



Consell Comarcal
del **Baix Llobregat**



LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

Escletxa de gènere, precarietat laboral...
COVID-19

Baix Llobregat, març 2021.

Amb la col·laboració de:



La versió digital de l'informe es troba a
<https://www.elbaixllobregat.cat/observatori>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.ca>



ÍNDEX

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

1. Prenent notes

2. Resum de dades

3. Accés al mercat de treball. La formació.

Nivell formatiu de la població.

Diferencial dona home del nivell formatiu.

Presència de les dones a Batxillerat segons modalitat.

Presència de les dones als cicles formatius segons famílies professionals.

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

Evolució de la presència de les dones a Batxillerat.

Evolució de la presència de les dones als cicles formatius.

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

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

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

4.1 Població activa

Principals indicadors de població activa

Evolució de les taxes d'activitat segons sexe.

4.2 Població ocupada

Principals indicadors de població ocupada.

Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe.

4.3 Població emprenedora

Població ocupada segons situació professional.

Indicadors principals d'emprenedoria segons sexe.

4.4 Rotació laboral

4.5 Índex d'Igualtat de Gènere. Dimensió treball.

5. Usos del temps i cura.

5.1 Usos del temps. Qui fa què?

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

Enquesta usos del temps i confinament.

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

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

Hores setmanals destinades a les tasques domèstiques

Realització de tasques domèstiques segons gènere

El treball de cures suposa un canvi en la vida professional

Mitjana setmanal del temps de lleure

5.4 Maternitat, paternitat i cura

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. Salari, prestacions i pobresa.

6.1 Salari i gènere

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.

Evolució prestacions per desocupació segons sexe

Diferencial home dona de les persones que reben algun tipus de prestació

Prestacions per desocupació segons tipologia

Cobertura de les prestacions per desocupació (diferencial segons sexe) segons municipis.

Municipis amb més prestacions assistencials

6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat.

Pensions contributives. Pensionistes segons sexe.

Pensions contributives. Quantia mitjana de les pensions segons sexe.

Pensions no contributives. Pensionistes segons sexe.

Pensions no contributives. Quantia mitjana de les pensions segons sexe.

Diferencial dona-home en la quantia mitjana de les pensions contributives i no contributives.

6.4 Risc de pobresa

Evolució taxa de risc de pobresa segons sexe.

Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat.

Principals indicadors de pobresa segons sexe.

7. El mercat de treball segons demanda.

7.1 Afiliació segons residència padronal al Baix Llobregat

7.1.1 Dades generals d'afiliació segons residència padronal i sexe

Dades generals d'afiliació residencial segons sexe.

Distribució de les dones afiliades segons municipis del Baix Llobregat.

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

7.1.2 L'edat en les afiliacions

Nombre de persones afiliades per edat i gènere.

Evolució de l'afiliació entre les persones més joves.

Evolució de l'afiliació entre les persones més grans

7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat

7.2.1 Dades generals de contractació

Evolució contractes registrats.

Pes dels contractes registrats segons sexe.

Contractes registrats segons sexe i edat.

Evolució taxa de temporalitat contractual.

Pes dels contractes temporals segons sexe.

Contractes registrats segons tipologia.

Contractes registrats segons modalitat.

7.2.2 Dades municipals.

Municipis amb més i menys contractes registrats per dones.

Municipis amb més i menys contractes temporals registrats per dones.

7.3 Atur registrat al Baix Llobregat

7.3.1 Dades generals d'atur

Evolució atur registrat.

Pes de les persones aturades segons sexe.

Persones aturades segons sexe i edat.

7.3.2 Durada de la demanda d'ocupació

Durada de la demanda d'ocupació segons edat.

Durada de la demanda d'ocupació segons nivell formatiu.

7.3.3 Atur registrat segons activitat econòmica

7.3.4 Atur registrat segons ocupació

7.3.5 Dades municipals

Municipis amb més pes de dones en situació d'atur



Municipis amb menys pes de dones en situació d'atur

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

9. Objectius de Desenvolupament Sostenible.

10. Conceptes i accés a les dades.

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



1. Prenent notes.

Si en l'edició de 2019 ens centraven en veure com de gran era l'escletxa entre homes i dones en el mercat de treball i en el 2020 observàvem si la precarietat tenia nom de dona, en aquesta edició continuem analitzant la situació de les dones en el mercat de treball amb la mirada curta al context actual: una pandèmia i les seves conseqüències directes al mercat de treball.

Incorporacions de la sisena 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 sisena edició incorporem les darreres dades d'enquesta (enquesta sobre usos del temps en el confinament) per tal d'ampliar l'espectre de la dimensió d'usos del temps contemplat en aquest informe.

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.

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

Les preguntes.

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

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

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

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



2. Discriminació de gènere en el mercat de treball

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

3. Segregació vertical

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

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

4. Segregació Horitzontal

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

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

5. Bretxa salarial i de pensions

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

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

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

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

7. La pobresa té gènere?

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

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



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

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

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

9. Emprenedors o empenedores?

Sovint es considera que la discriminació de gènere en l'emprenedoria no és tal ja que l'emprenedoria és un acte voluntari, les dones no empenen perquè no volen. Tot i amb això, darrera de la voluntat i possibilitat d'empenre, existeixen sobretot, barreres de manca d'apoderament. Per tant, si trobem un diferencial positiu d'empenedors, trobarem una discriminació invisible de gènere.

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

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

10. La conciliació, només per a dones?

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

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

11. Podem afirmar que la COVID-19 ha engrandit l'escletxa?

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

La pandèmia ha aturat la producció en moltes activitats econòmiques i ha provocat la destrucció de l'ocupació. De quina manera ha afectat la pandèmia a l'escletxa entre dones i homes en el mercat de treball?



2. Resum de dades

Baixa el pes de les dones en el total de matrícules al Batxillerat i cicles formatius.

- 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 pes de les dones matriculades a Batxillerat i cicles formatiu baixa respecte el curs anterior.
- El 55% de l'alumnat matriculat al Batxillerat són dones; el 38% 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 arriba al 5% del total.

La taxa d'ocupació 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.
- Baixa l'activitat (més entre els homes) i la taxa d'atur creix 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 afecta més a les dones.

- La població ocupada assalariada és major entre les dones que entre els homes.
- Disminueix la distància entre els homes ocupats per compte propi i les dones.
- La jornada a temps parcial té nom de dona (13,2 de diferencial).
- Respecte el 2019 creix la població assalariada de contracte indefinit tant entre dones com entre homes.
- La rotació laboral és major entre les dones que entre els homes. Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 3 o més contractes l'any.

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

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

- Només el 32% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones.
- Baixa 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.
- L'índex TEA creix en homes i baixa en les dones.



L'índex TEA baixa en les dones i creix en els homes.

- On creix la taxa emprenedora és entre els menors de 34 anys (5 punts percentuals més entre els homes i un punt percentual entre les dones).
- Les percepcions, valors i aptituds entorns l'emprenedoria continuen sent diferents entre dones i homes.

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

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

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

La bretxa creix entre els salaris més baixos i més alts, entre els treballadors de restauració i ocupacions elementals i en el sector serveis.

