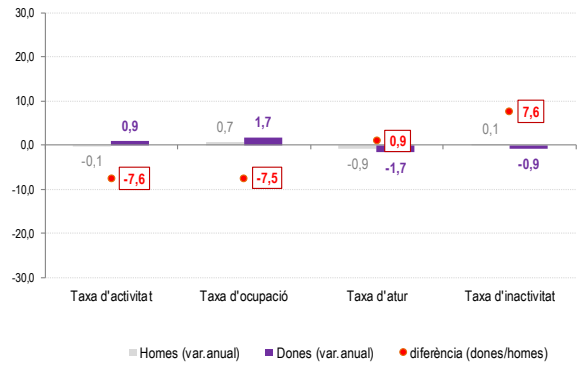
La variació anual dels principals indicadors de població activa mostra una recuperació generalitzada. Respecte el 2018, creix la taxa d'ocupació, més en dones (+1,7%) que en homes (+0,7%). La taxa d'atur disminueix més en les dones (-1,7%) que entre els homes (-0,9%). La taxa d'inactivitat disminueix entre les dones (-0,9%) i creix entre els homes (0,1%). Així, podem dir que, en termes generals, **la recuperació es fa més palesa entre les dones que entre els homes.**

Principals indicadors de població activa. Catalunya. 2019.



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

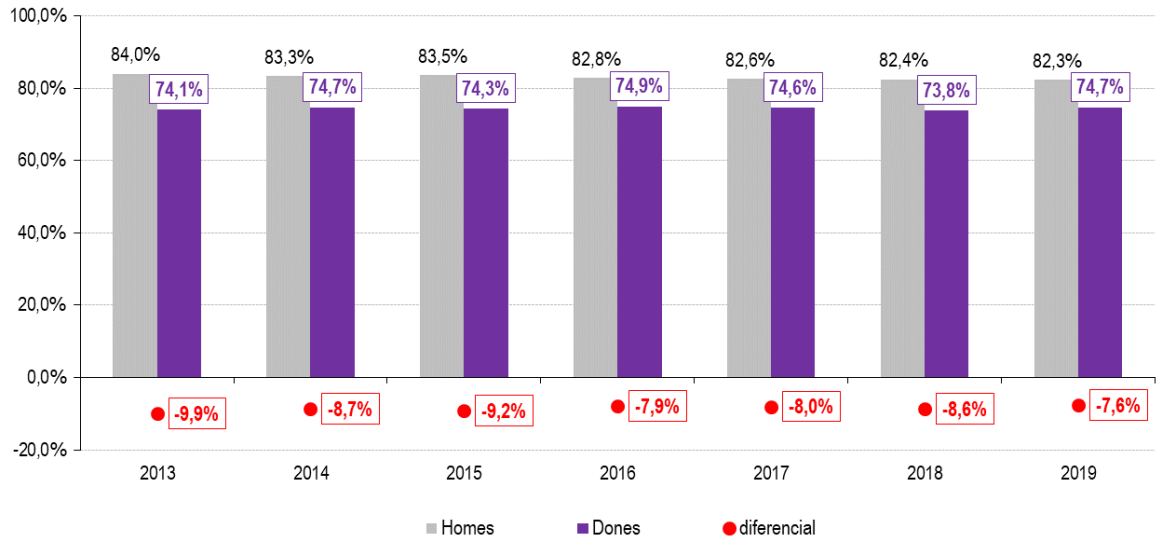
Variació interanual dels principals indicadors de població activa. Catalunya. 2019.



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

En el 2019 la taxa d'activitat femenina creix i la masculina disminueix**. 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), tot i que respecte el 2018, **el diferencial de la taxa d'activitat disminueix** (de suposar gairebé 9 punts entre homes i dones en el 2018 a 8 en el 2019).

Evolució de les taxes d'activitat segons sexe. Catalunya. 2013-2019.



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

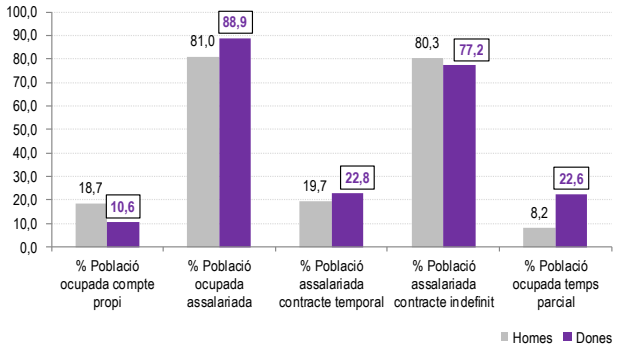
4.2 La població ocupada

Gran part de la població ocupada és assalariada. Hi ha un **major percentatge de dones assalariades** (89%) que homes (81%). En canvi, **és superior el percentatge d'homes que treballen per compte propi** (19%) que en dones (11%) (un diferencial de més de 8 punts entre homes i dones).

La jornada a temps parcial té nom de dona. El 8% dels homes estan ocupats a temps parcial, entre les dones, l'ocupació a temps parcial és del 23% (un diferencial de 14,4 punts percentuals entre homes i dones).

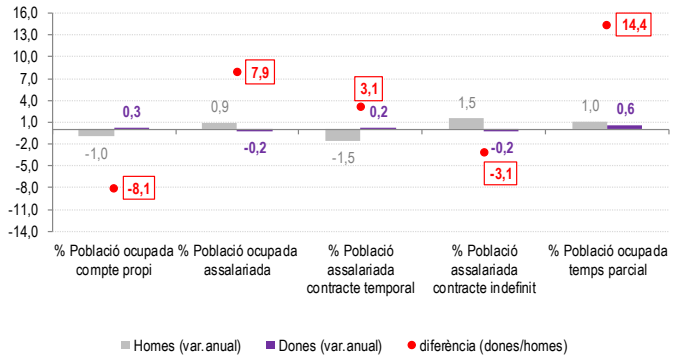
Respecte 2018, **augmenta la població assalariada de contracte indefinit entre els homes però disminueix entre les dones** (-0,2). Creix el percentatge de població ocupada a temps parcial tant en homes com en dones. **La població ocupada per compte propi creix entre les dones** (+0,3%) i disminueix entre els homes (-1%).

Principals indicadors de població ocupada. Catalunya 2019.



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

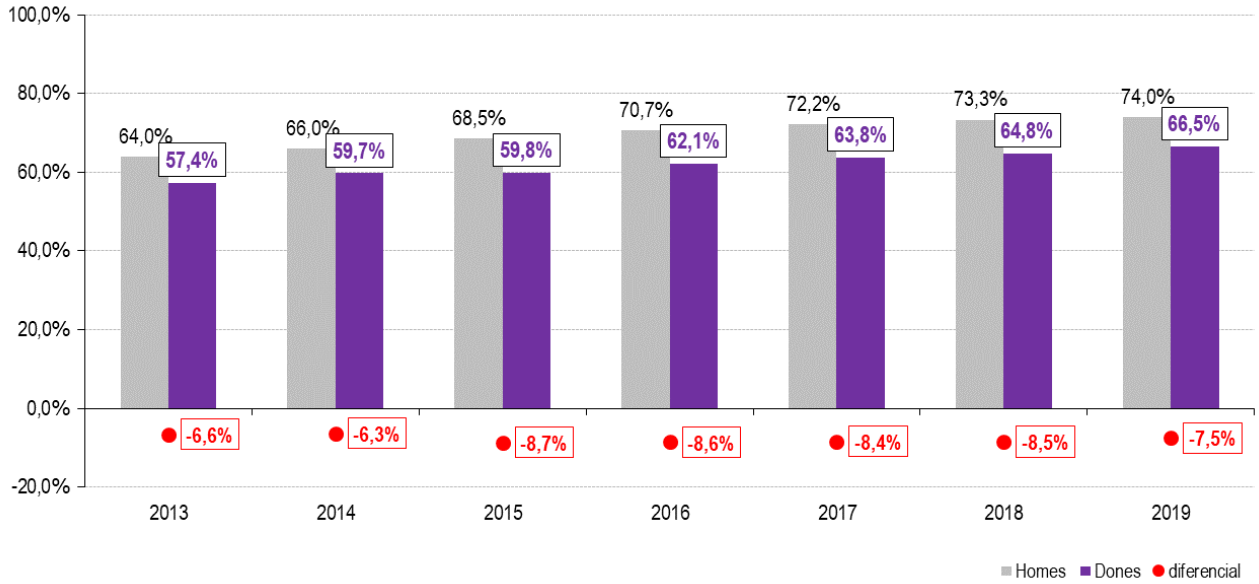
Variació interanual. Catalunya.2019.



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 (+1,7) juntament amb el creixement observat entre els homes (+0,7). 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) tot i que aquest any, disminueix la distància entre la taxa d'ocupats i ocupades. El 2019 es situa com el tercer any de la sèrie amb **menor distància entre els homes i les dones ocupades.**

Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe. Catalunya. 2013-2019.



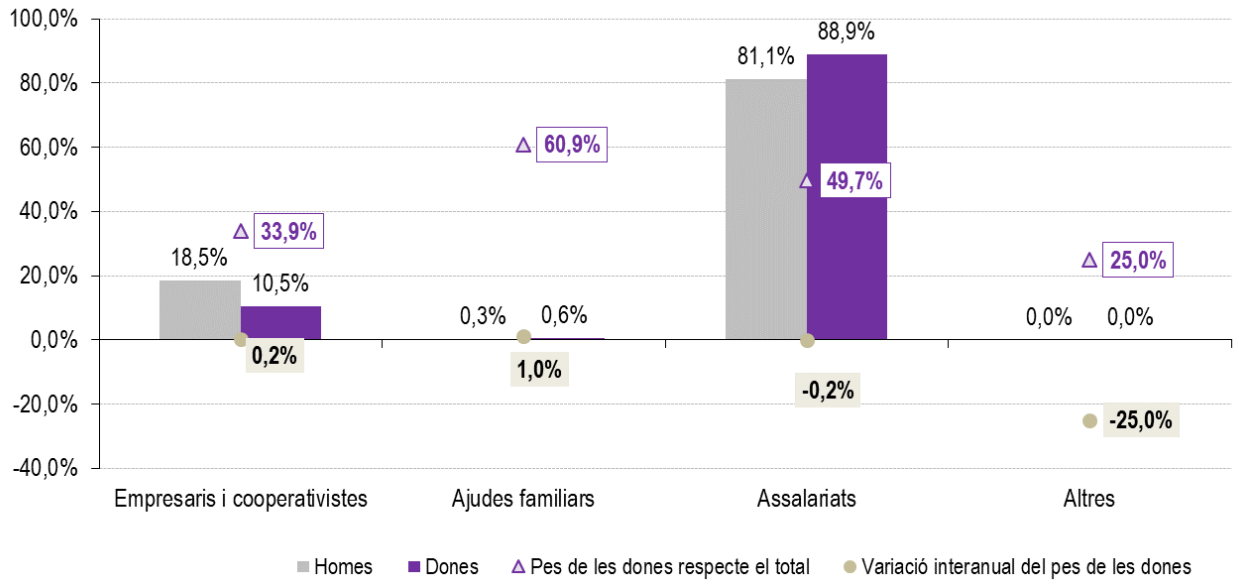
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

4.3 La població emprenedora

Només el 34% 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 (61%). 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 2018 **creix el pes de les dones en l'empresariat i el cooperativisme** (+0,2) i en les ajudes familiars (+1).

Població ocupada segons situació professional. Catalunya. 2019.



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 2018** mostra que **el percentatge d'homes és superior al de dones en gairebé totes les fases del procés emprenedor**. Aquest resultat consolida la tendència iniciada el 2016. Cal destacar la major presència d'homes que de dones en l'abandonament del procés emprenedor (el 67% de les persones que abandonen el procés emprenedor són homes), la qual cosa podria estar indicant una major persistència en els projectes liderats per dones.

L'única fase on **les dones són majoritàries és en la fase naixent del procés emprenedor.** En aquest grup les dones són el 53% i els homes el 47%.

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 en dones i es manté en els homes**. Així, la TEA dels homes és del 8,6% (en el 2017 també era del 8,6%) i la de les dones és el 7,7% (en el 2017 era del 7,1%). Aquesta variació, per tant, fa disminuir el diferencial de l'índex entre homes i dones. El TEA entre els homes disminueix sobretot entre el grup de més edat (**35 a 64 anys**), entre les dones, en canvi, és, en aquest grup d'edat, **on més creix la taxa d'activitat emprenedora.**

La ràtio TEA femenina/TEA masculina en el 2018 assoleix el **90%.** Això significa que hi ha 0,9 dones emprenedores per a cada home emprenedor en fase inicial.

Els resultats positius en relació amb l'emprenedoria femenina assolida enguany a Catalunya encara ho són més si ho comparem amb Espanya o amb l'evolució (que és negativa) dels països d'alts ingressos de la Unió Europea.

Les percepcions, els valors i aptituds entorn l'emprenedoria continuen sent diferencials entre homes i dones si considerem les diferents fases del procés emprenedor. Així, mentre que en les fases inicials i consolidades no s'aprecien diferències, en el grup d'emprenedors potencials, les diferències per gènere són més acusades. En aquesta fase, les dones consideren en major mesura que l'emprenedoria és una bona sortida professional i genera un bon estatus social i econòmic. Els homes, en canvi, coneixen més referents i tenen major por al fracàs que les dones.

Índex TEA per gènere i edat.2018. Catalunya.

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

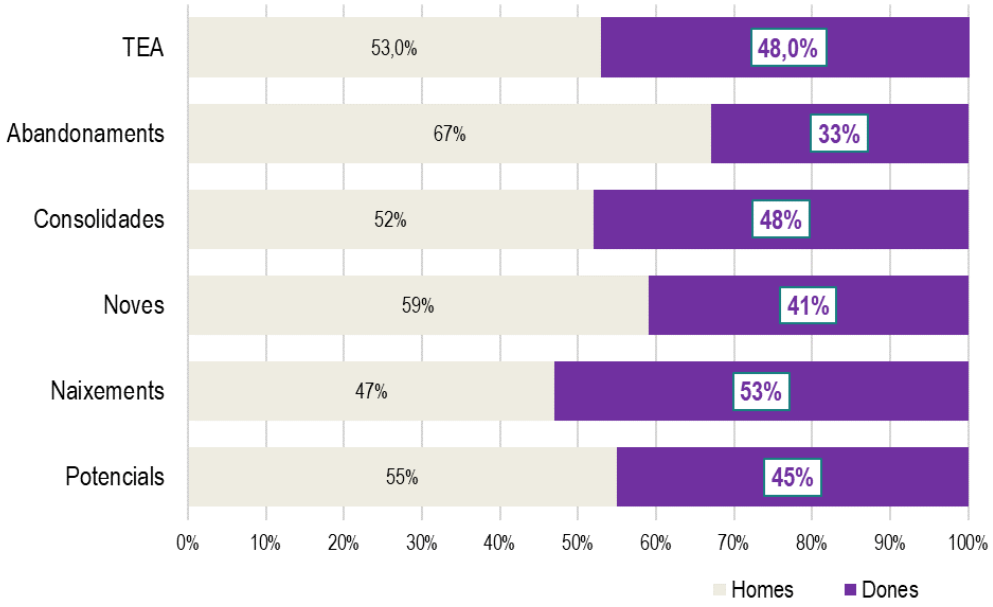
Font: OC-BL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2018-2019.

Taula resum d'indicadors d'emprenedoria a Catalunya.

		Homes	Dones
Emprenedors en fase inicial	2018	59%	41%
	2017	58%	42%
Emprenedors consolidats	2018	52%	48%
	2017	63%	37%
Abandonaments	2018	67%	33%
	2017	40%	60%
Emprenedors potencials	2018	55%	45%
	2017	51%	49%
TEA	2018	59%	41%
	2017	58%	42%

Font: OC-BL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2018-2019.

Distribució per gènere dels col·lectius emprenedors. Catalunya 2018.



Font: OC-BL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2018-2019.

4.4 Rotació laboral.

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

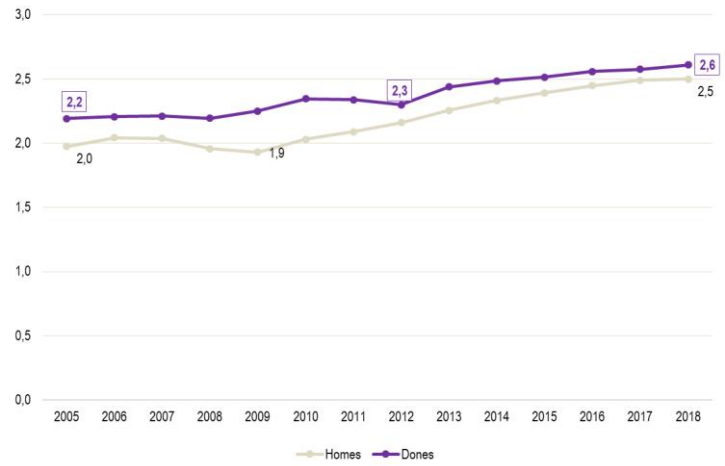
Les dades per a calcular aquest indicador s'obtenen a partir del Servei Públic d'Ocupació Estatal i només són disponibles per al conjunt de Catalunya.