- La desigualtat salarial és una característica que afecta a tots els sectors, edats i ocupacions.
- L'any 2018, les dones tenien una mitjana salarial de 22.290 euros, 6.650 euros inferior al dels homes. És a dir un 22,2% de bretxa salarial en favor dels homes.
- Mentre que entre els treballadors més ben remunerats (percentil 90) la bretxa salarial és del 19,6%, entre els pitjor remunerats (percentil 10) aquesta és del 34,7%.
- El grup d'edat de 25 a 34 anys és el que presenta una bretxa salarial menor (16,3%), el grup de més de 55 anys la major (27,9%).
- Tot i que respecte l'any anterior disminueix la bretxa salarial mitjana, destaquem el creixement de la bretxa entre els salaris inferiors i superiors (percentils 10 i 90); entre el grup de 25 a 34 anys ; en els treballadors de restauració, venedors o comercials o en el sector 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 (61%) que dones (55%). Disminueix el diferencial de les prestacions per desocupació entre homes i dones. La disminució del diferencial ve donat, en gran part, pel descens de la seva cobertura.
- Existeix una bretxa del 41% entre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes (1.401 €) i la de les dones (824€). En les pensions no contributives aquest diferencial també existeix (amb una quantia mitjana de 368 € les dones cobren un 5,4% menys que els homes).

**La taxa de risc de pobresa és major entre les dones.
Per primera vegada, la taxa de pobresa de les dones és major**

- El 20,7% de les dones i el 18,3% 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 que estan en edat de treballar que entre les grans.

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

entre les dones en edat de treballar. La major disminució de la taxa de risc de pobresa la trobem entre la gent gran.

- És major el percentatge de dones que té dificultats per arribar a fins de mes (20,7%) que els homes (20,3%).
- És major el percentatge de dones (12,6%) que d'homes (11,1%) amb 3 o més privacions materials.
- La taxa de risc de pobresa monetària en el treball mostra una major pobresa entre els homes (12,5%) que entre les dones (11,5%).

Continua disminuint el diferencial de persones afiliades.

La disminució de les persones afiliades és generalitzat.

- Al Baix Llobregat hi ha 166.384 dones afiliades, un 9,8% menys del total d'homes afiliats.
- Es registra un descens generalitzat de les persones afiliades. El diferencial home/dona mostra el mateix valor que l'any anterior.
- El diferencial per gènere en les afiliacions augmenta segons l'edat.

Per primera vegada, els contractes registrats per les dones en el 2020 són inferiors als registrats en el 2008.

Les dones registren la major taxa de temporalitat de la sèrie.

- El 55,6% dels contractes registrats al Baix Llobregat en el 2020 ho eren per homes. Creix el diferencial entre dones i homes en la contractació (a favor dels homes).
- Es continua registrant un creixement de la taxa de temporalitat contractual. Les dones registren la major taxa de temporalitat de la sèrie.
- El 65% dels contractes d'interinitat són registrats per dones.
- En 6 municipis de la comarca les dones registren més nous contractes que els homes.

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

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

- Del total de persones aturades en el 2019 al Baix Llobregat, el 56% són dones i el 44% homes. Respecte l'any anterior, l'atur creix més entre els homes que 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 60%.
- El demandant d'ocupació de llarga durada (més de 2 anys) és major entre les dones (26%) que entre els homes (17%).
- Respecte a l'any anterior disminueix el diferencial dones homes aturades de llarga durada.

Segregació horitzontal present a la comarca.

- Més del 83% de les persones aturades que havien realitzat activitats relacionades amb les llars i sanitàries i serveis socials a la comarca eren dones.



Segregació vertical present a la comarca.

Impacte de la pandèmia: les disminucions de les esclotxes venen més de l'empitjorament general del mercat de treball (disminució de l'afiliació i augment de la temporalitat) que no pas de la millora de la situació de les dones en el mercat.

- Només el 14% de les persones aturades del sector de la construcció eren dones.
- El 31,5% 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 (75% de persones aturades dones) són les que presenten un predomini de dones entre les persones aturades.
- Menor afiliació.
- Major temporalitat.
- Disminueix el pes de les prestacions contributives.
- Disminueix el diferencial en l'atur de llarga durada pel creixement dels homes com aturats de llarga durada.
- Les ocupacions més afectades (ocupacions de restauració, venedors o serveis personals) són de les més feminitzades del mercat de treball.

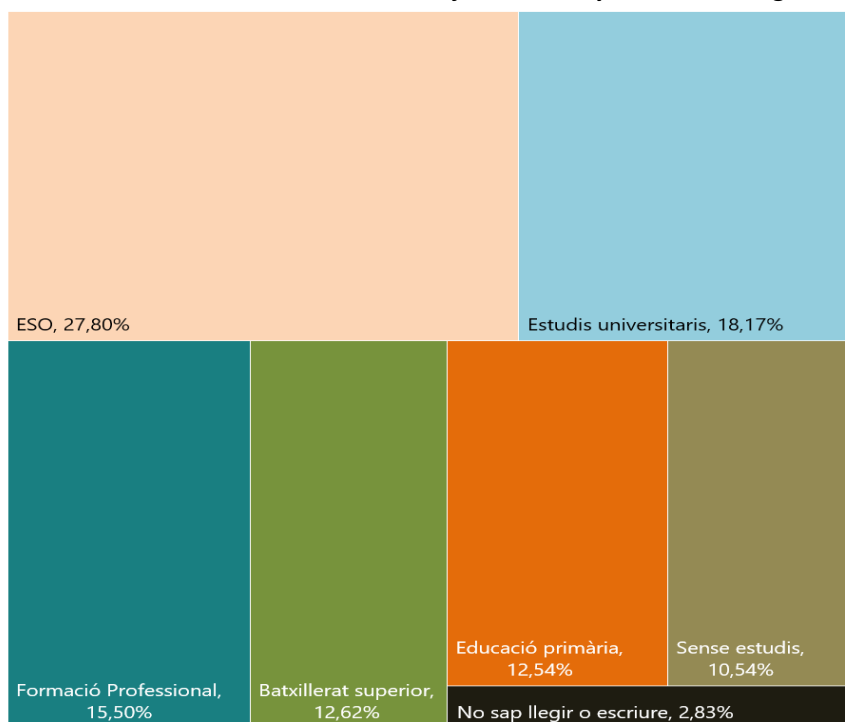


3. Accés al mercat de treball. La formació.

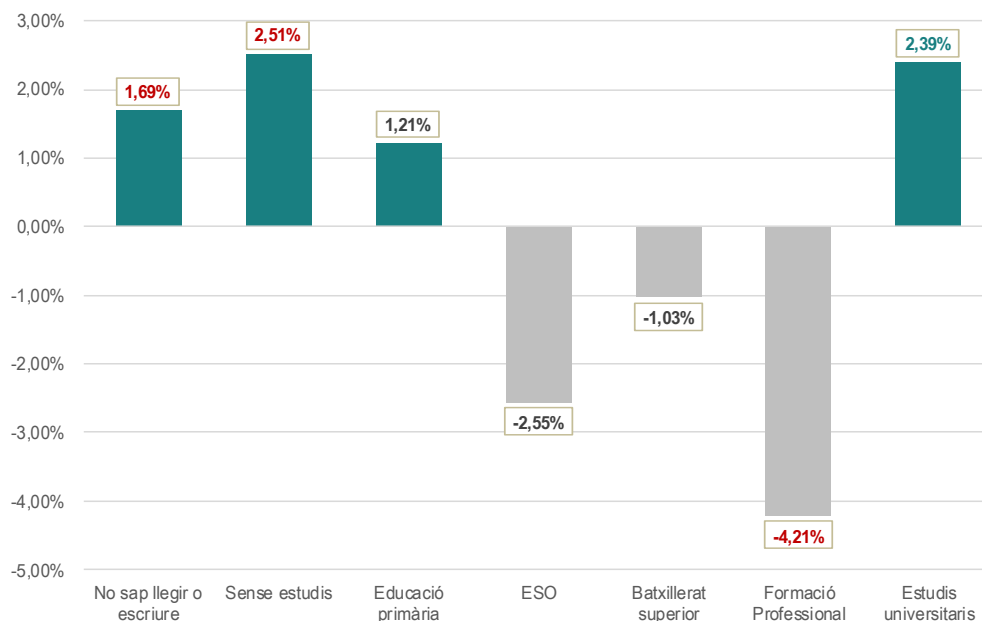
El nivell formatiu de les persones és una de les variables explicatives de la seva situació professional. En els nivells ocupacionals que requereixen menor nivell formatiu les desigualtats per gènere són majors.