Les dones registren 2,6 contractes l'any 2018.

L'índex de rotació femení és superior al masculí i també és en les dones on més s'incrementa la rotació.

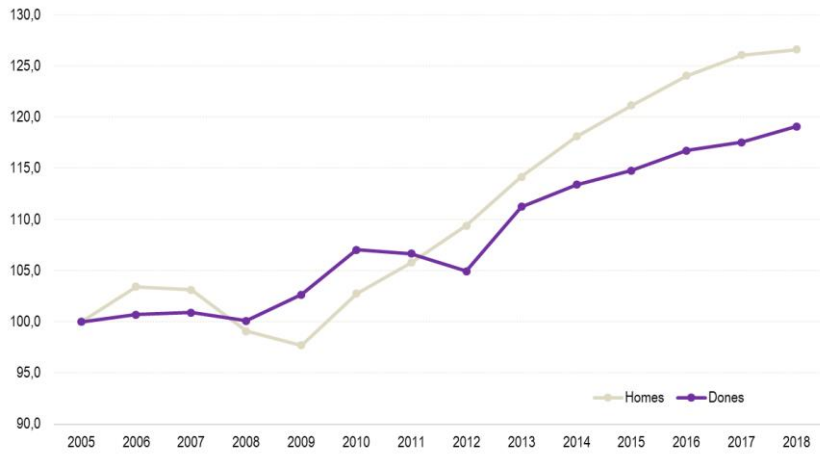
La proporció d'homes que ha signat un únic contracte és superior a la de dones.
Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 3 o més contractes l'any.

Índex de rotació laboral segons sexe. 2005-2018.



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).



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

La rotació laboral creix en tots els anys observats.

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

Tant en homes com en dones el 2018 es registra com el de major rotació laboral de tots els anys observats.

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

L'Idescat publica per primera vegada l'Índex d'igualtat de gènere (IIG) de Catalunya. Aquesta estadística l'elabora l'Idescat, juntament amb l'Institut Català de les Dones.
Aquest Índex es construeix sobre 6 dimensions (treball, diners, coneixement, temps, poder i salut). El valor global de l'Índex situa a Catalunya en 70,9 punts (la igualtat total se situa en 100), semblant al del conjunt d'Espanya (70,1) i superior en 3,5 punts al de la Unió Europea (67,4). Respecte el 2005 es registra un creixement superior de 10 punts de l'índex.

La puntuació de Catalunya en la dimensió del **Treball** l'any 2017 és de 75,8 punts i se situa 3,8 punts per damunt de la mitjana de la UE (72,0) i 2,9 per sobre de la puntuació d'Espanya (72,9). L'Índex de la dimensió Treball integra dos subdimensions: la de **Participació** i la de **Segregació i qualitat del treball**. L'Índex de Participació és el que presenta millors resultats (84,3) mentre que la dimensió de la Segregació i qualitat de treball és de 68,2 punts. La subdimensió de la **Participació** combina dos indicadors: *la taxa d'ocupació equivalent a temps complet i el nombre d'anys en activitat laboral de dones i homes.* La combinació d'una elevada esperança de vida i d'una alta participació laboral situa Catalunya com un dels països amb major durada de la vida laboral, amb una mitjana de 34,9 anys d'activitat econòmica per a les dones i de 38,6 anys per els homes. En quant a la dimensió de Segregació i qualitat del treball, el fet més destacable és la desigual concentració de dones i homes en diferents sectors del mercat de treball. Desigualtat que ha crescut respecte el 2005.

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

Nota: *Les dades de l'IIG de la dimensió temps són del 2017 per tant, més recent que la darrera enquesta d'usos del temps. Tenim, per tant, una aproximació més recent als usos del temps.*

En la dimensió del **Temps de l'IIG**, la puntuació en igualtat de gènere de Catalunya l'any 2017 és de 73,8 punts, valor superior al de la UE (65,7) i Espanya (64,0). Tot i aquest bon resultat, encara s'ha de millorar molt respecte a altres països de la UE com ara Suècia (90,1), Holanda (83,9) i Dinamarca (83,1). La dimensió de Temps ha registrat el creixement més moderat (0,7) respecte la resta de dimensions des de l'any 2015. L'Índex de la dimensió de Temps integra dos subdimensions. La primera es refereix a les **Activitats de cura** i la segona a les **Activitats socials**. La igualtat de gènere en el temps dedicat a les Activitats de cura assoleix en 2017 una puntuació de 81,0 punts, mentre que en les Activitats socials, el resultat és més desfavorable (67,3) i disminueix respecte a anys anteriors. Aquests indicadors mostren una càrrega desigual en la distribució del treball de cures i domèstic, que segueix recaient sobre les dones. **L'evolució temporal mostra que les diferències de gènere persisteixen i no s'observen millores significatives en el període recent.**

Diferència entre homes i dones en els usos del temps.
IIG. Dimensió temps.

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

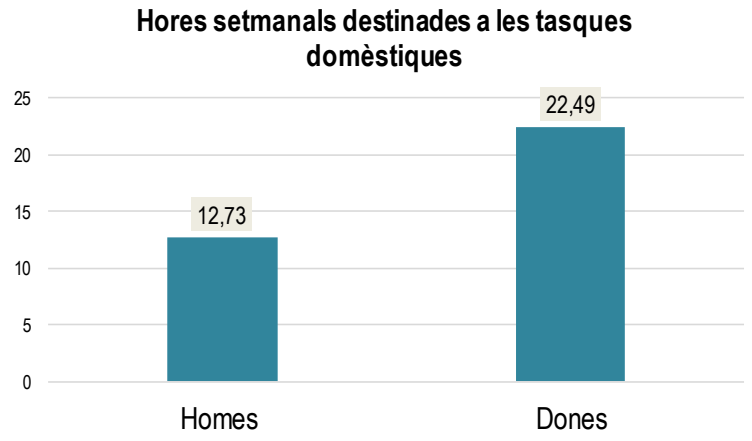
Font: OC-BL a partir de les dades de l'IIG. Temps. Idescat

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

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

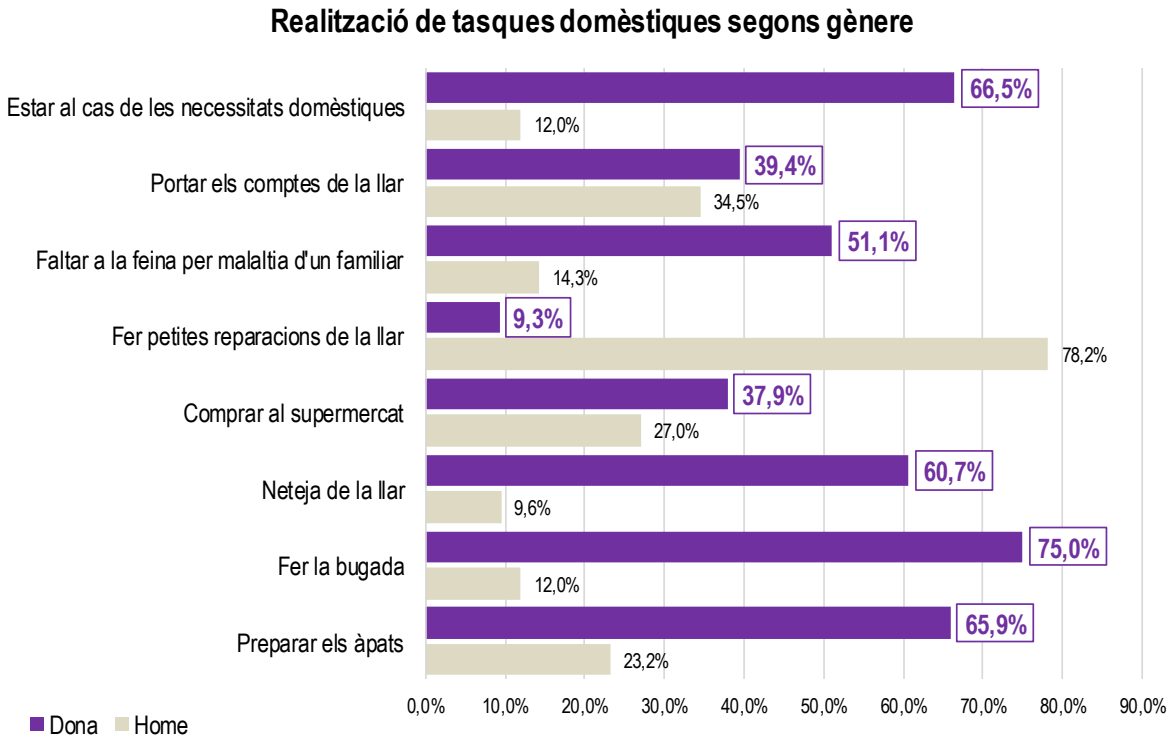
L'última enquesta del Centre d'Estudis d'Opinió estudia el posicionament d'homes i dones sobre qüestions de gènere en dimensions com la política, la feina, la llar, cura de persones o usos del temps. En aquest epígraf destacarem aquelles preguntes relacionades amb els àmbits de treballs de cura i usos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

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



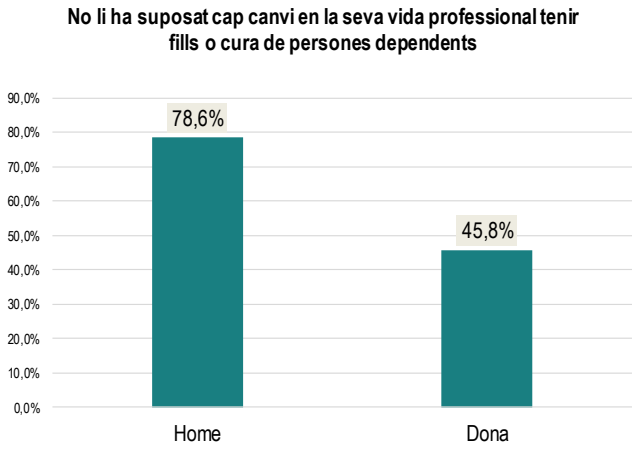
Font: OC-BL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

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



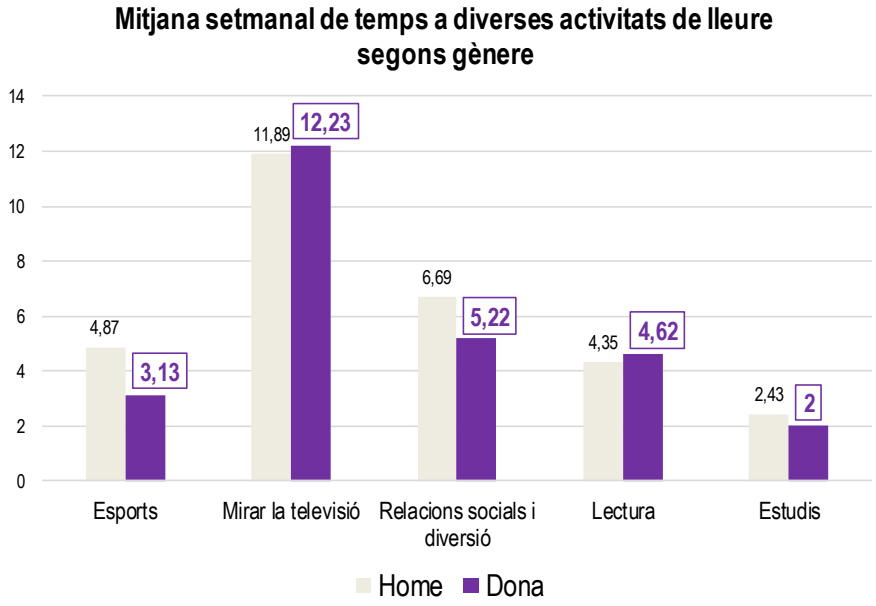
Font: OC-BL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

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



Font: OC-BL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

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



Font: OC-BL a partir de l'enquesta sobre qüestions de gènere. CEO 2019.

5.4 Maternitat, paternitat i cura.

Nota: *Tornem a publicar les mateixes dades que l'anterior edició ja que, a data de 13 de febrer de 2020, encara no s'havien publicat les dades corresponents a 2019.*

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**[2].

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	Variació anual relativa
Província de Barcelona	*36.037*	*33.992*	*-2.045*	*-5,7%*
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%
Catalunya	*47.307*	*44.601*	*-2.706*	*-5,7%*
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.

[2] 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.

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
Altre progenitor	Modalitat contributiva i no contributiva	347	461
	Durada mitja	46	47

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

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

Prestacions de maternitat i paternitat gaudides per homes

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

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

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.

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	variació anual relativa
Província de Barcelona	*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%
Catalunya	*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 2017 les dones catalanes tenien un salari mitjà de 21.801 euros, 6.522 euros inferior al dels homes (-23%). 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 (-34,4%) i en els salaris superiors on la bretxa salarial menor (-19,4%).

Les dones majors de 54 anys són les que presenten un major diferencial salarial respecte als homes de la mateixa edat (bretxa salarial del -29%). Les dones de 25 a 34 anys, en canvi, són les presenten un menor diferencial (-12%).

Si observem la distribució salarial segons grups d'ocupació, són les ocupacions més nombroses, les ocupacions elementals, les que tenen una major bretxa salarial (-29,4%). Les ocupacions que demanden un major nivell formatiu, tècnics professionals, científics i intel·lectuals (-16,4%) o les més masculinitzades, operadors d'instal·lacions i maquinària i montadors (-15,7%) són les que presenten una menor bretxa salarial.

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

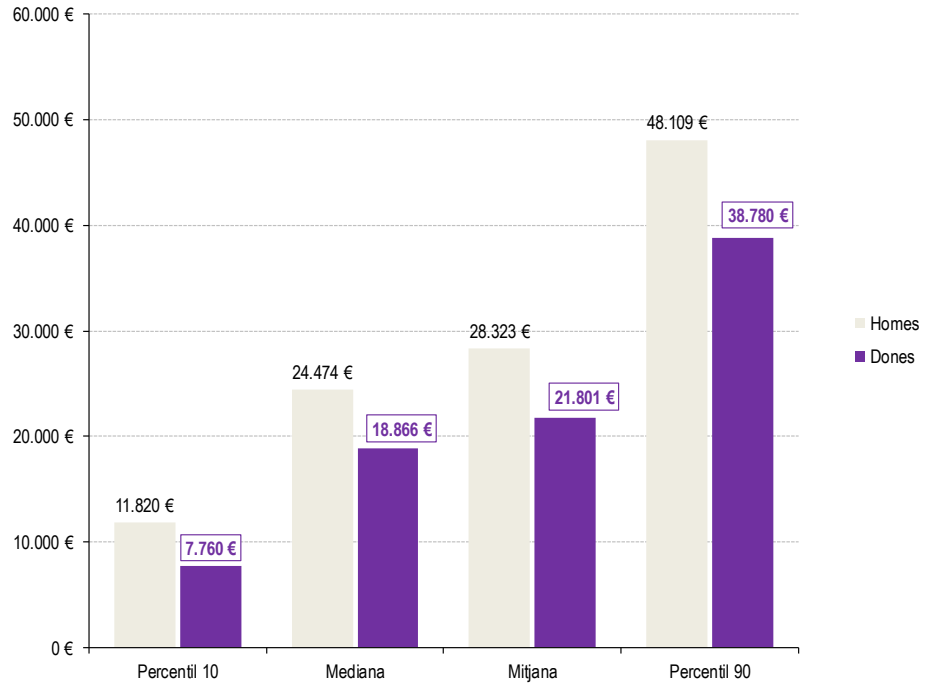
El tipus de jornada laboral també defineix la situació de les persones en el mercat de treball. Com hem vist en l'inici del document, la majoria de les persones treballen a temps complet, però la majoria dels que treballen a temps parcial són dones. Si mirem la distribució salarial segons tipus de jornada trobarem major bretxa salarial a jornada completa (-15%) que a jornada parcial (-14,7%).

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 (+15,8%). 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 (-23,4%) i directors i gerents (-20,6%) trobem les majors diferències per hora treballada entre dones i homes, mentre que entre els tècnics professionals, científics i intel·lectuals és on trobem el menor diferencial per hora treballada (-11,4%).

Indústria és el sector productiu que registra un major diferencial per hora treballada (16,7% més entre els homes que entre les dones) i construcció el que menys (-9,7%).

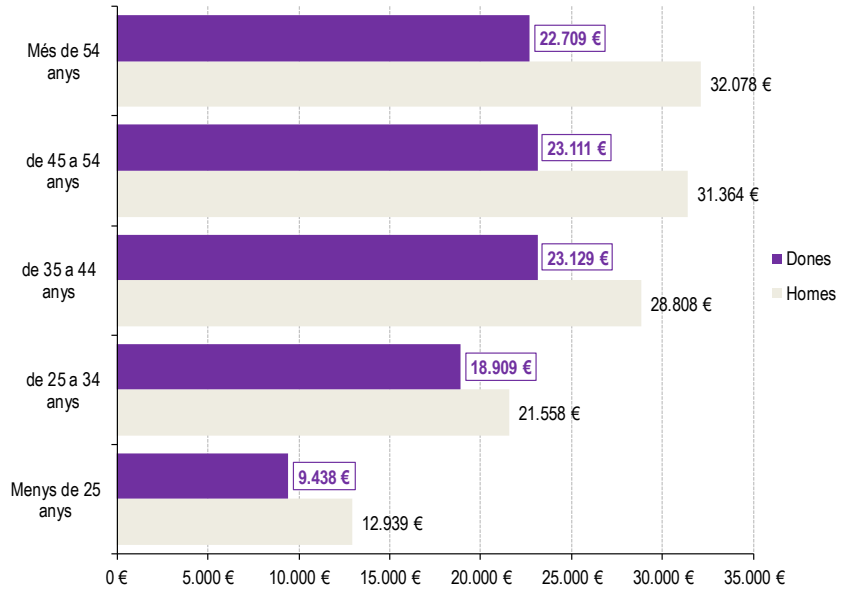
Distribució salarial segons sexe i percentils.



Bretxa salarial	
Percentil 10	-34,4%
Mediana	-22,9%
Mitjana	-23,0%
Percentil 90	-19,4%

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

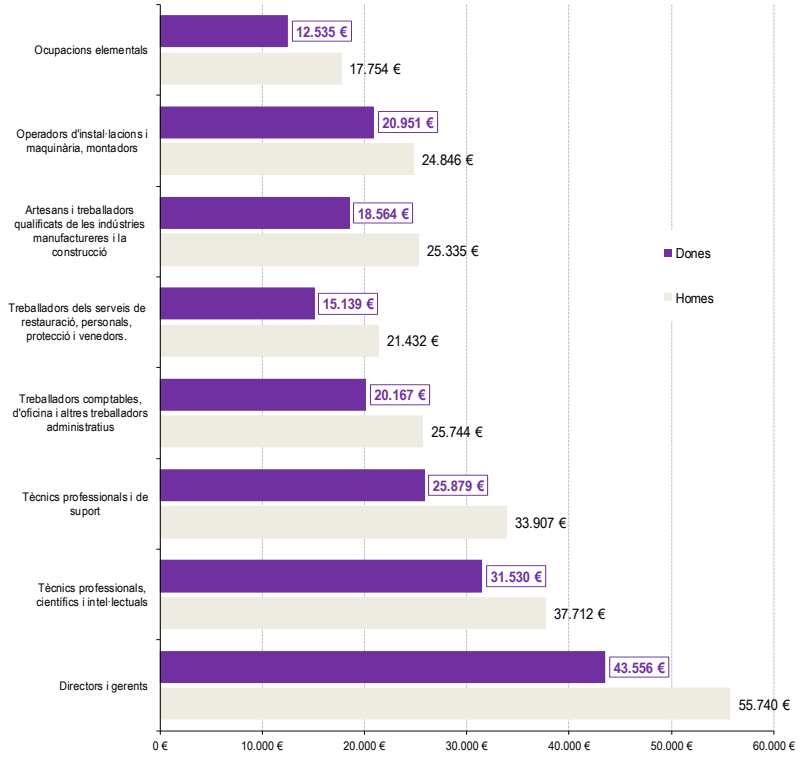
Distribució salarial segons sexe i edat.



	Bretxa salarial
Menys de 25 anys	-27,1%
de 25 a 34 anys	-12,3%
de 35 a 44 anys	-19,7%
de 45 a 54 anys	-26,3%
Més de 54 anys	-29,2%

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

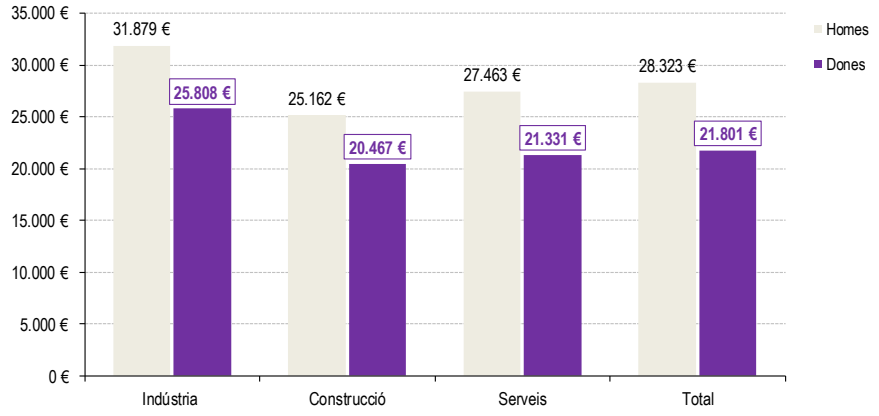
Distribució salarial segons gran grup d'ocupació.



	Bretxa salarial
Directors i gerents	-21,9%
Tècnics professionals, científics i intel·lectuals	-16,4%
Tècnics professionals i de suport	-23,7%
Treballadors comptables, d'oficina i altres treballadors administratius	-21,7%
Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.	-29,4%
Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció	-26,7%
Operadors d'instal·lacions i maquinària, montadors	-15,7%
Ocupacions elementals	-29,4%

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

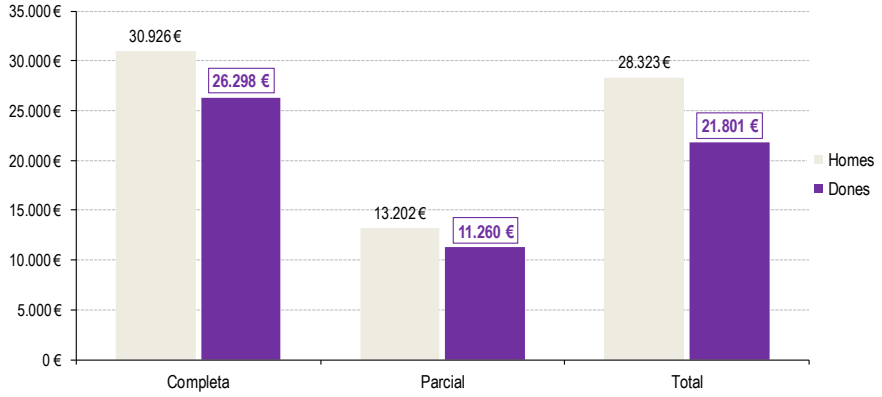
Distribució salarial segons sector productiu.



	Bretxa salarial
Indústria	-19,0%
Construcció	-18,7%
Serveis	-22,3%

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

Distribució salarial segons jornada laboral.



	Bretxa salarial
Completa	-15,0%
Parcial	-14,7%

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

Guany mitjà per hora. Catalunya 2017.

	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Total	17 €	15 €	-3 €	-15,8%
Segons sector productiu				
Indústria	19 €	16 €	-3 €	-16,7%
Construcció	15 €	13 €	-1 €	-9,7%
Serveis	17 €	14 €	-3 €	-15,4%
Segons grups d'ocupació				
Directors i gerents	33 €	26 €	-7 €	-20,6%
Tècnics professionals, científics i intel·lectuals	24 €	21 €	-3 €	-11,4%
Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.	15 €	13 €	-3 €	-17,3%
Ocupacions elementals	14 €	11 €	-3 €	-23,4%
Segons tipus de contracte				
Indefinit	11 €	10 €	-2 €	-14,4%
Temporal	18 €	15 €	-3 €	-17,1%

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

6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat

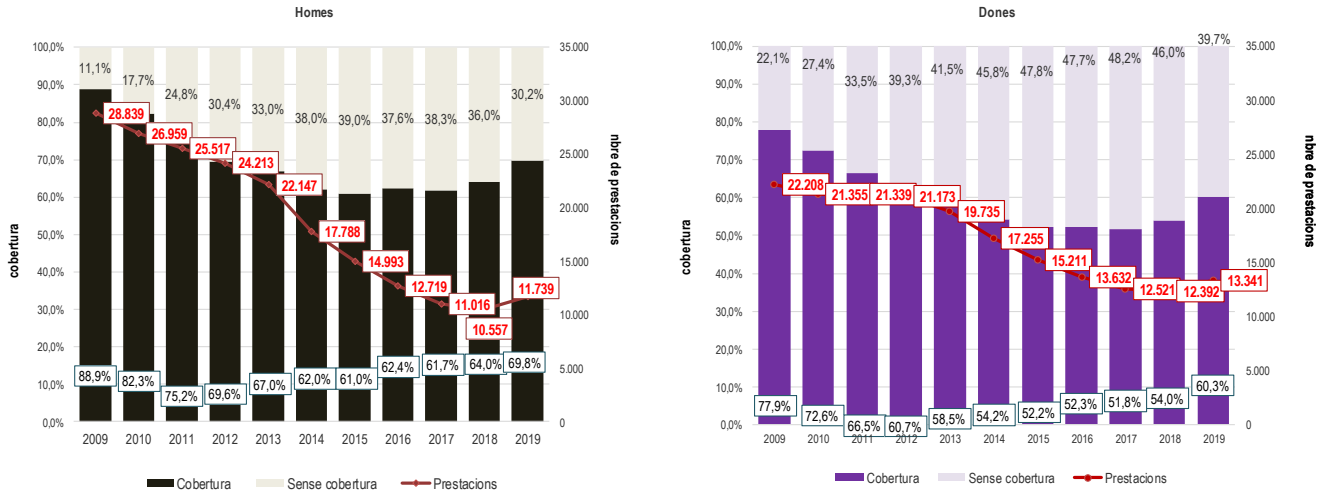
El Servicio Público de Empleo Estatal, a través de l'Observatorio de las Ocupaciones, va començar a publicar l'any 2012 les dades de beneficiaris/es de prestacions per desocupació dels municipis de la comarca i la tipologia de prestacions que reben. Aquesta informació, que des d'aleshores ha estat incorporada 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.

11.739 beneficiaris i 13.341 beneficiàries de prestacions per desocupació al Baix Llobregat en el 2019. Tant en homes com en dones **creix el nombre de persones beneficiàries per desocupació**. Aquest creixement fa que continuï el creixement de les taxes de cobertura de les prestacions respecte el total de persones a l'atur.

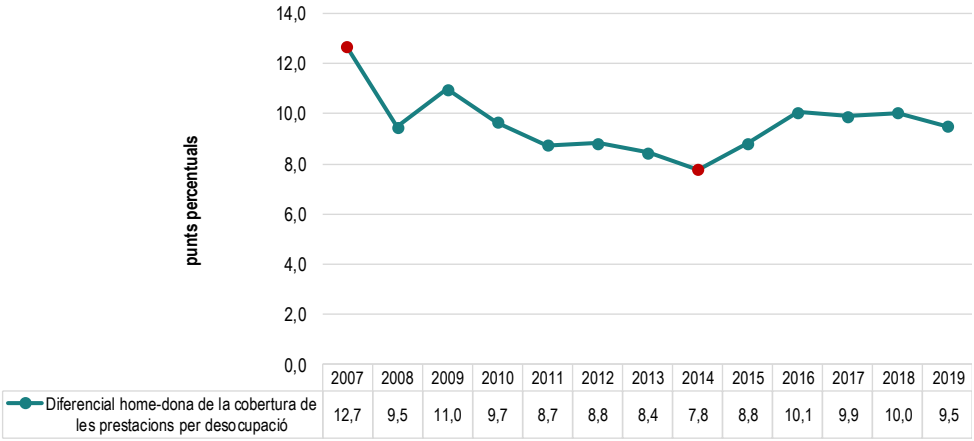
La cobertura de les prestacions expressa la relació entre les persones que cobren prestació sobre el total de persones aturades. En el 2019, el 70% dels homes en situació d'atur cobraven algun tipus de prestació per desocupació, en les dones aquesta proporció no superava el 61%. En tots els anys observats, **la cobertura de les prestacions per desocupació és major entre els homes que entre les dones**. En el 2019 el diferencial de la cobertura home-dona de les prestacions per desocupació arribava a 9,5 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.



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Diferencial home-dona de la cobertura de les prestacions per desocupació	12,7	9,5	11,0	9,7	8,7	8,8	8,4	7,8	8,8	10,1	9,9	10,0	9,5

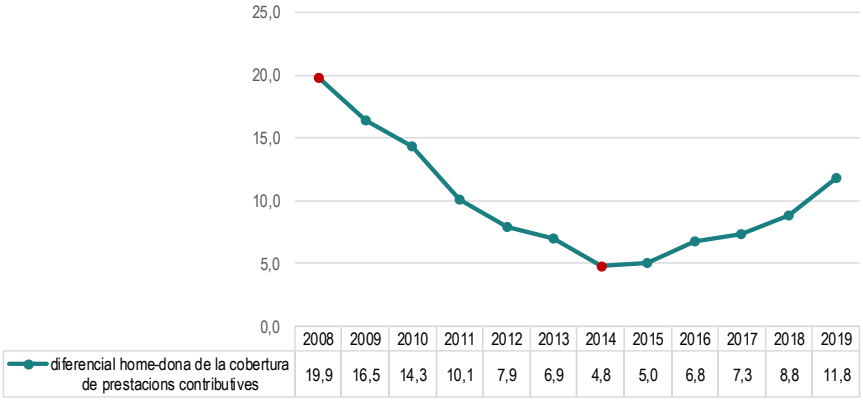
Disminueix el diferencial home dona en la cobertura de les prestacions per desocupació.

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 gairebé 12 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.

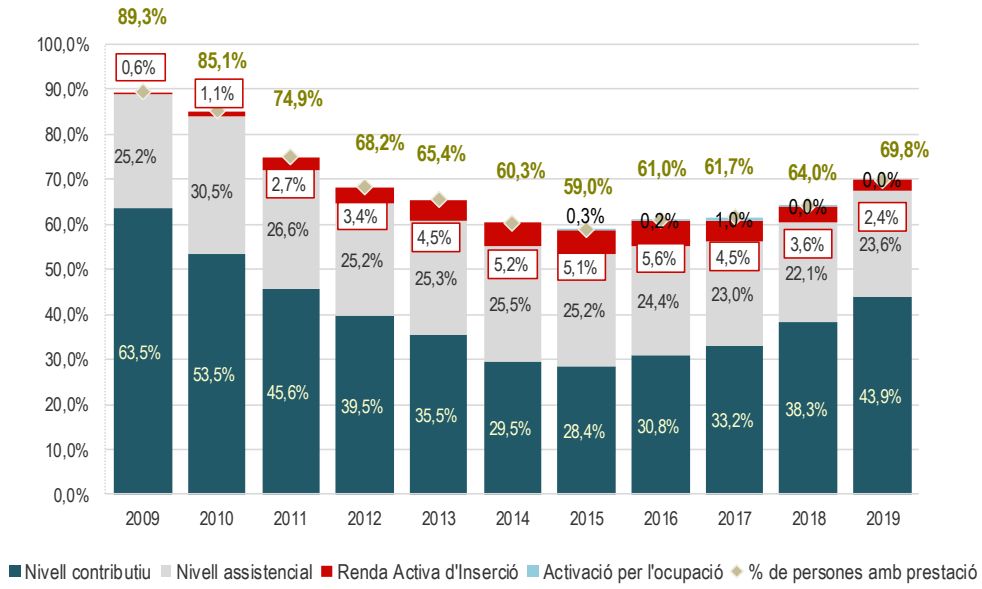
L'evolució de la composició de les prestacions per desocupació és la mateixa entre homes i dones. Així, de manera generalitzada, creix la cobertura de les prestacions per desocupació destacant l'augment del pes de les prestacions contributives sobre el total.

Tot i aquesta tendència positiva, **el creixement** de la cobertura de les prestacions contributives **d'aquests darrers 4 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.

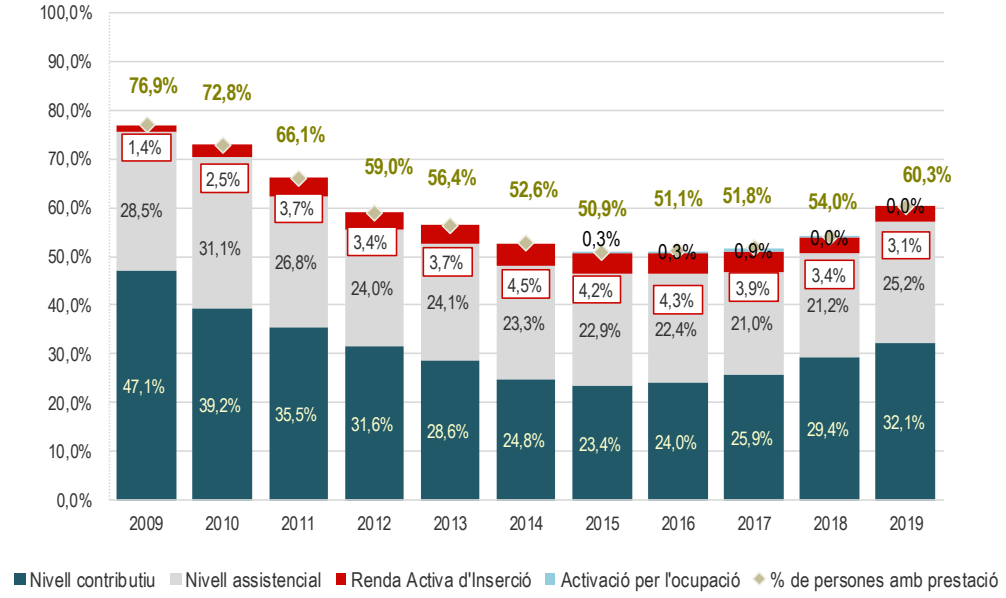
Evolució de les prestacions per desocupació segons tipologia. Baix Llobregat.