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 comarca¹.

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 (55% de l'alumnat al Baix Llobregat són dones) però no així en el conjunt de cicles formatius oferts a la comarca (38% de l'alumnat).

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

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



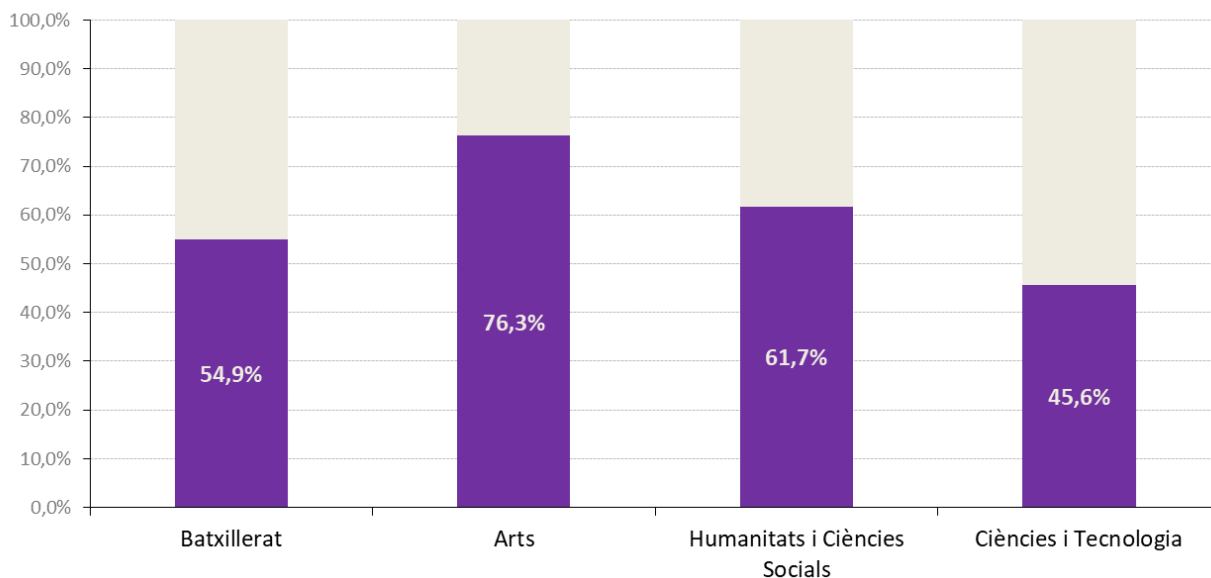
El curs 2019-2020 registra un descens generalitzat del pes de les dones en els ensenyaments formatius post obligatoris (tant Batxillerat com cicles formatius).

Es consolida el descens del pes de dones matriculades en cicles formatius al Baix Llobregat i, per primera vegada des de 2011, es redueix el de les dones matriculades en el Batxillerat. Així, passem d'un 38,8% de matriculacions a cicles formatius registrades per dones en el curs 2018-2019 a 37,9% en el curs 2019-2020. Respecte l'alumnat de Batxillerat, passem de 56,1% dones matriculades en el curs anterior a 54,9% en el curs 2019-2020.

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 (45,6%). Respecte al curs anterior, també disminueix la presència de les dones en aquesta modalitat (que era del 46,1%). On trobem la menor presència de dones és en el cicles formatius de la branca tecnològica, tot i que, respecte el curs anterior, creix el pes de les dones matriculades: electricitat i electrònica (les dones registren el 4,8% de les matriculacions, en el curs 2018-2019, 3,9%) i informàtica i comunicacions (les dones registren el 5,6% del total de les matrícules, en el curs anterior no superaven el 5%).

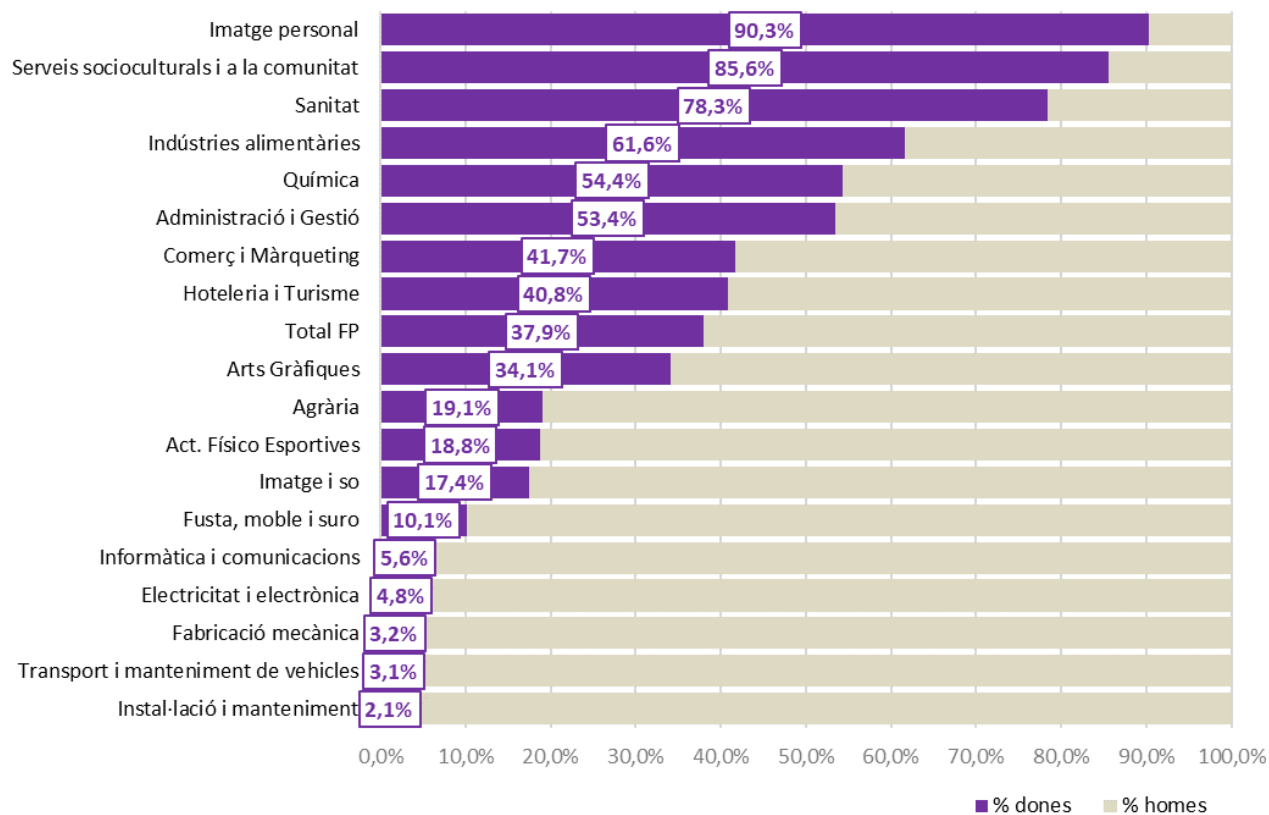
El baix percentatge de les dones en les famílies professionals industrials, encara és més preocupant si ens centrem en aquelles famílies vinculades a la indústria 4.0 on el pes de les dones matriculades no supera el 5% del total. No cal dir que aquest baix percentatge tindrà implicacions negatives per 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 2019-2020.