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



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

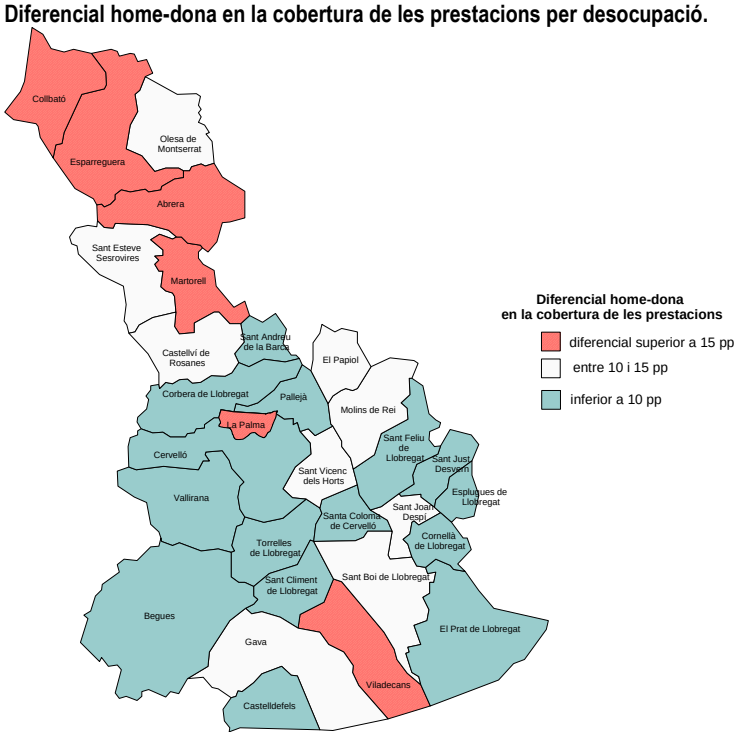
Proporció de dones que perceben prestacions sobre el total d'atur registrat. Baix Llobregat



Font: 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. A nivell general, cal destacar que **aquest any creix el nombre de municipis del Baix Llobregat on el diferencial entre homes i dones és superior als 15 punts percentuals**.

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.

6 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 18,7pp; Collbató 18,5pp; La Palma de Cervelló 17,1pp; Abrera 17,1pp; Viladecans 16,3pp i Esparreguera 15,01pp).

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

Només en un municipi la cobertura de les prestacions per desocupació és major entre les dones que entre els homes.

Sant Just Desvern 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).

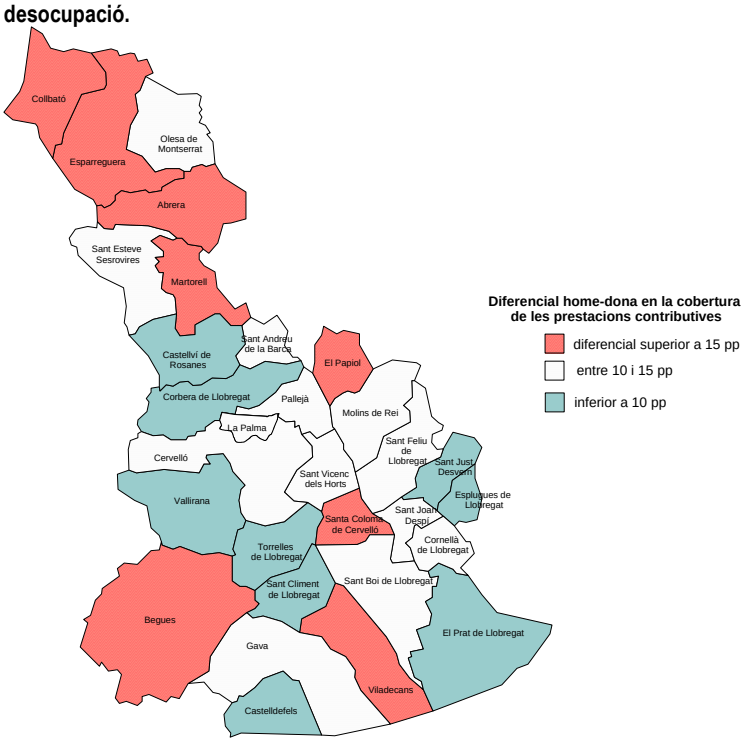
8 municipis del Baix Llobregat tenen més de 15 punts percentuals de diferència en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació entre homes i dones (El Papiol 23pp; Martorell 19,6pp; Abrera 17,1pp; Begues 16,3pp; Esparreguera 16,1pp ; Collbató 15,7pp; Viladecans 15,4pp i Santa Coloma de Cervelló 15,4pp).

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

En cap municipi del Baix Llobregat, les dones tenen una major cobertura de les prestacions contributives que els homes.

Sant Climent de Llobregat (3,5 pp) és el municipi on el diferencial entre homes i dones en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació és menor.

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 170.138 persones beneficiàries de pensions contributives al Baix Llobregat, 88.731 són dones (el 52,2% del total). Tot i aquesta majoria, només el 39,8% de les pensions per jubilació són per a dones.

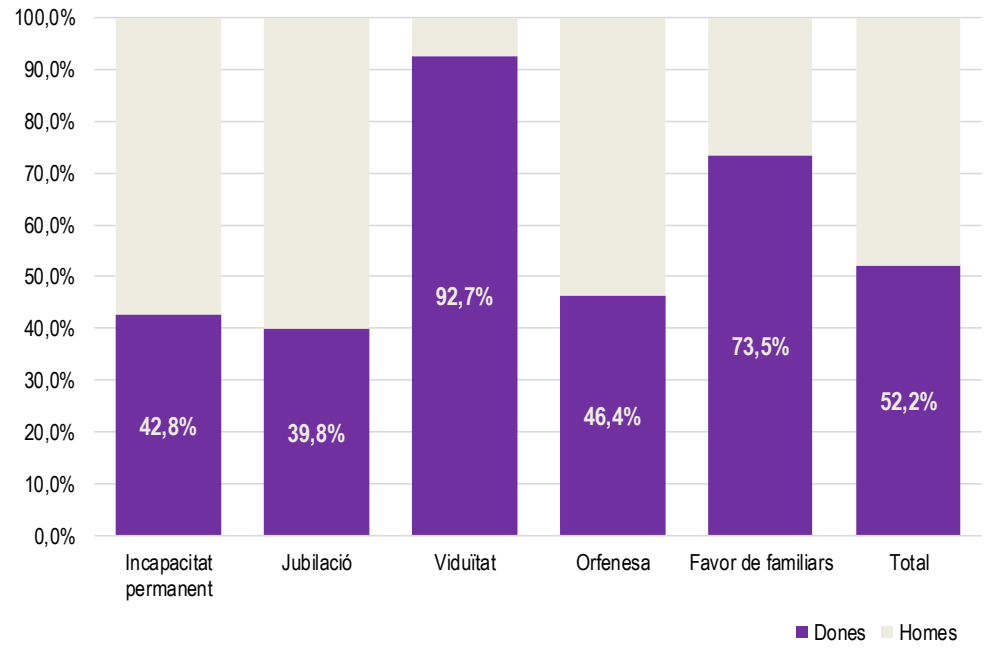
Alhora respecte a la quantia mitjana d'aquestes pensions, independentment de la seva tipologia, les dones presenten un diferencial negatiu respecte els homes. Així, mentre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes és de 1.368 € la de les dones no supera els 787 €, és a dir una **bretxa de pensions del 43% en favor dels homes**.

Per tipus de pensions contributives, són les de jubilació les que tenen una quantia mitjana superior (1.469 €) però també les que presenten un diferencial superior entre homes i dones (les dones tenen una quantia un 46% menor amb 669 € menys respecte els homes). Les pensions d'orfenesa són les que tenen la menor quantia mitjana entre les pensions contributives (407 € i 401 € 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 5.327 beneficiaris, 3.128 són dones, el 59%).

La quantia mitjana de les pensions no contributives (364 €) 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 (11% menys que els homes).

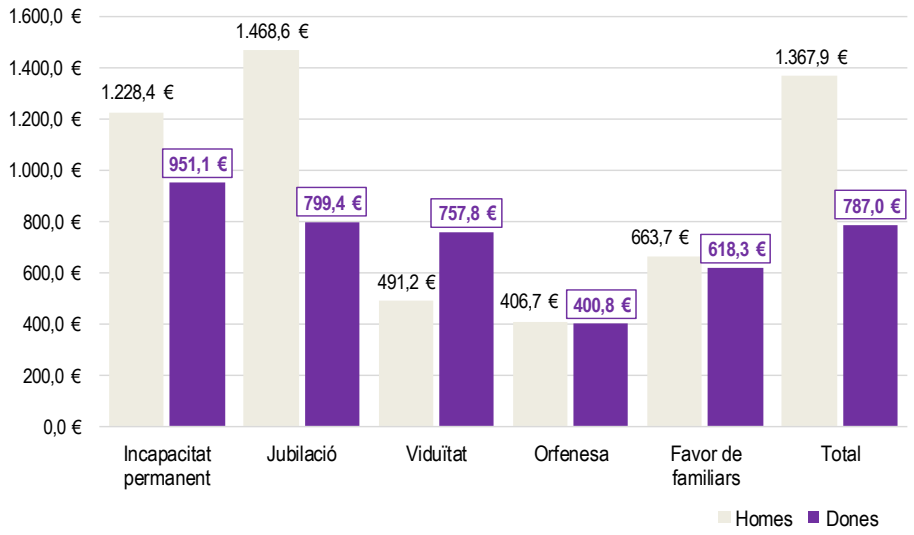
Pensions contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2018.



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

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

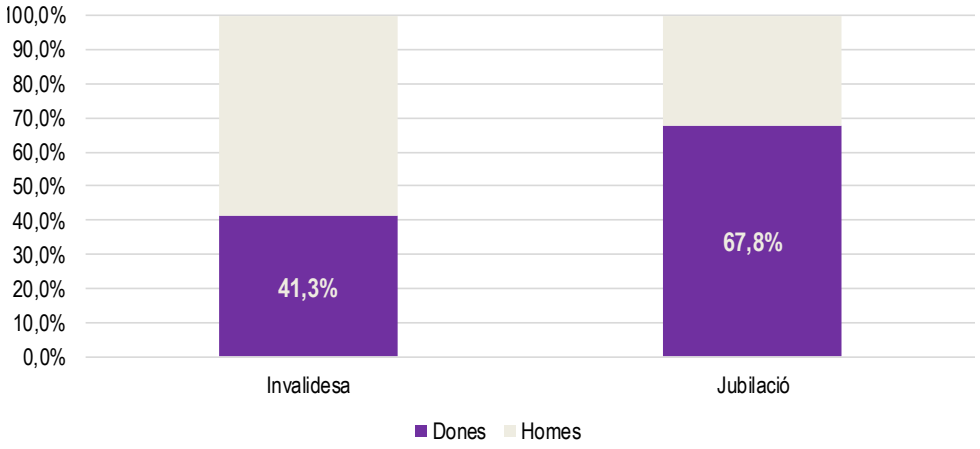
Quantia mitjana de les pensions contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2018.



Bretxa de pensions	
Incapacitat permanent	-22,6%
Jubilació	**-45,6%**
Viduïtat	**54,3%**
Orfenesa	-1,4%
Favor de familiars	**-6,9%**
Total	**-42,5%**

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

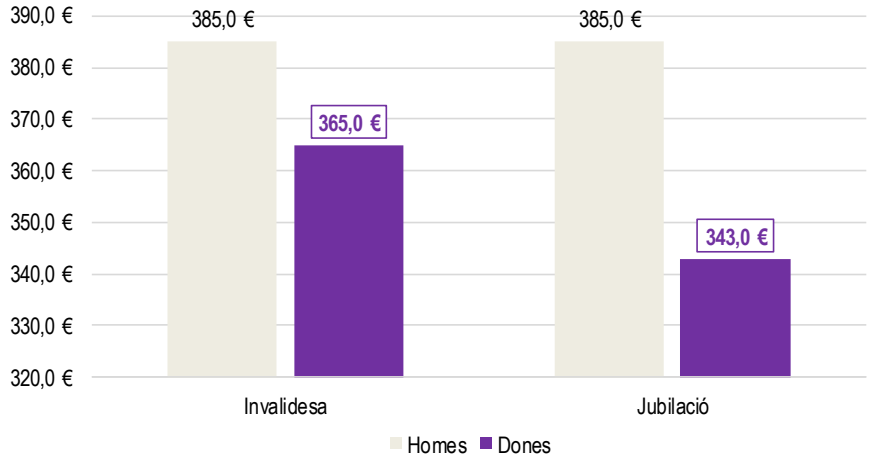
Pensions no contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2018.



Les dones són majoritàries en les pensions no contributives i suposen el 68% de les pensions per jubilació.

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

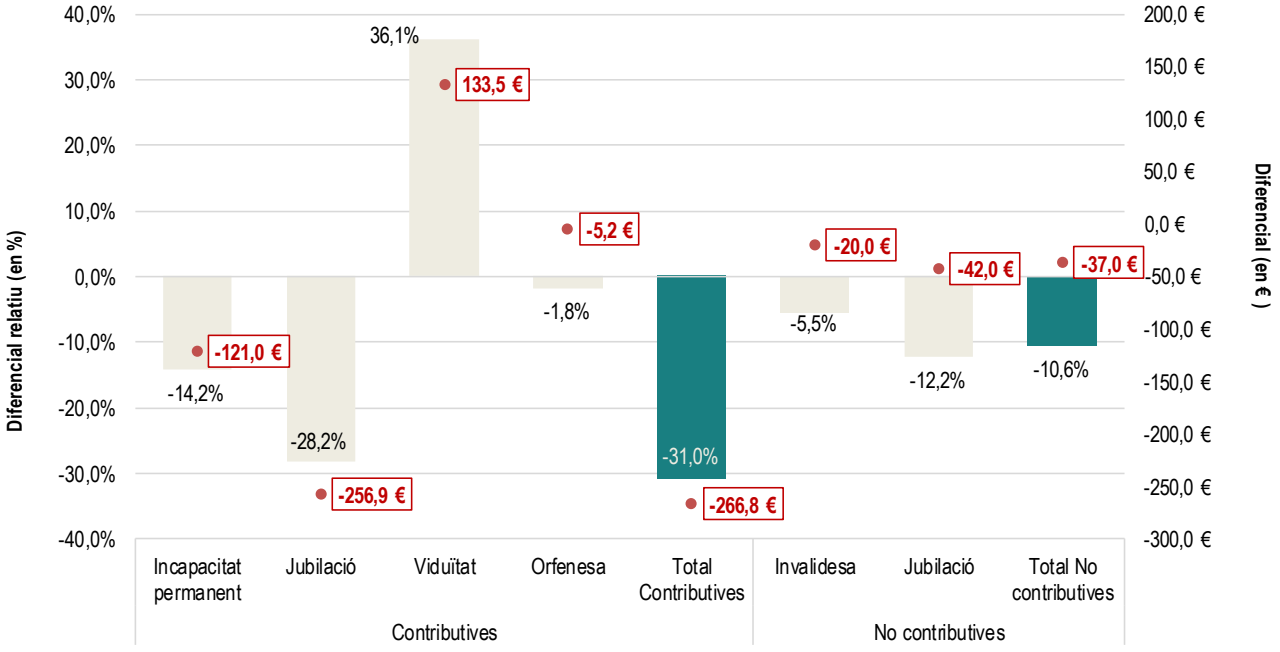
Quantia mitjana de les pensions no contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2018.



Bretxa de pensions	
Invalidesa	-5,5%
Jubilació	-12,2%
Total	-10,6%

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. 2018.



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

6.4 Risc de pobresa

El 24% de les dones i el 18,4% 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 les dones que entre els homes. Per grans grups d'edat, el risc de pobresa major es troba en el grup de persones més grans de 65 anys (12,1% homes i 24,6% dones).

En tots els grups d'edat, s'observa un diferencial en favor de les dones en quant la taxa de risc de pobresa (és a dir, les dones tenen major risc de pobresa que els homes). El diferencial del total de la població mostra 5,7 punts més de taxa de risc de pobresa en les dones. Aquest diferencial arriba als 12,5 punts percentuals en les dones majors de 65 anys i baixa als 3,3 punts entre les dones en edat de treballar (16 a 64 anys).