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 2019-2020.

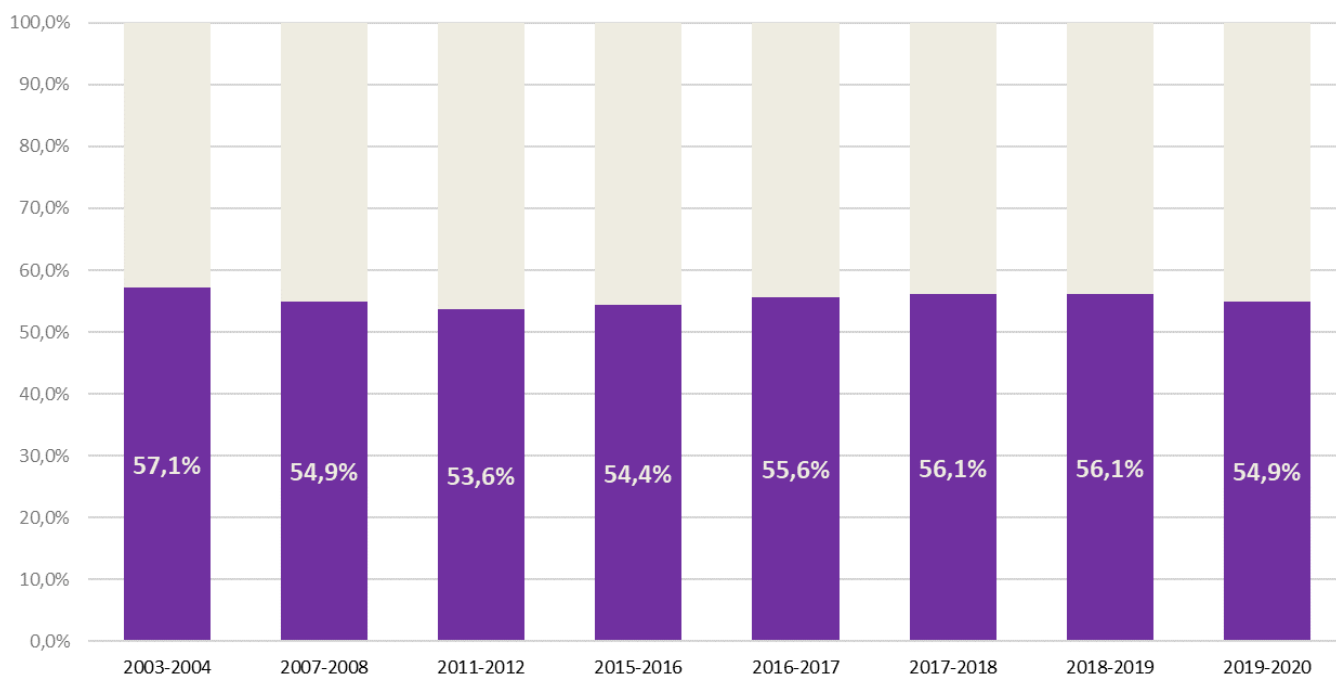


**Presència de les dones a les famílies professionals vinculades a la nova indústria (Indústria 4.0).
Baix Llobregat.**

	Alumnat	%dones
CFPM - INSTAL·LACIONS DE TELECOMUNICACIONS	64	4,7%
CFPM - INSTAL·LACIONS ELÈCTRIQUES I AUTOMÀTIQUES	221	5,4%
CFPS - AUTOMATITZACIÓ I ROBÒTICA INDUSTRIAL	169	4,7%
CFPS - MANTENIMENT ELECTRÒNIC	25	8,0%
CFPS - SISTEMES ELECTROTÈCNICS I AUTOMATITZATS	59	1,7%
Electricitat i electrònica	538	4,8%
CFPM - MECANITZACIÓ	214	1,9%
CFPM - SOLDADURA I CALDERERIA	13	0,0%
CFPS - DISSENY EN FABRICACIÓ MECÀNICA	49	8,2%
CFPS - PROGRAMACIÓ DE PRODUCCIÓ EN FABRICACIÓ MECÀNICA	81	4,9%
Fabricació mecànica	357	3,4%
CFPM - SISTEMES MICROINFORMÀTICS I XARXES	1.126	5,3%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA	177	2,8%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA (CIBERSEGURETAT)	88	6,8%
CFPS - DESENV. D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA (INFORMÀTICA APLICADA A LA LOGÍSTICA)	39	0,0%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA	141	5,7%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS WEB	180	10,6%
Informàtica i comunicacions	1.751	5,6%
CFPM - INSTAL·LACIONS FRIGORÍFIQUES I DE CLIMATITZACIÓ	40	0,0%
CFPM - MANTENIMENT ELECTROMECAÑIC	101	1,0%
CFPS - MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS TÈRMiques I DE FLUIDS	36	0,0%
CFPS - MECATRÒNICA INDUSTRIAL	135	1,5%
Instal·lació i manteniment	312	1,0%
Total Indústria 4.0	2.958	4,7%
Total FP	11.275	37,9%

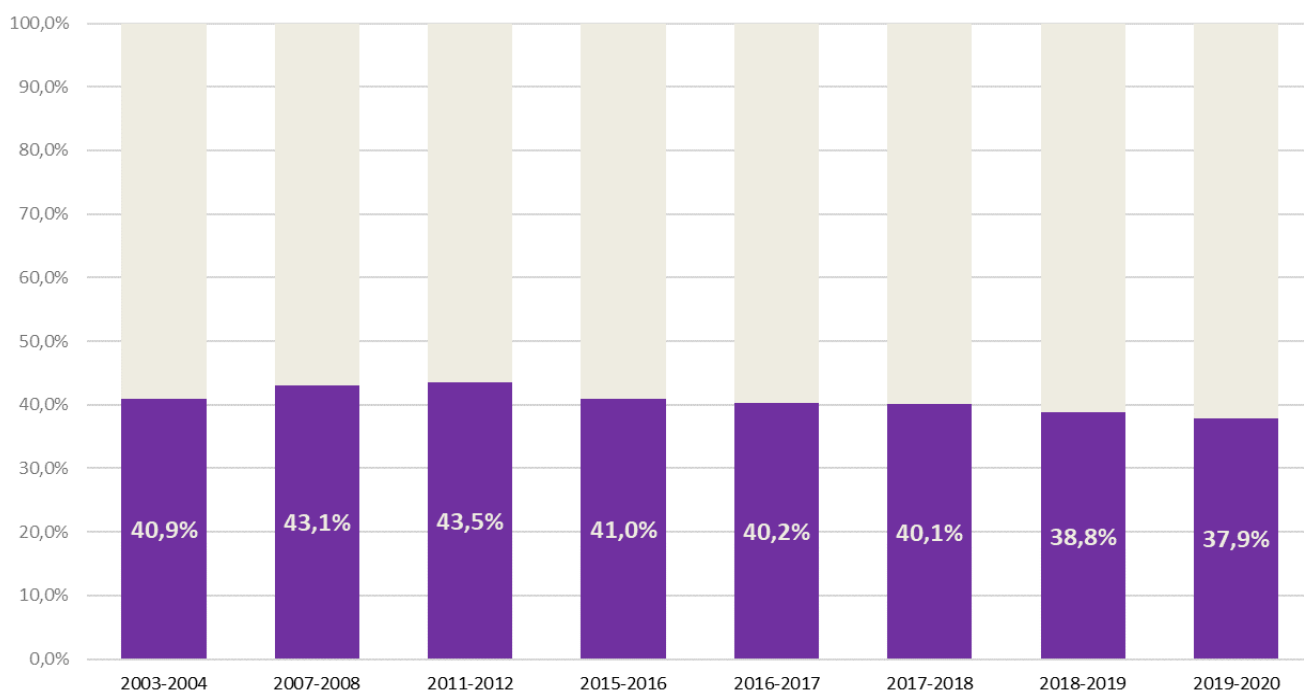
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2019-2020.
La classificació respon als criteris metodològics de l'[estudi](#) publicat per la Fundació FP.

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



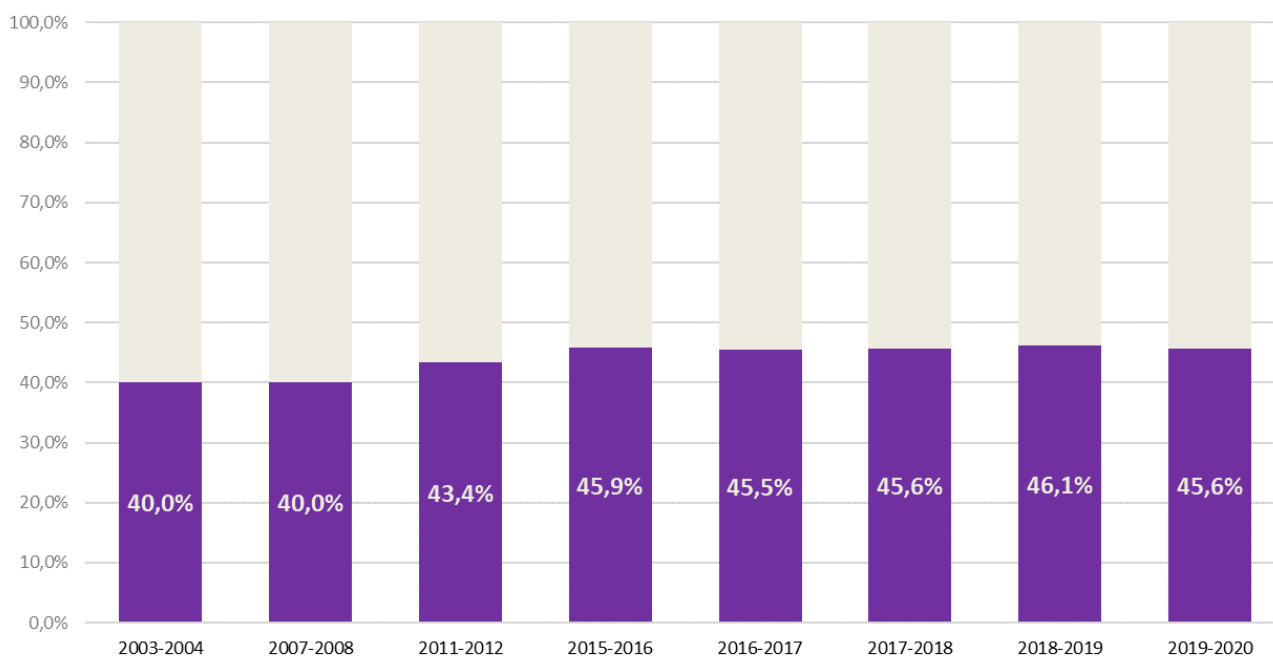
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació.

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



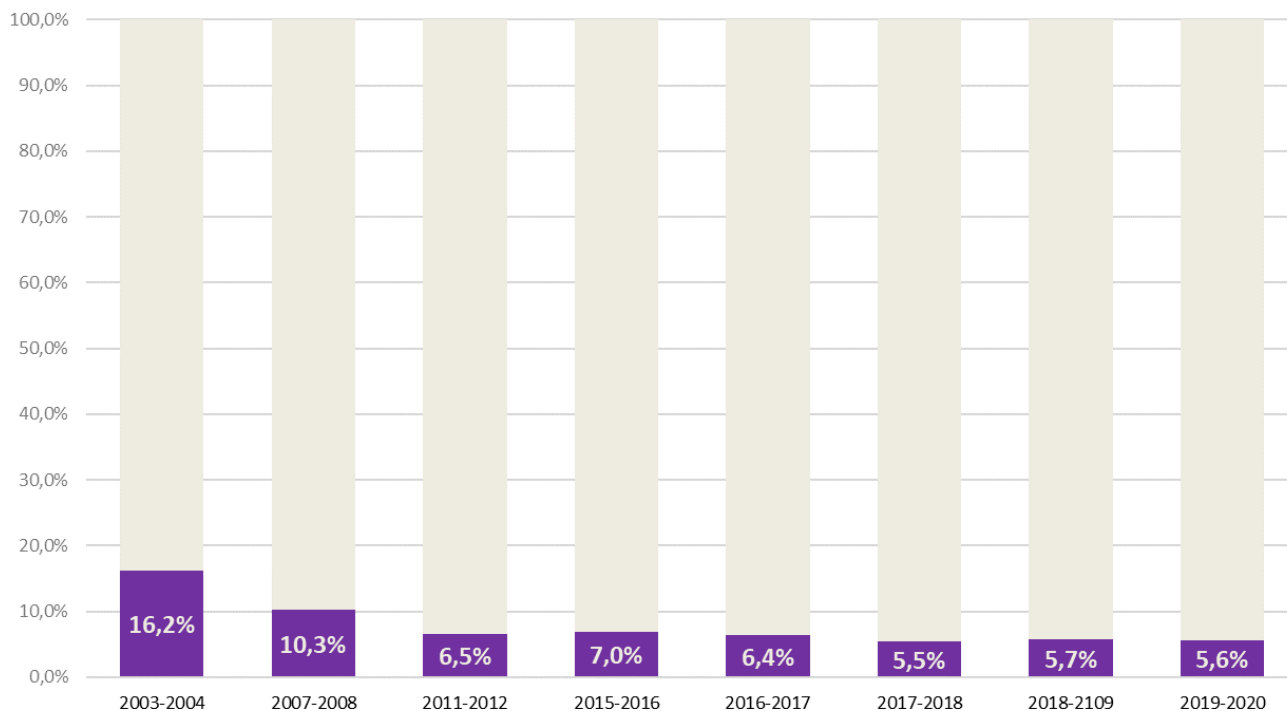
Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Educació.

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.

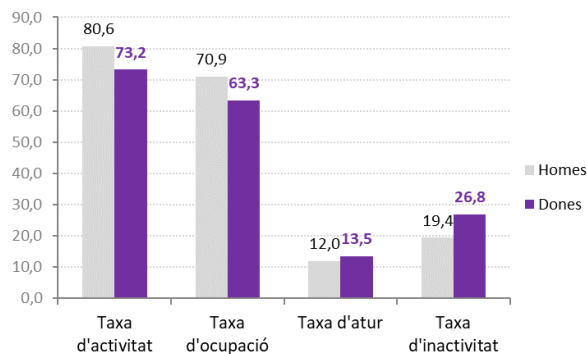
El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina. Mentre els homes presenten un 80,6% de taxa d'activitat, el de les dones és del 73,2%. La taxa d'ocupació dels homes supera a la de dones en 8 punts (71% d'homes i 63% de dones en edat activa estan ocupades).