Respecte el 2017, **creix la taxa de risc de pobresa en un 3,4% en el conjunt de dones i baixa en els homes en un 6%**. El creixement de la taxa de risc pobresa en els homes només es registra entre els majors de 65 anys (+1,2%). En les dones, la taxa de risc de pobresa creix en tots els grups d'edat i aquest creixement és més acusat entre les majors de 65 anys (+5,5%).

Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat. Catalunya 2016-2018.

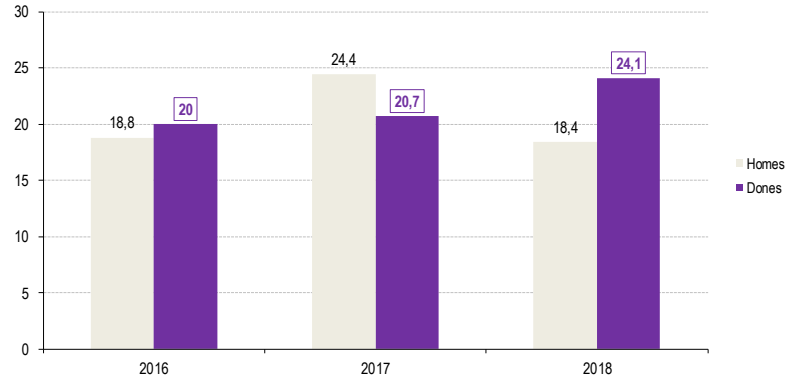
	2016	2017	2018	Variació anual
Homes	18,8	24,4	18,4	-6
De 16 a 64 anys	18,8	19,2	18,5	-0,7
65 anys i més	11,3	10,9	12,1	1,2
Dones	20	20,7	24,1	3,4
De 16 a 64 anys	19,3	18,9	21,8	2,9
65 anys i més	17,9	19,1	24,6	5,5
Total	19	24,2	21,3	-2,9
Menys de 16 anys	24	28,5	24,6	-3,9
De 16 a 64 anys	19	19	20,2	1,2
65 anys i més	15	15,5	19,2	3,7

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

La taxa de risc de pobresa només creix en les dones.

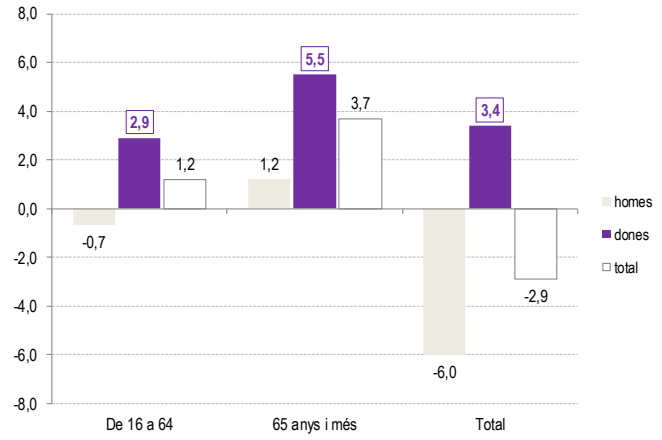
Les persones grans pateixen un augment de la taxa de risc de pobresa. Aquest creixement és significativament major entre les dones.

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 (2017-2018).



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

Entre la població de 65 anys i més és on més creix la taxa de risc de pobresa.

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 23% de la població

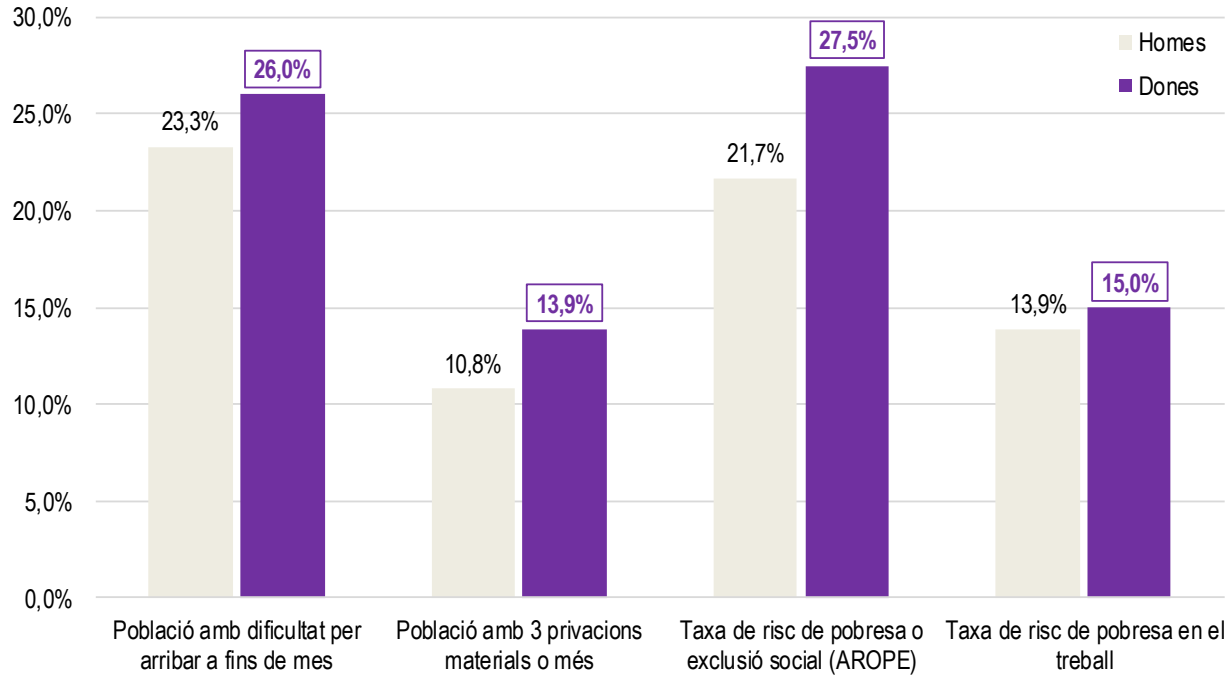
(tant homes com dones) tenen dificultats o moltes **dificultats per arribar a finals de mes**. Aquest percentatge és major entre les dones (26%) que entre els homes (23%).

Respecte a la població amb **3 o més privacions materials**, és major el percentatge de dones (14% del total) que d'homes (11%) 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 mancança material severa i llars amb molt baixa intensitat de treball (inferior al 20%). Aquesta taxa és, també, superior entre les dones (28%) que entre els homes (22%).

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 les dones treballadores que entre els homes treballadors.

Principals indicadors de pobresa en %. Catalunya 2018.



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

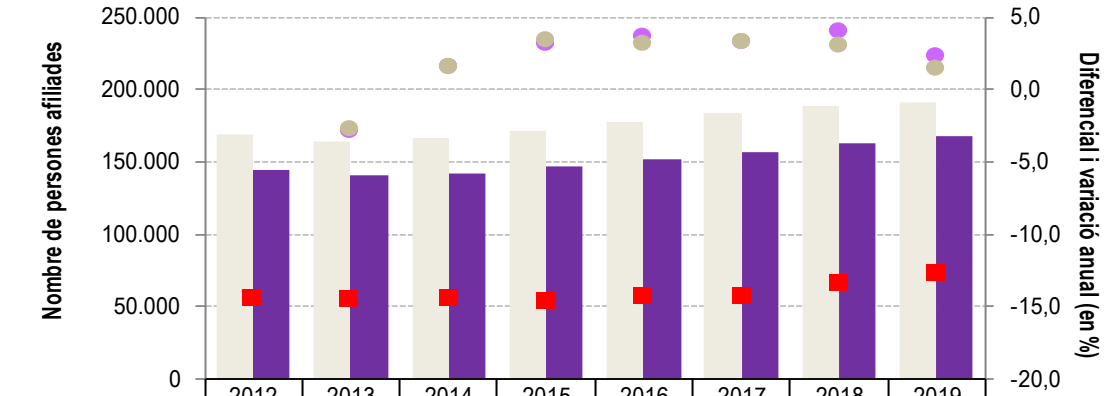
L'afiliació a la Seguretat Social és obligatòria per a totes les persones incloses en el camp d'aplicació de la Seguretat Social i única per a tota la vida del treballador. És a dir, la persona que treballa s'afilia quan comença la vida laboral i es dona d'alta en algun dels règims de la Seguretat Social; 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 167.033 dones afiliades a la Seguretat Social, un 13% 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**.

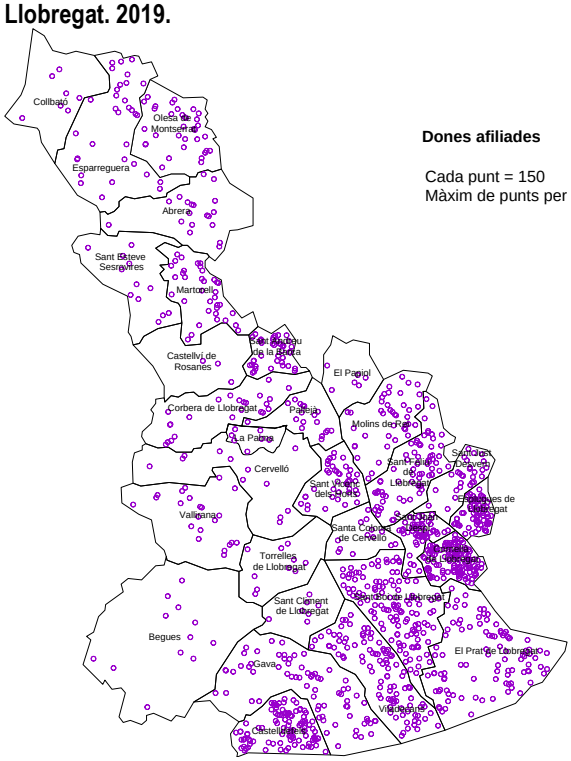
Dades generals d'afiliació residencial segons sexe. Baix Llobregat.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Homes	168.369	163.696	166.171	171.774	177.203	183.080	188.622	191.286
Dones	144.065	139.966	142.142	146.654	151.953	156.993	163.290	167.033
%diferencial	-14,4	-14,5	-14,5	-14,6	-14,2	-14,2	-13,4	-12,7
var anual dones		-2,8	1,6	3,2	3,6	3,3	4,0	2,3
var anual homes		-2,8	1,5	3,4	3,2	3,3	3,0	1,4

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. 2019.



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

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 (49,6%).

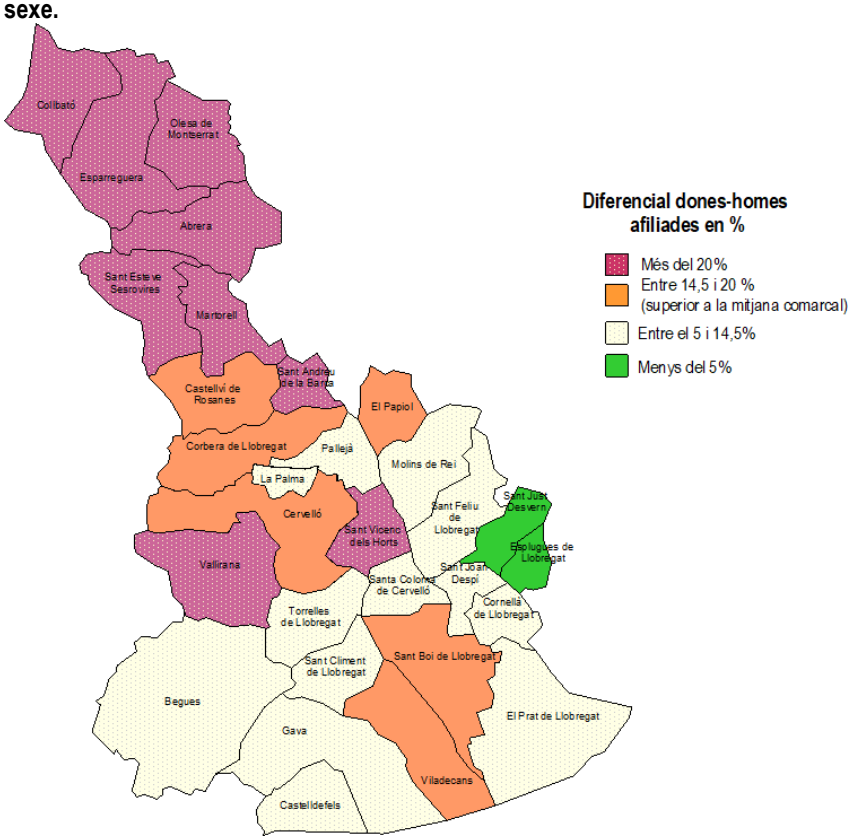
Els municipis de la zona Nord, en termes generals, en canvi, són els que presenten una menor densitat de dones afiliades de la comarca. En aquest cas destaquem Sant Esteve Sesrovires per ser el municipi amb menor proporció de dones afiliades respecte el total (42,5%).

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

La majoria dels municipis tenen més d'un 15% d'homes que dones afiliades (superior a la mitjana comarcal). Sant Esteve Sesrovires, Martorell, Abrera, Esparreguera i Sant Andreu de la Barca són els municipis que tenen un major diferencial d'homes, dones afiliades (35,4%; 33%; 27%; 26% i 25% respectivament).

Només 2 municipis de la comarca tenen menys del 5% de diferencial entre dones i homes afiliades. Sant Just Desvern amb un 1,4% és el municipi amb menor diferencial registrat aquest any al Baix Llobregat. Esplugues de Llobregat, amb un 3,7% més d'homes afiliats, és el segon municipi amb menor diferencial.

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



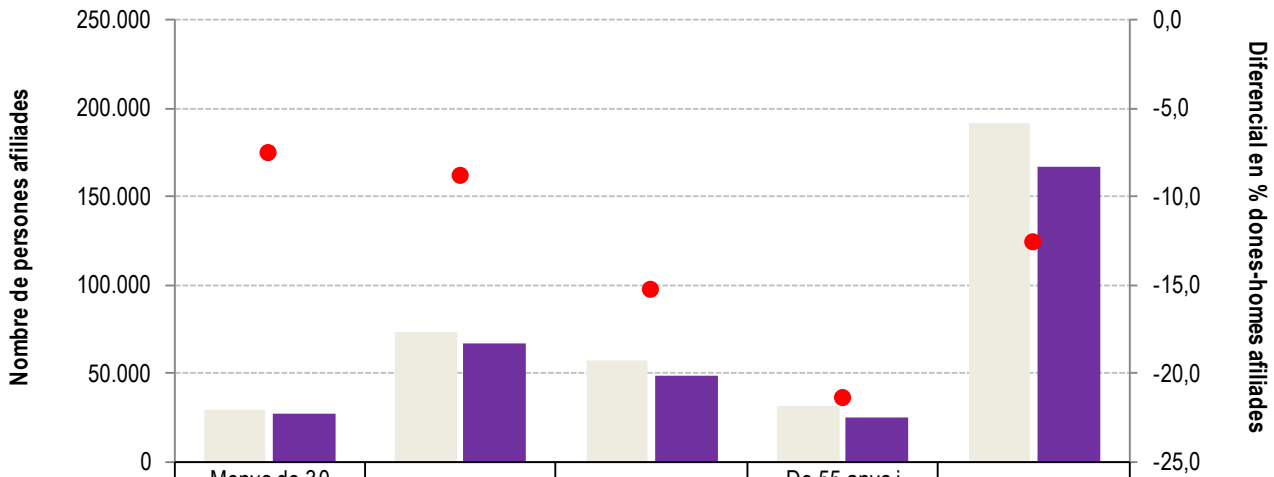
Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

7.1.2 L'edat en les afiliacions.

L'augment de les afiliacions és generalitzat i superior entre les dones (+2,4%). 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 (12,7% homes més que dones).

Si una de les principals hipòtesi d'aquest estudi és que ser dona discrimina en el mercat de treball. Ser dona i gran encara més. Així, si s'observa la distribució de la població afiliada per edat al Baix Llobregat, es veu com el **diferencial per gènere incrementa a mesura que creix l'edat de les persones afiliades**. Així, mentre que entre els menors de 30 anys el diferencial no arriba al 8% entre els majors de 55 anys aquest diferencial supera el 21%.

Nombre de persones afiliades per edat i gènere. Baix Llobregat 2019.