La població inactiva i aturada és superior entre les dones. Mentre el 19,4% dels homes són inactius, el 26,8% de les dones són inactives en el mercat de treball (mostrant una diferència de +7,4 respecte els homes). La taxa d'atur de les dones (13,5%) també és superior (1,5 punts superior a la taxa d'atur dels homes).

La variació anual dels principals indicadors de població activa mostra un empitjorament general. Respecte el 2019, disminueix la taxa d'activitat, més en homes (-1,6%) que en dones (-1,4%). La taxa d'atur creix més en les dones (+2%) que entre els homes (+1,3%). La taxa d'ocupació disminueix més entre les dones (-3,2%) que entre els homes (-3,1%). Així, podem dir que, en aquest edició de l'EPA, **comencem a detectar el primer impacte de la pandèmia en la població activa** de Catalunya on l'impacte s'observa tant en homes com en dones.

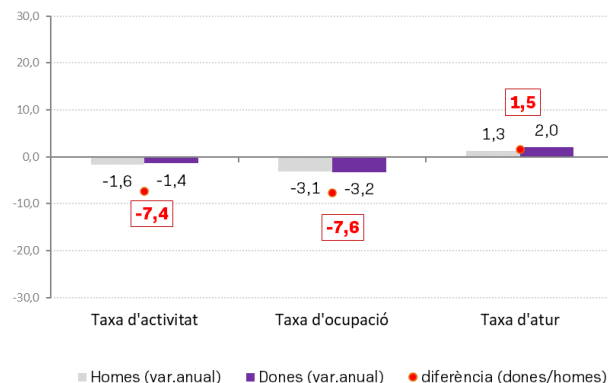
En el 2020 la taxa d'activitat disminueix i ho fa amb major intensitat entre els homes (-1,7 punts) que entre les dones (-1,5pp.). **El diferencial de les taxes** d'activitat d'homes i dones és sempre negatiu (la taxa d'activitat dels homes sempre és superior al de les dones), tot i que respecte el 2019, **el diferencial de la taxa d'activitat disminueix**.

Principals indicadors de població activa. Catalunya. 2020.



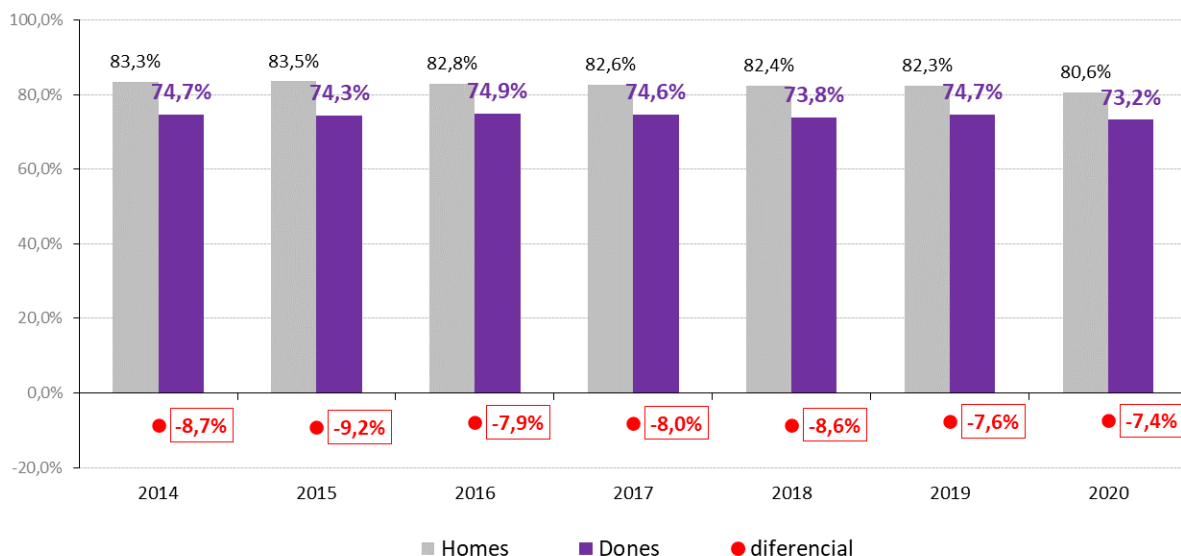
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

Variació interanual dels principals indicadors de població activa. Catalunya. 2020.



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

Evolució de les taxes d'activitat segons sexe. Catalunya. 2014-2020.



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

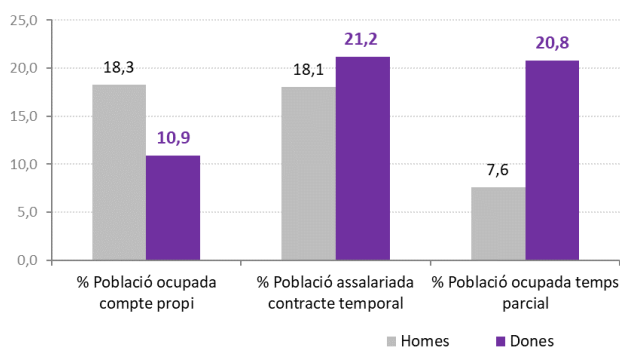
4.2 La població ocupada

Gran part de la població ocupada és assalariada. Hi ha un **major percentatge de dones assalariades** (89%) que homes (82%). En canvi, **és superior el percentatge d'homes que treballen per compte propi** (18%) que en dones (11%) (un diferencial de més de 7 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 21% (un diferencial de 13 punts percentuals entre homes i dones).

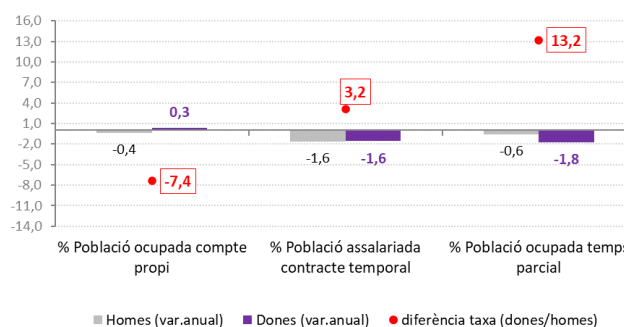
Respecte 2019, **disminueix la població assalariada de contracte indefinit tant entre els homes com entre les dones.** Baixa el percentatge de població ocupada a temps parcial i de manera més intensa entre les dones (-1,8%). **La població ocupada per compte propi creix entre les dones (+0,3%) i disminueix entre els homes (-0,4%).**

Principals indicadors de població ocupada. Catalunya 2020.



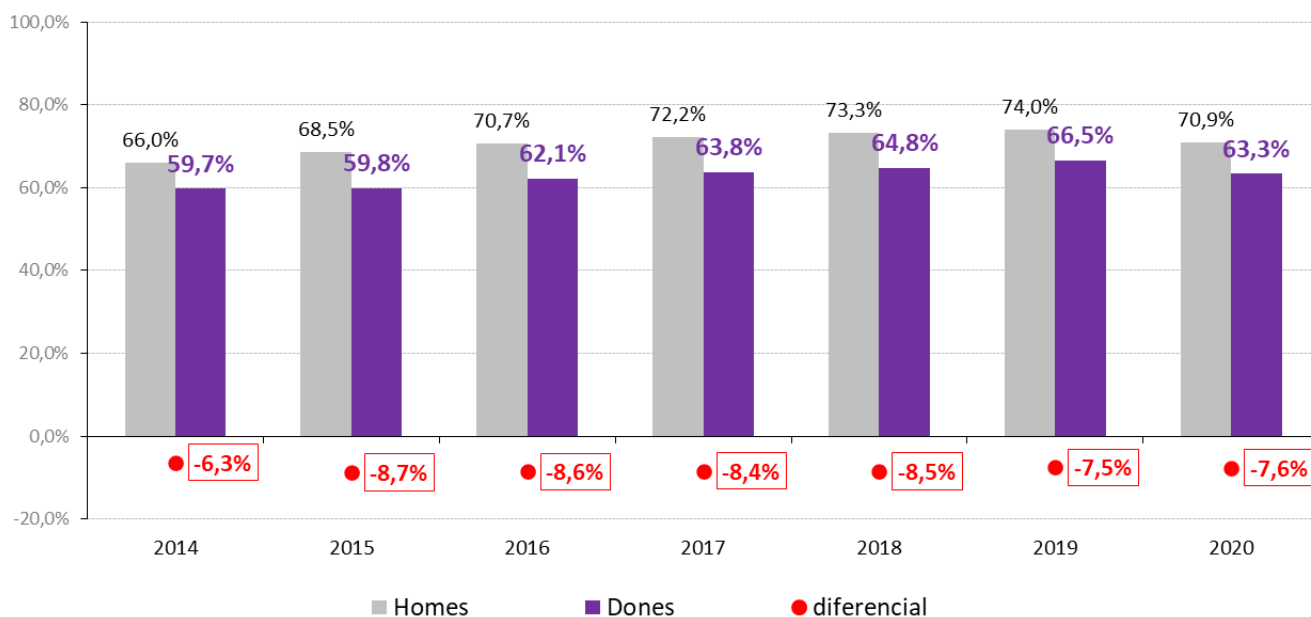
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

Variació interanual. Catalunya.2020.



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

Per primera vegada, des de 2014, **disminueix de manera generalitzada la taxa d'ocupació i, en major mesura, entre les dones.** 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), a més, aquest any, augmenta lleugerament la distància entre la taxa d'ocupats i ocupades.

Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe. Catalunya. 2014-2020.

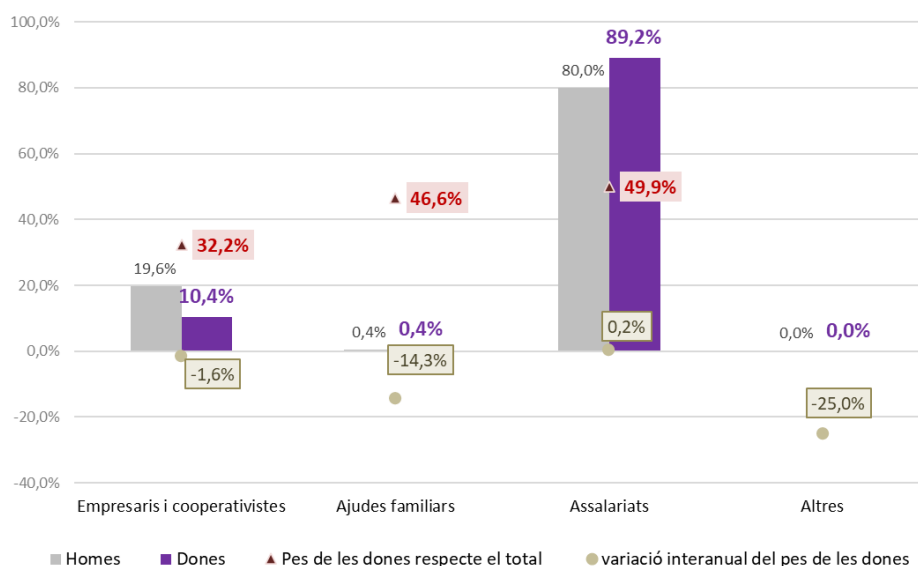
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa publicades a Idescat.

4.3 La població emprenedora

Només el 32% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones. Les ajudes familiars són majoritàriament femenines (47%). 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 2019 **disminueix el pes de les dones en l'empresariat i el cooperativisme (-1,6)** i en les ajudes familiars (-14,3) però **creix, tot i que molt lleugerament (+0,2%) el pes de les dones en les persones assalariades.**

Població ocupada segons situació professional. Catalunya. 2020.



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

La distribució de la població emprenedora per gènere en el 2019 mostra, de nou, que el **percentatge d'homes és superior al de dones en totes les fases del procés emprenedor**. Aquest resultat consolida la tendència iniciada el 2016. Cal destacar la major presència d'homes que de dones en l'abandonament del procés emprenedor (el 60% 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'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 els homes i baixa en les dones**. Així, la TEA dels homes és del 9,3% (en el 2018 era del 8,6%) i la de les dones és el 7,3% (en el 2018 era del 7,7%). Aquesta variació, per tant, fa augmentar el diferencial de l'índex entre homes i dones. **El TEA només creix entre el col·lectiu jove (18 a 34 anys)** i ho fa tant entre homes com entre dones (+5 punts més entre els homes i un punt més entre les dones).

La ràtio TEA femenina/TEA masculina en el 2019 assoleix el **94%** (creix lleugerament respecte l'any anterior). Això significa que hi ha 0,9 dones emprenedores per a cada home emprenedor en fase inicial.

Les percepcions, els valors i aptituds entorn l'emprenedoria continuen sent diferencials entre homes i dones si considerem les diferents fases del procés emprenedor. Així, en comparar les percepcions, valors i actituds dels emprenedors en fase inicial (TEA) i consolidats el 2019 segons el gènere, no s'hi aprecien grans diferències. Sí que es pot destacar que els homes emprenedors declaren en una proporció superior que tenen coneixement d'altres emprenedors (models de referència) i que en els mitjans de comunicació apareixen històries d'èxit empresarial. Per la seva banda, les emprenedores perceben bones oportunitats en l'entorn en una proporció lleugerament superior als emprenedors. Entre els homes del grup d'emprenedors potencials hi ha una consideració més alta del fet que emprendre genera un bon estatus social i econòmic. La por al fracàs és major entre les dones que entre els homes.

Índex TEA per gènere i edat.2019. Catalunya.

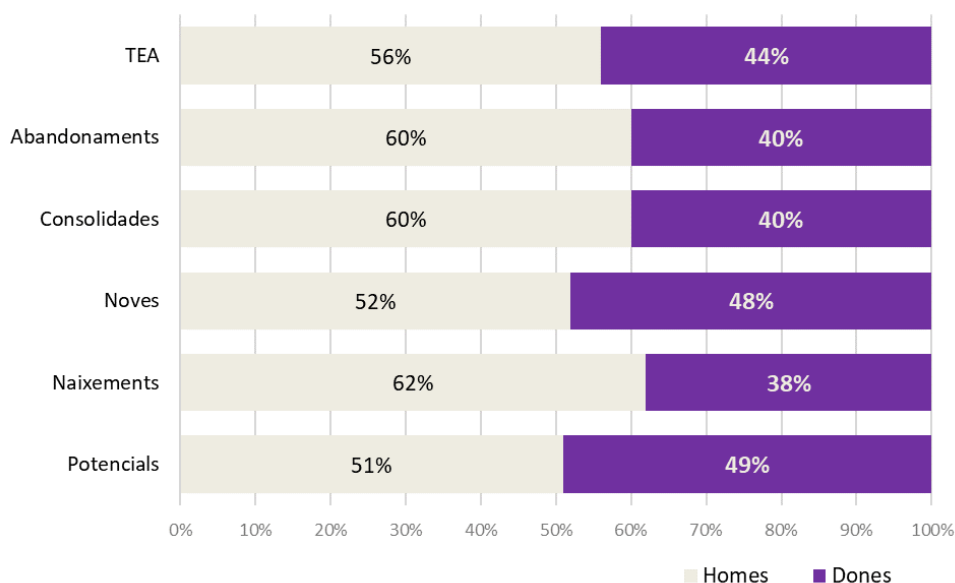
	Homes	Dones
18 a 34 anys	13,2%	9,0%
35 a 64 anys	7,7%	6,6%
Total	9,3%	7,3%

Taula resum d'indicadors d'emprenedoria a Catalunya.