	Menys de 30 anys	De 30 a 44 anys	De 45 a 54 anys	De 55 anys i més	Total
Homes	28.597	73.678	57.322	31.689	191.286
Dones	26.441	67.168	48.539	24.885	167.033
diferencial	-7,5	-8,8	-15,3	-21,5	-12,7

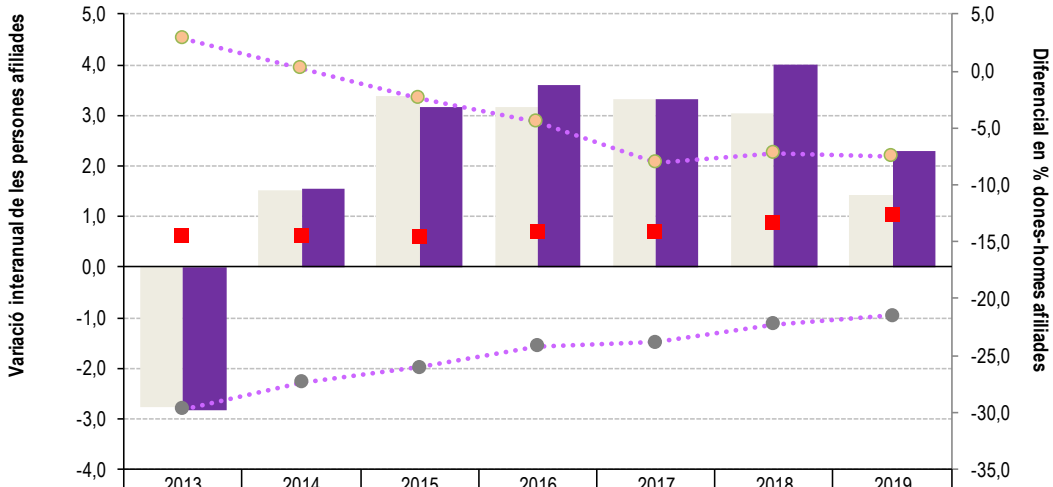
Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

Creix, respecte l'any anterior, el diferencial entre els joves i les joves afiliades a la seguretat social. És el segon any de la sèrie amb major diferencial negatiu (més nois afiliats que noies).

El diferencial de les majors de 55 anys en canvi, 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.

2019 registra les menors xifres en el diferencial de persones afiliades segons sexe. Tot i amb això, al Baix Llobregat es registren un 12,7% més d'homes afiliats que homes.

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



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Variació interanual homes	-2,8	1,5	3,4	3,2	3,3	3,0	1,4
Variació interanual dones	-2,8	1,6	3,2	3,6	3,3	4,0	2,3
Diferencial joves	2,8	0,2	-2,4	-4,4	-8,1	-7,2	-7,5
Diferencial > 55 anys	-29,7	-27,4	-26,0	-24,2	-23,8	-22,2	-21,5
Diferencial total	-14,5	-14,5	-14,6	-14,2	-14,2	-13,4	-12,7

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

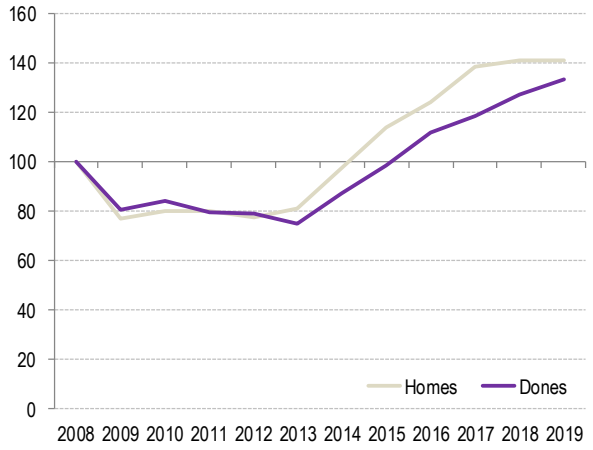
Els contractes registrats és una altra dimensió d'anàlisi que permet observar la situació de les dones en el mercat de treball del Baix Llobregat.

138.984 nous contractes signats per dones i 170.318 per homes fan del 2019, 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 els homes (+0,7%) és superior que entre les dones (+0,5%). Així, 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 45% del total de nous contractes registrats eren signats per dones, el 55% ho eren d'homes.

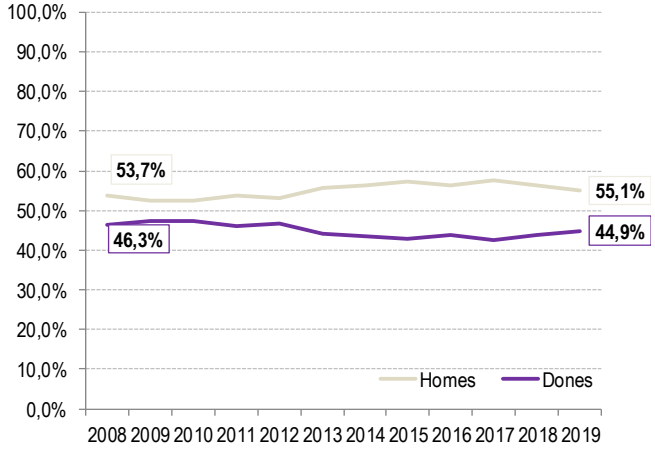
El major pes dels contractes registrats per dones es concentra en les dones de 45 i 54 anys (47%) i disminueix de manera destacada en la franja d'edat de major fertilitat (de 30 a 45 anys) on només suposen el 43% del total. És en les dones grans, però, on el volum de contractes registrats és significativament menor (el 42% 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. 2019.

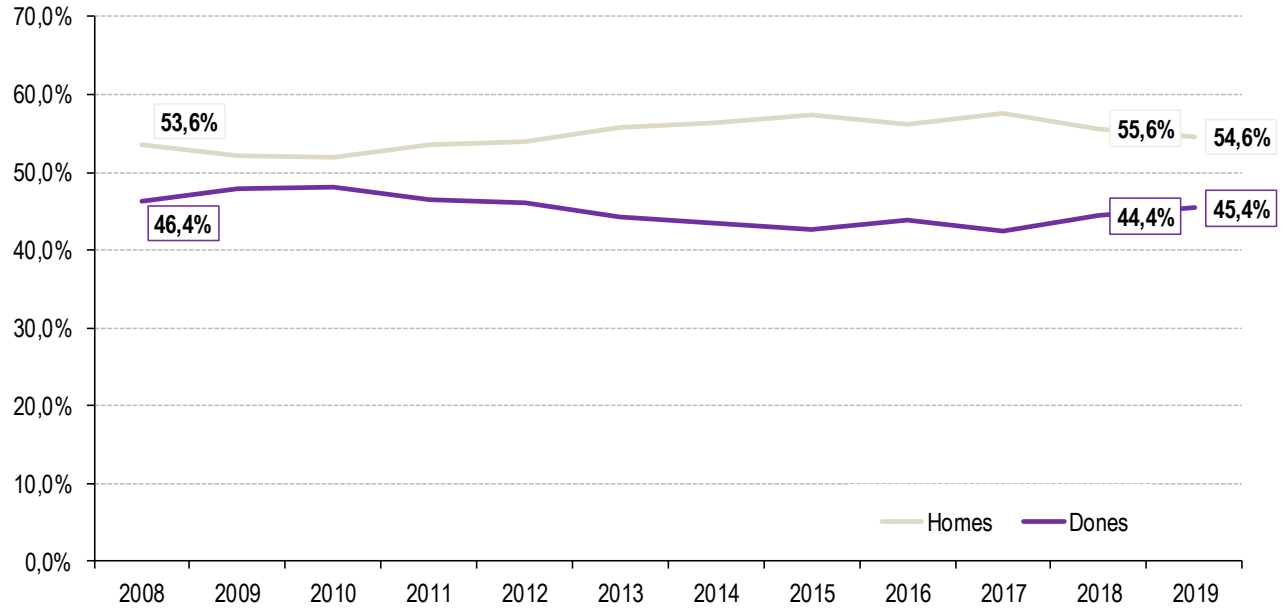
	Homes	Dones	Total	Dones/ total contractes registrats
Menors de 20	11.212	9.200	20.412	45,1%
De 20 a 29 anys	59.160	50.809	109.969	46,2%
De 30 a 45 anys	63.015	47.558	110.573	43,0%
De 45 a 54 anys	27.318	24.449	51.767	47,2%
55 anys i més	9.613	6.968	16.581	42,0%
Total	170.318	138.984	309.302	44,9%

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 2018 aquest percentatge era del 55,6% en el 2019 era del 54,6%). **2019 registra, per tercera vegada, un major creixement de la taxa de temporalitat de les dones que dels homes.**

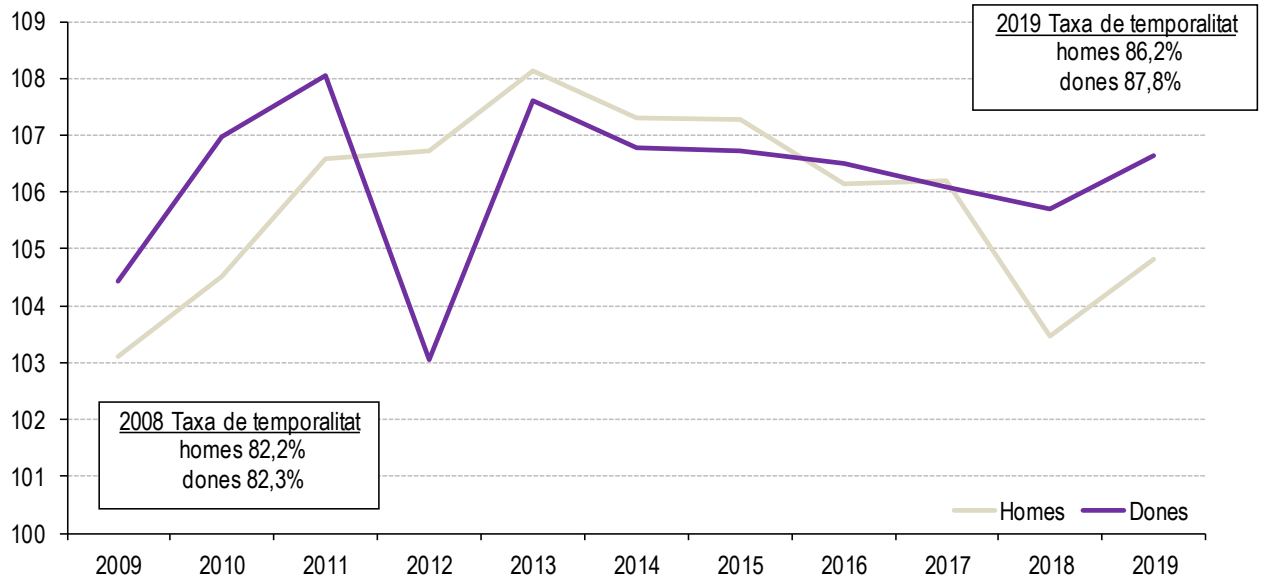
El 66% dels contractes d'interinitat van ser registrats per dones. El 62% dels contractes per obra i servei i el 63% dels contractes per formació van ser registrats per homes.

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.2019.

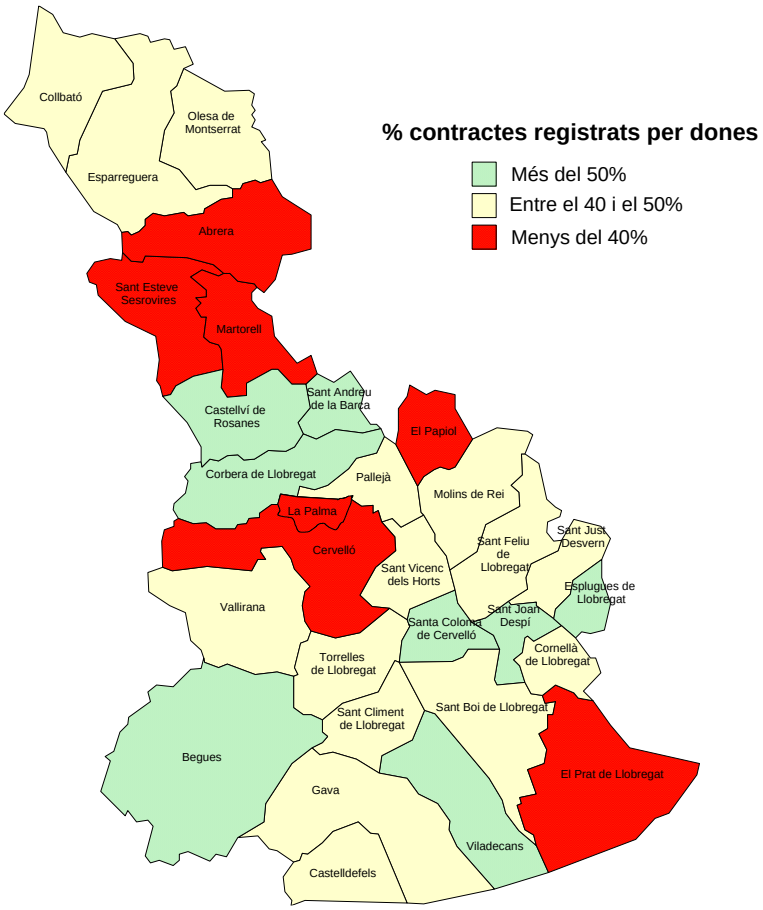
	Quants d'aquests contractes són registrats per homes	Quants d'aquests contractes són registrats per dones	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per homes	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per dones
Eventuals circumstàncies producció	55,7%	44,3%	46,3%	45,2%
Obra o servei	62,0%	38,0%	31,2%	23,4%
Interinitat	34,1%	65,9%	7,7%	18,2%
Ordinari temps indefinit	57,7%	42,3%	8,6%	7,7%
Convertits en indefinits	58,9%	41,1%	5,1%	4,4%
Pràctiques	50,0%	50,0%	0,4%	0,5%
Formació	62,7%	37,3%	0,1%	0,0%
Foment de la contractació indefinida	53,1%	46,9%	0,0%	0,0%
Temporals bonificats persones amb discapacitat	62,1%	37,9%	0,2%	0,1%
Jubilació parcial	72,9%	27,1%	0,1%	0,1%
Relleu	40,2%	59,8%	0,0%	0,0%
Altres	68,2%	31,8%	0,1%	0,0%
Indefinit persones amb discapacitat	65,3%	34,7%	0,1%	0,0%
Inserció	57,3%	42,7%	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 8 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes registrats per dones es situen per sobre del nombre de contractes registrats per homes (Esplugues de Llobregat, Santa Coloma de Cervelló, Castellví de Rosanes, Begues, Corbera de Llobregat, Sant Andreu de la Barca, Sant Joan Despí i Viladecans). Abrera i el Papiol són els municipis amb menor percentatge de contractes registrats per dones de la comarca (30 i 31% del total).

En 9 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.

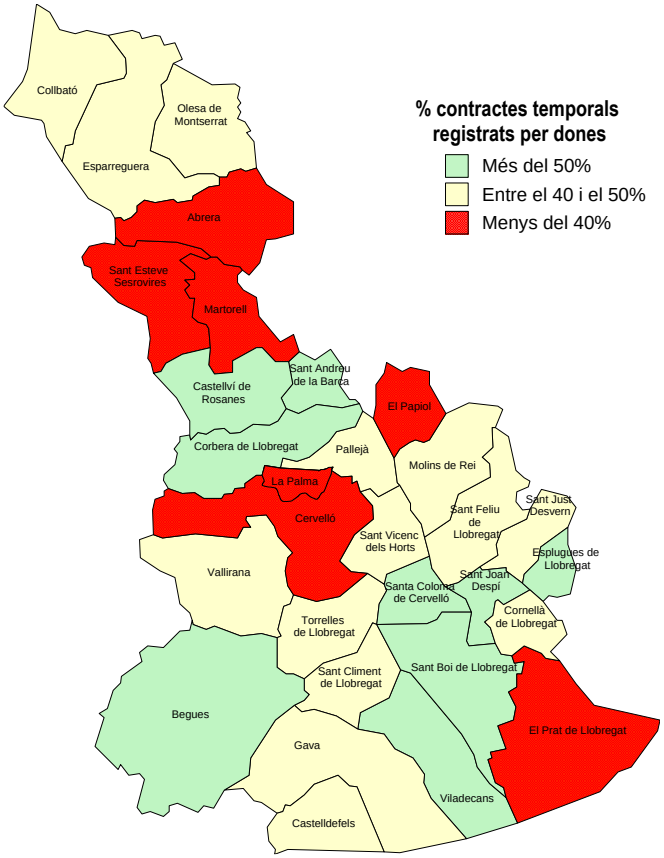
	% contractes registrats per dones
Esplugues de Llobregat	59,5%
Santa Coloma de Cervelló	58,3%
Castellví de Rosanes	56,7%
Begues	55,9%
Corbera de Llobregat	54,1%
Sant Andreu de la Barca	52,9%
Sant Joan Despí	52,5%
Viladecans	52,1%
Sant Boi de Llobregat	49,5%
Castelldefels	49,0%

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
Abrera	29,7%
Papiol, el	31,4%
Palma de Cervelló, la	32,1%
Sant Esteve Sesrovires	36,0%
Cervelló	37,6%
Martorell	37,6%
Prat de Llobregat, el	39,8%
Esparreguera	40,0%
Gavà	41,8%
Sant Just Desvern	43,3%

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	61,2%
Castellví de Rosanes	59,9%
Begues	59,4%
Santa Coloma de Cervelló	58,9%
Corbera de Llobregat	54,5%
Sant Andreu de la Barca	54,4%
Viladecans	54,1%
Sant Joan Despí	53,7%
Sant Boi de Llobregat	50,6%
Castelldefels	48,5%

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
Palma de Cervelló, la	29,9%
Abrera	30,2%
Papiol, el	31,9%
Cervelló	35,4%
Sant Esteve Sesrovires	36,1%
Martorell	37,5%
Prat de Llobregat, el	39,5%
Esparreguera	40,8%
Collbató	41,1%
Gavà	41,7%

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

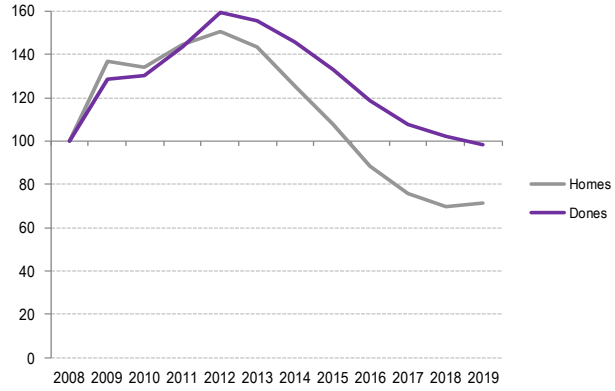
7.3 Atur registral al Baix Llobregat

7.3.1 Dades generals d'atur

Si s'observa l'evolució de l'atur registrat, 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 registrat. El 2019 mostra, per primera vegada, un menor nombre de dones aturades respecte 2008 (22.108). Tot i amb això, es registra un creixement de l'atur registrat entre els homes (+1,9%) i un descens entre les dones (-3,7%) respecte l'any anterior.

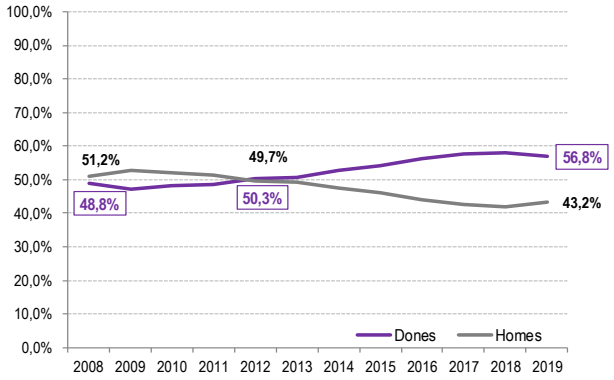
L'evolució de les dones aturades en aquests darrers anys mostra 2 trets que confirmen el creixement de la discriminació de la dona en el mercat de treball. Mentre en el 2008, el pes de dones aturades és inferior al 50% del total (48,8%), **en el 2019 continua predominant el pes de les dones en les persones aturades del Baix Llobregat** (del total de persones aturades, 56,8% són dones i el 43,2% són homes) tot i que disminueix respecte l'any anterior.

Evolució atur registrat 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.



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

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 41,3% d'aquests són dones, entre les majors de 55 anys el percentatge és del 60,8%.

Persones aturades al Baix Llobregat per sexe i edat. Desembre 2019.

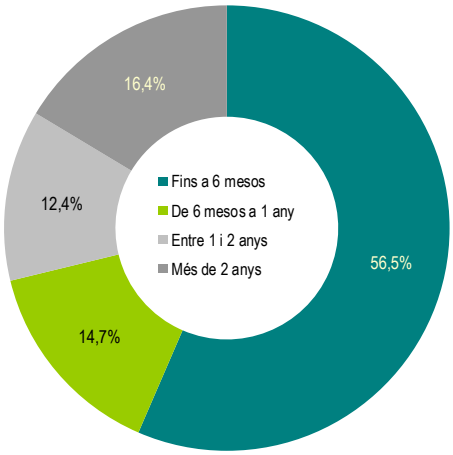
	Homes	Dones	Total	Dones/ persones aturades
Menors de 20	461	325	786	41,3%
De 20 a 29 anys	2.533	2.470	5.003	49,4%
De 30 a 45 anys	4.949	6.783	11.732	57,8%
De 45 a 54 anys	4.279	5.415	9.694	55,9%
55 anys i més	4.587	7.115	11.702	60,8%
Total	16.809	22.108	38.917	56,8%

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

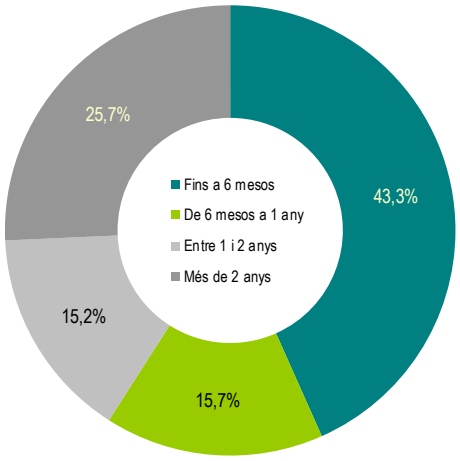
La durada de la demanda d'ocupació també mostra la discriminació de gènere del mercat de treball. Mentre el 57% dels homes aturats porten 6 mesos o menys donats d'alta a les oficines de treball, aquest percentatge, en les dones arriba al 43%. En canvi, **la presència de dones és major entre aquelles persones que porten més de 2 anys donades d'alta a les oficines de treball** (26% del total de dones donades d'alta i 16% del total d'homes).

Durada de la demanda d'ocupació dels homes aturats. Baix Llobregat. Desembre 2019.



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 2019.

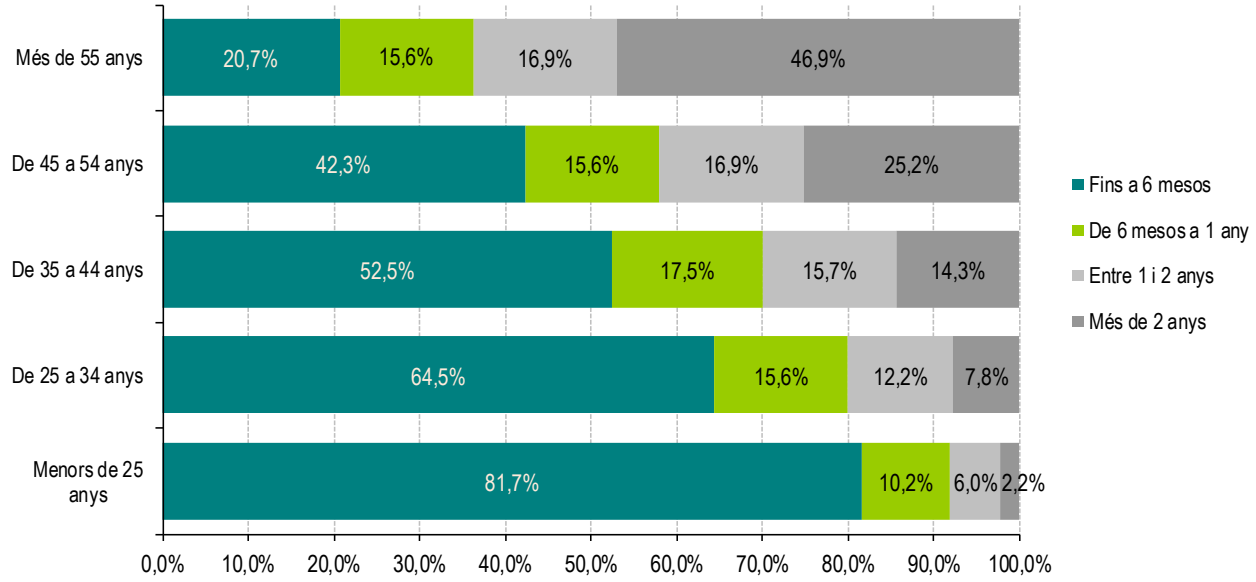


Font: OC-BL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

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 64% 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.

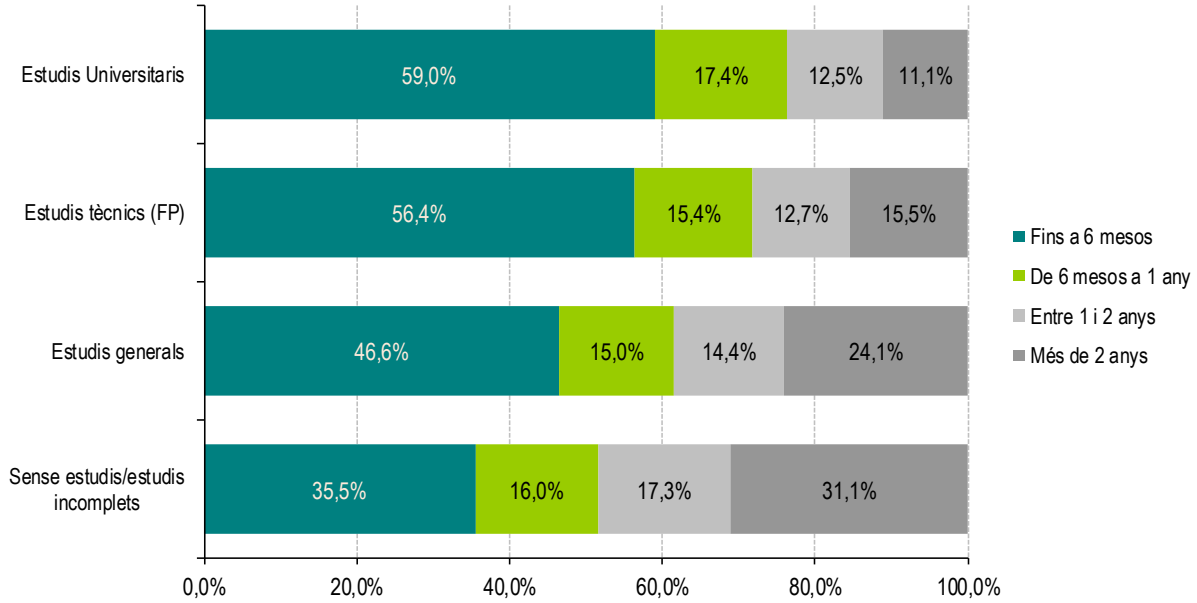
El nivell formatiu també condiciona la durada de la demanda d'ocupació de les dones. Sent les dones amb major nivell formatiu les que tenen una menor durada de la demanda d'ocupació. Les dones amb nivell formatiu universitari, la durada de la demanda majoritària és de menys de sis mesos. Entre les que 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 (21,4%), comerç a l'engròs i al detall (17,7%) i indústries manufactureres (9,5%) són les activitats que registren un major nombre de dones aturades a la comarca. Les activitats de les llars (88,9%), sanitàries i de serveis socials (84%), educació (79%), altres serveis (72%) 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 activitats respecte total dones aturades	Pes de dones aturades en l'atur de cada activitat
Activitats administratives i auxiliars	21,4%	59,0%
Comerç a l'engròs i al detall	17,7%	64,3%
Indústries manufactureres	9,5%	50,3%
Hostaleria	9,4%	64,1%
Sense ocupació anterior	7,6%	71,2%
Activitats sanitàries i serveis socials	6,7%	84,1%
Activitats professionals i tècniques	5,0%	64,6%
Adm. pública, Defensa i SS obligatòria	4,6%	53,9%
Altres serveis	3,5%	72,1%
Educació	2,6%	79,2%
Transport i emmagatzematge	2,5%	31,5%
Activitats de les llars	2,5%	88,9%
Construcció	1,9%	13,6%
Informació i comunicacions	1,4%	46,8%
Activitats artístiques i d'entreteniment	1,3%	53,7%
Activitats immobiliàries	0,9%	61,2%
Activitats financeres i d'assegurances	0,8%	64,1%
Aigua, sanejament i gestió de residus	0,4%	29,3%
Agricultura, ramaderia i pesca	0,2%	24,0%
Energia elèctrica i gas	0,0%	33,3%
Indústries extractives	0,0%	36,4%
Organismes extraterritorials	0,0%	25,0%
Total	100,0%	56,8%

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

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

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 (81%).

Observant la proporció de dones aturades respecte el total de persones aturades segons anterior activitat econòmica desenvolupada, veiem una clara segregació per gènere en les ocupacions d'empleats oficina i comptables (on el 81% de les persones aturades eren dones); treballadors dels sectors de la restauració, personals i venedors (77% de les persones aturades eren dones); directors i gerents (on el 30% de les persones aturades eren dones), treballadors d'activitats agrícoles, ramaderes o pesqueres (16% del total) o treballadors d'indústries, construcció i artesans (el 9% de les persones aturades eren dones).

Ocupacions amb major pes de dones aturades.

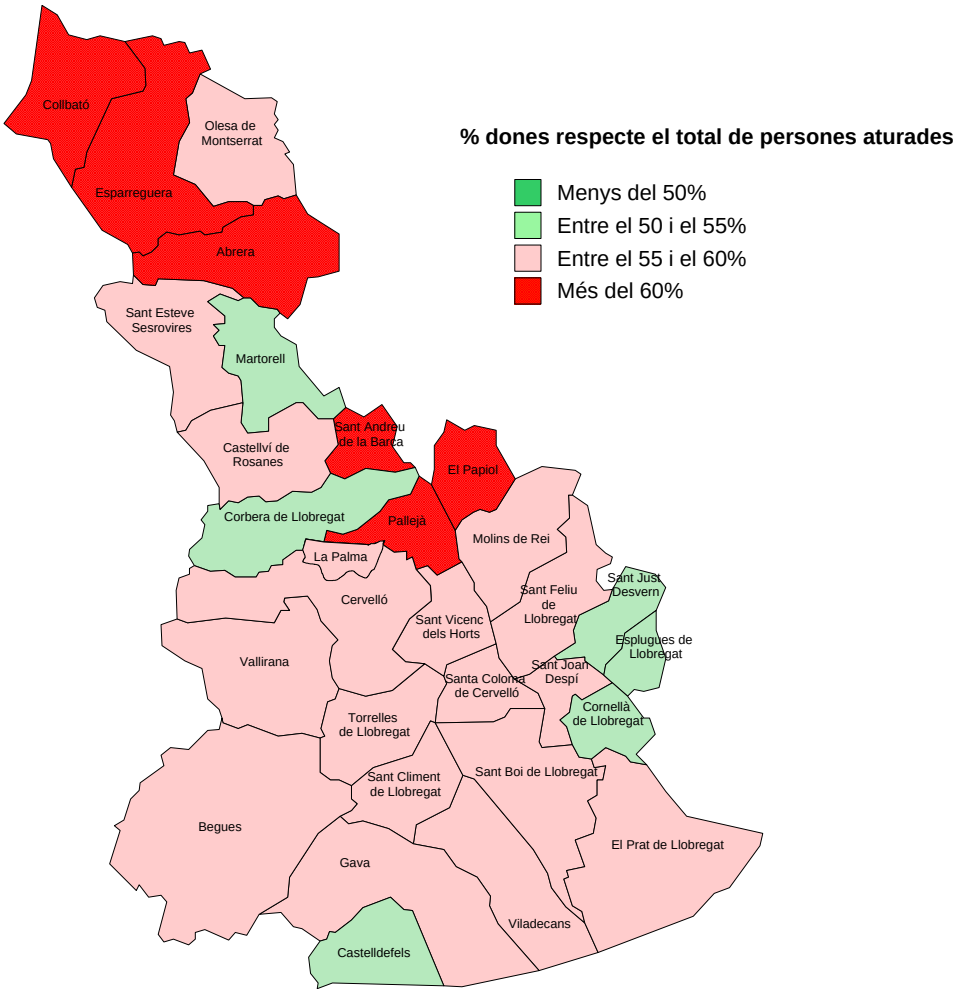
	Pes de dones aturades en l'atur de cada gran ocupació	Pes de les ocupacions respecte total dones aturades
Empleats oficina comptables i administratius	80,8%	17,8%
Treballadors restauració, personals i venedors	77,3%	29,1%
Ocupacions elementals	59,5%	34,6%
Professionals científics i intel·lectuals	59,4%	6,0%
Tècnics i professionals de suport	41,7%	6,6%
Ocupacions militars	33,3%	0,0%
Operadors instal·lacions i màquines, i muntadors	30,7%	3,3%
Directors i gerents	29,9%	0,8%
Treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	15,7%	0,2%
Artesans, treballadors indústries i construcció	8,7%	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 2019 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, 6 municipis registren més del 60% de persones aturades dones i 5 registren un pes inferior del 55% de dones aturades. Esparreguera i el Papiol presenten el major pes en el conjunt de persones aturades (62% i 61% del total) en canvi, Cornellà de Llobregat i Sant Just Desvern són els que tenen un percentatge menor de dones aturades (les dones representen, respectivament, un 52% i 53% 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
Esparreguera	62,3%
Papiol, el	61,2%
Sant Andreu de la Barca	60,7%
Collbató	60,6%
Abrera	60,5%
Pallejà	60,2%
Sant Esteve Sesrovires	59,3%
Viladecans	59,1%
Sant Joan Despí	58,8%
Sant Boi de Llobregat	58,7%

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
Cornellà de Llobregat	52,1%
Sant Just Desvern	53,1%
Corbera de Llobregat	54,1%
Castelldefels	54,6%
Esplugues de Llobregat	54,8%
Martorell	55,0%
Sant Climent de Llobregat	55,2%
Gavà	56,0%
Molins de Rei	56,2%
Torrelles de Llobregat	56,3%

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

8. Semàfor d'indicadors de mercat de treball.

DIMENSIÓ	Indicador	Dones	Homes	Diferencial	Diferencial (variació anual)
Nivell formatiu	% matriculades al Batxillerat (pes)	56,1%	43,9%	+28	+0,4
	% matriculades al Batxillerat Tecnològic (pes)	46,1%	53,9%	-14,3	-2,2
	% matriculades en cicles formatius (pes)	38,8%	61,2%	-36,5	+3,5
	% matriculades en famílies professionals d'informàtica i comunicacions (pes)	5,7%	94,3%	-93,9	-0,3
Població activa	Taxa d'activitat	74,7%	82,3%	-7,6	-1
	Taxa d'ocupació	66,5%	74,0%	-7,5	-1
	Taxa d'atur	11,0%	10,1%	0,9	-0,8
	Taxa d'inactivitat	25,3%	17,7%	7,6	-1
Població ocupada	Població ocupada compte propi	10,6%	18,6%	-8,1	-1,2
	Població ocupada assalariada	88,9%	81,0%	7,9	-1,2
	Població ocupada assalariada contracte temporal	22,8%	19,7%	3,1	+1,7
	Població ocupada assalariada contracte indefinit	77,2%	80,3%	-3,1	-1,7
	Població ocupada temps parcial	22,6%	8,2%	14,4	-0,4
	Rotació laboral	2,6	2,5	0,1	0,0
Emprenedoria	Empresaris i cooperativistes	10,5%	18,5%	-8,0	-1,3
	Taxa d'activitat emprenedora joves	7,9%	8,1%	-0,2	-0,3
	Taxa d'activitat emprenedora total	7,7%	8,6%	-0,9	-0,9

DIMENSIÓ	Indicador	Dones	Homes	Diferencial	Diferencial (variació anual)
Temps de cura	Hores destinades a tasques domèstiques	22,5	12,7h/s	+9,7	
	La cura li ha suposat un fre a la carrera professional	54,2%	21,4%	+32,8	
Bretxa salarial	**Segons rang salarial**				
	Percentil 90	-19,4%	48.109 €	-9.329 €	+0,3
	Percentil 10	-34,4%	11.820 €	-4.060 €	-0,5
	Forquilla salarial	-14,5%	36.289 €	-5.268 €	+0,9
	Mitjana	-23,0%	21.801 €	-6.522 €	+0,4
	Segons grup d'ocupació				
	Ocupacions elementals	-29,4%	17.754 €	-5.219 €	+3,2
	Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.	-29,4%	21.432 €	-6.293 €	0,0
	Tècnics professionals, científics i intel·lectuals	-16,4%	37.712 €	-6.181€	+2,2
	Directors i gerents	-21,9%	55.740 €	-12.184 €	-3,2
	Segons sector productiu				
	Indústria	-19%	31.879 €	-6.071 €	+2,0
	Construcció	-18,7%	25.162 €	-4.694 €	+0,8
	Serveis	-22,3%	27.463 €	-6.131 €	-0,3
	Segons edat				
	Més de 54 anys	-29,2%	32.078 €	-9.369 €	+2,1
	De 25 a 34 anys	-12,3%	21.558 €	-2.649 €	+1,5
	Menys de 25 anys	-27,1%	12.939 €	-3.501 €	-7,8

DIMENSIÓ	Indicador	Dones	Homes	Diferencial	*Diferencial (variació anual)*
Bretxa pensions	Contributives	-42,5%	1.368 €	-581 €	+1,3
	No contributives	-10,6%	385 €	-37 €	-4,5
Cobertura de les prestacions per desocupació	Total	60,3%	69,8%	-9,5%	-0,5%
	Contributives	32,1%	43,9%	-11,8%	+3%
	Assistencials	25,2%	23,6%	+1,6%	+0,6%
Pobresa	Població amb dificultat per arribar a fi de mes	26%	23,3%	+2,7%	-0,5%
	Població amb 3 privacions materials o més	13,9%	10,8%	+3,1%	+0,7%
	Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)	27,5%	21,7%	+5,8%	+5,4%
	Taxa de risc de pobresa en el treball	15,0%	13,9%	+1,1%	+1,1%
Afiliació residència padronal	Variació anual de persones afiliades	+2,3%	+1,4%	+0,9%	+1,9%
	% persones afiliades	46,6%	53,4%	-12,7%	+0,8%
	% persones afiliades menors de 30 anys	48,0%	51,9%	-7,5%	-0,3%
	% persones afiliades majors de 55 anys	43,9%	56,0%	-21,5%	+0,8%
Contractes registrats	% contractes registrats	44,9%	55,1%	-18,4%	-0,1%
	% contractes registrats per menors de 20 anys	45,1%	54,9%	-17,9%	-1,9%
	% contractes registrats per majors de 55 anys	42,0%	58,0%	-27,5%	0,0%
	Taxa de temporalitat contractual	87,8%	86,2%	+1,6%	-0,3%
Atur registral	% persones aturades	56,8%	43,2%	+31,5%	-7,7%
	% persones aturades de més de 2 anys	25,7%	16,4%	+106%	+2,7%
	Directors i gerents (pes)	29,9%	70,1%	-40,2%	+3,0%
	Professionals científics i intel·lectuals (pes)	59,4%	40,6%	+18,8%	-2,0%
	Ocupacions elementals (pes)	59,5%	40,5%	+19%	-2,2%
	Empleats d'oficina comptables i administratius (pes)	80,8%	19,2%	+61,6%	+18,1%

9. Contrastació d'hipòtesis

HIPÒTESIS	CONTRAST
La precarietat té nom de dona.	Tots els indicadors observats en aquest informe consoliden la discriminació de la dona en el mercat de treball: menor remuneració salarial; major pes en les persones aturades; major rotació laboral; major durada en l'atur i major risc de pobresa. Si mirem la variació tenim que entre la cobertura de les prestacions per desocupació; la taxa de risc de pobresa; les persones afiliades més joves; les persones aturades de més de 2 anys i els contractes registrats entre els joves creix el diferencial, perjudicant la situació de les dones en el mercat de treball.
Els estudis importen i el gènere tria la formació.	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. La poca presència de dones en els cicles formatius encara és major entre les famílies professionals relacionades amb la indústria 4.0 i les tecnologies de la informació i comunicació (TIC).
Existeix segregació vertical al mercat de treball del Baix Llobregat	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 entre els directius i gerents.
Existeix segregació horitzontal al mercat de treball del Baix Llobregat	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.

Existeix una discriminació salarial per gènere	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 inferiors, entre els directors i gerents, entre els joves i els treballadors de sector serveis.
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 disminueix el diferencial entre homes i dones. La bretxa de pensions contributives disminueix respecte l'any anterior.
La recuperació ve acompanyada per més emprenedoria.	Cert, la recuperació fa créixer la taxa d'activitat emprenedora. Creix el pes de les dones en el col·lectiu empresarial. L'índex TEA creix més entre les dones majors de 34 anys.
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.	Les dones dediquen més temps al treball de cura i domèstic que els homes. Quan es parla de la incidència d'aquests treballs en la vida professional, són les dones les que manifesten una major incidència que els homes.
Així, la situació de les dones del Baix Llobregat en el mercat de treball continua sent discriminatòria i la precarietat laboral li afecta més.	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. Objectius de Desenvolupament Sostenible.

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

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

L'anàlisi de les dones en el mercat de treball del Baix Llobregat s'emmarca perfectament en els ODS 5 (Igualtat de gènere) i 8 (treball digne i creixement econòmic) de l'Agenda 2030.
Així, l'ODS 5 d'Igualtat de gènere, d'entre les fites que planteja destaquem: 5.1. Posar fi a totes formes de discriminació; 5.4 Reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons escaigui a cada país; 5.5 Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública i 5.b Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular les tecnologies de la informació i la comunicació, per tal de promoure l'apoderament de les dones per servir el nostre estudi per a testar el nivell d'assoliment de l'objectiu.
L'ODS 8 de treball digne i creixement econòmic, d'entre les fites que planteja destaquem: 8.5 Per a 2030, aconseguir l'ocupació plena i productiva i garantir un treball digne per a tots els homes i dones, inclosos el jovent i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.

Considerant l'anàlisi d'aquest any considerem que encara resta per assolir les fites plantejades ja que en tots els indicadors que emmarquem en aquestes fites mostren un diferencial negatiu respecte les dones. Així**, tots els indicadors contemplats en l'ODS 5 mostren una situació de desigualtat de les dones**: que cobren un salari mitjà inferior; que dediquen un major temps a les cures; hi ha un menor percentatge d'emprenedores i directives i, finalment, la gran escletxa (més del 88%) entre les dones i homes matriculats en famílies professionals amb molt bona sortida professional.

La situació respecte l'any anterior millora en l'escletxa salarial i persones emprenedores on es redueix l'escletxa. Mentrestant, però, continua augmentant l'escletxa entre les persones directives (augmentant el pes dels homes en aquesta categoria ocupacional).

Quant a l'**ODS 8**, tot i que els indicadors continuen mostrant una situació de desigualtat de les dones (menor taxa d'ocupació, menors dones afiliades i escletxa salarial), la seva evolució anual, mostra una **reducció del diferencial respecte els homes.**

ODS	Fites	Indicadors	Diferencial	*Diferencial (variació anual)*
5 IGUALTAT DE GÈNERE Igualtat de gènere	5.1. Posar fi a totes formes de discriminació	Escletxa salarial mitjana	-23%	+0,4%
	5.4 Reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons escaigui a cada país	El treball de cures li ha suposat un fre a la seva vida professional	+32,8%	
	5.5 Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública	% persones emprenedores	-8%	-1,3%
		% directives	-51,3%	+2,0%
	5.b Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular les tecnologies de la informació i la comunicació, per tal de promoure l'apoderament de les dones per servir el nostre estudi per a testar el nivell d'assoliment de l'objectiu.	% matrícules FP en Indústria 4.0	-90,8%	
		% matrícules FP ensenyaments TIC	-88,6%	
8 TREBALL DIGNE I CREIXEMENT ECONÒMIC Treball digne i creixement econòmic	8.5 Per a 2030, aconseguir l'ocupació plena i productiva i garantir un treball digne per a tots els homes i dones, inclosos el jovent i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.	Taxa d'ocupació	-7,5%	-1%
		Persones afiliades	-12,7%	+0,8%
		Escletxa salarial mitjana	-23%	+0,4%

11. 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 (2018-2019).

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 ; 2017-2018; 2018-2019, 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: 2019, 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'autoubica 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: 2018, 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: 2018, 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 Entrepreneuship 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 eventuals 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: 2019, Catalunya, Enquesta de Població Activa. 2018, 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: 2017, 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: 2019, municipis.

Pensions contributives i no contributives:

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

Jubilació: En el moment d'accedir a l'edat establerta de jubilació, si es compleixen els requisits de cotització, es té dret a percebre una pensió de caràcter vitalici per tal de cobrir la pèrdua d'ingressos derivada del cessament de l'activitat laboral, que és el resultat d'aplicar a les bases de cotització declarades durant els darrers anys les proporcions que corresponguin segons el total d'anys cotitzats. A partir del desembre del 1997, les pensions d'invalidesa de les persones beneficiàries que superen els 64 anys passen a ser considerades de jubilació (excepte en el cas de les pensions de l'assegurança obligatòria de vellesa i invalidesa, el SOVI). Aquest fet genera un trencament de la sèrie en les dues pensions.
Invalidesa: En la seva modalitat contributiva, quan per accident o malaltia la persona protegida no pot seguir desenvolupant la seva activitat professional, la Seguretat Social li reconeix el dret a una pensió, l'import de la qual es defineix d'acord amb l'edat de l'afectat, els anys de cotització, la gravetat de la incapacitat i si aquesta s'ha generat fruit d'un accident laboral o d'una malaltia professional, així com d'acord amb les bases de cotització declarades.

Pensions per supervivència. Per tal de compensar la situació de necessitat econòmica produïda per la defunció de la persona afiliada o pensionista, els qui en depenien econòmicament obtenen drets a pensions. En aquest cas, és el causant qui havia de tenir una relació prèvia amb la Seguretat Social. Els requeriments necessaris són diferents en cada un dels casos.
Pel que fa a **la pensió de 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 traspassada 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: 2019, 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: 2017, 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: 2019, 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: 2019, 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 eventuals agrícoles.

Font de les dades: Departament d'Empresa i Coneixement.
Abast temporal i territorial: 2019, Baix Llobregat i municipis.

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

Emmarcant

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. 2020. **The Global Gender Gap.**
El Fons Monetari Internacional realitza, des de 2006, la bretxa global de gènere. Índex global que analitza la bretxa de gènere en 4 dimensions: 1. participació i oportunitats econòmiques; 2. educació; 3. salut i 4. apoderament polític. Segons aquest informe, resten 99,5 anys per arribar a la paritat de gènere.
https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality

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). **WESO. World Employment Social Outlook. Trends for women 2020. Global Snapshot.**
Breu informe sobre la situació de la dona en el món del treball al món.
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--en/index.htm

Centre d'Estudis de Temes Contemporanis (CETC). Revista Idees. **Feminismes: les xifres.**
A Feminismes: les xifres el CTEC publica de manera gràfica i didàctica els principals temes que encara mostren biaix de gènere: Les desigualtats socials afecten a la salut?; Estudis de dones i estudis d'homes?; Diversitat d'orígens i projectes migratoris; Qui va dir conciliar?; Repartiment millennial de feines domèstics; L'autonomia econòmica en qüestió? ; El gènere de deu sectors econòmics clau; Casar-se, una decisió personal, econòmica o política?; Una dècada postposant la maternitat; Presència equilibrada als ajuntaments?; El poder econòmic es resisteix; Viure amb por de la parella; On em va passar?; Diferències i similituds en la cultura quotidiana; Homes i dones en la indústria del cinema.
https://revistaidees.cat/seccio/feminismes-les-xifres/

Enquestes

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

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

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

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

Aquest índex per la seva naturalesa composta dona visibilitat a les àrees que necessiten millorar i, en definitiva, dona eines als responsables de les polítiques públiques per a dissenyar mesures d'igualtat de gènere més efectives.
http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/index-digualtat-de-genere/

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

Enquesta realitzada a 1.500 persones durant la tardor de 2019 per tal de quantificar les diferències entre dones i homes en diversos àmbits de la vida familiar, social, econòmica i política.
http://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/societat/detall/index.html?id=7468

Mercat de treball i dones

SSRN. **Future of Work: Technological Change and Women's Rights.**

La Dra Phoebe V Moore reflexiona en aquest article acadèmic com, el canvi tecnològic, pot afectar a la situació laboral de les dones.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3526026

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

Molts pares treballadors són usuaris potencials de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar de les organitzacions o empreses on treballen, però no en fan ús. Una de les barreres amb què topen és la manca de sensibilitat de les empreses en aquesta matèria.
https://observatoriosociallacaixa.org/ca/-/por-que-los-hombres-no-utilizan-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar

Observatori Social La Caixa. **Per què hi ha menys dones en ocupacions manuals?**

En incorporar-se al món laboral, les dones han accedit en una proporció menor a les ocupacions manuals. A més, dins aquest grup, la presència femenina continua sent particularment baixa en sectors tradicionalment masculins com ara la mineria, la indústria, la construcció o el manteniment d'instal·lacions.
https://observatoriosociallacaixa.org/ca/-/mujeres-y-ocupaciones-manuales?_ga=2.184362214.1902906308.1580894178-528554521.1573210298

GEM. **Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM. Catalunya 2018-2019.**
Informe anual que monitoritza la taxa emprenedora segons diferents categories (entre elles el gènere) per a Catalunya i la província de Barcelona. Aquest informe permet comparar-se amb altres països de l'OCDE.
https://www.diba.cat/en/web/economieslocals/informe-gem

Diputació de Barcelona. OIL. **Esperarem més de 200 anys per arribar a la paritat a la indústria?**
Article emmarcat dins el programa OIL de Diputació de Barcelona on es reflexiona sobre el paper de les dones a la indústria recollint les principals dades i conclusions dels següents estudis: Les dones en el sector industrial a Catalunya; la inserció laboral dels graduats i graduades de Catalunya; els sectors econòmics emergents i la Formació Professional a la Regió Metropolitana de Barcelona i la inserció laboral dels ensenyaments professionals.
https://www.diba.cat/es/web/economieslocals/butlleti-oil/-/newsletter/132107153/7/234363139/esperarem-mes-de-200-anys-per-arribar-a-la-paritat-a-la-industria-

Salaris, prestacions i pobresa

Alternativas económicas. Mayo 2019. **Seguridad Social e igualdad de género.**
L'advocat Alejandro García Esteban publica aquest article respecte les darreres reformes laborals de la Seguretat Social i la seva incidència en la igualtat de gènere.
https://alternativaseconomicas.coop/articulo/seguridad-social-e-igualdad-de-genero