		Homes	Dones
Emprenedors en fase inicial	2019	62%	38%
	2018	59%	41%
Emprenedors consolidats	2019	60%	40%
	2018	52%	48%
Abandonaments	2019	60%	40%
	2018	67%	33%
Emprenedors potencials	2019	51%	49%
	2018	55%	45%

Font: OC-BL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2019-2020.

Distribució per gènere dels col·lectius emprenedors. Catalunya 2019.



Font: OC-BL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2019-2020.

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.

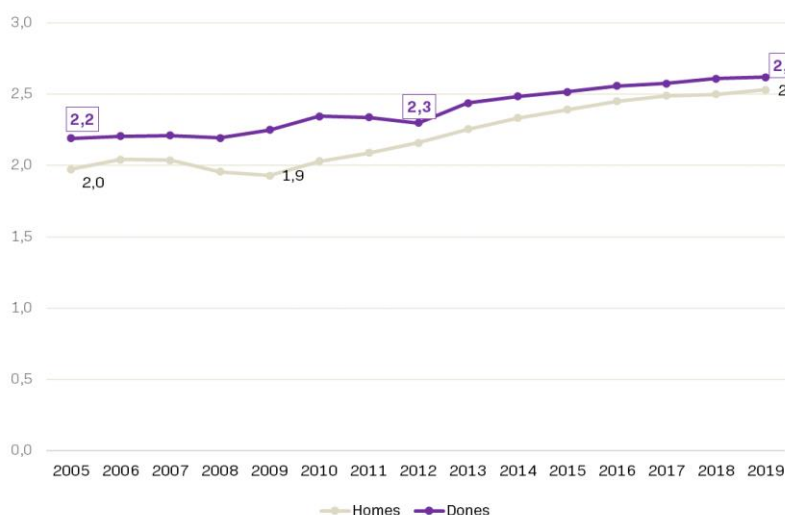
Les dones registren 2,6 contractes l'any 2019.

L'índex de rotació femení és superior al masculí.

La proporció d'homes (57%) que ha signat un únic contracte és superior a la de dones (55%).

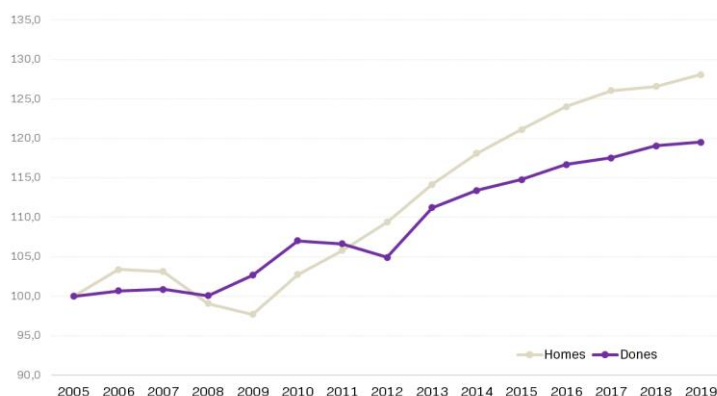
Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 5 o més contractes l'any.

Índex de rotació laboral segons sexe. 2005-2019.



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

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



La rotació laboral creix en tots els anys observats.

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

Tant en homes com en dones el 2019 es registra com el de major rotació laboral de tots els anys observats.

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



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 72,5 punts (la igualtat total se situa en 100), semblant al del conjunt d'Espanya (72) i superior en 4,6 punts al de la Unió Europea (67,9). Respecte 2017 es registra un creixement generalitzat de l'índex.

La puntuació de Catalunya en la dimensió del **Treball** l'any 2018 és de 75,4 punts i se situa 3,2 punts per damunt de la mitjana de la UE (72,2) i 2,2 per sobre de la puntuació d'Espanya (73,2). 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 (84,4) mentre que la dimensió de la Segregació i qualitat de treball és de 67,4 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 34,8 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 continua creixent.

5. Usos del temps i cura.

5.1 Usos del temps. Qui fa què?

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

Un element a analitzar la situació de les dones en el mercat de treball, és la relació entre el temps i el treball. En aquest punt cal destacar que el temps de treball no només es limita a la jornada laboral



ja que el treball no es limita a l'activitat laboral. S'ha d'ampliar la concepció de treball al treball domèstic, al treball de cura i al treball cívic comunitari.

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

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

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

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

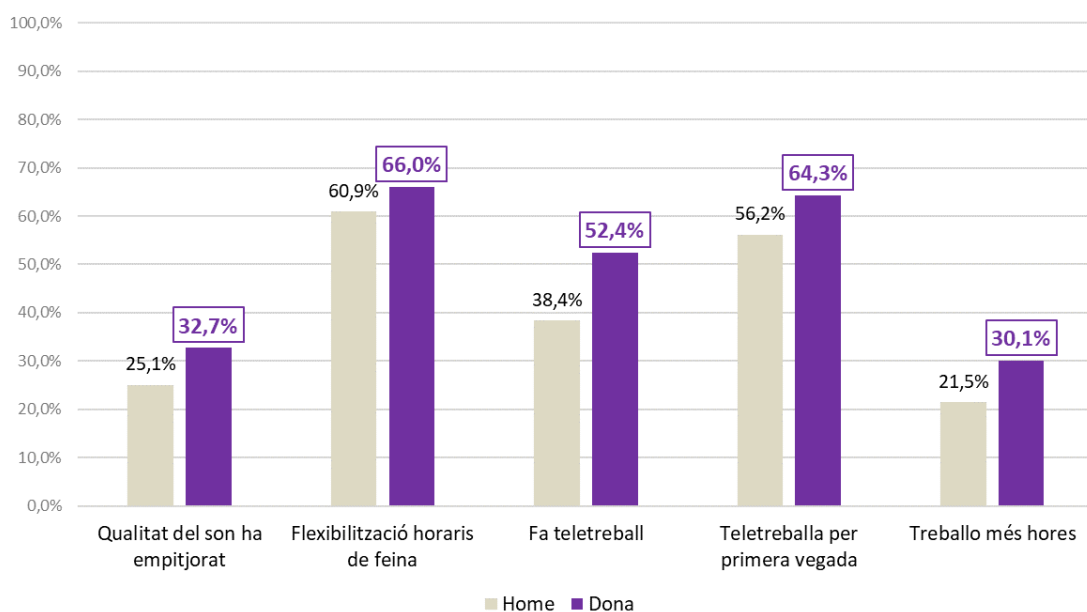
Font: OC-BL a partir de l'enquesta d'usos del temps 2010-2011 d'Idescat.

Enquesta sobre els usos del temps i el confinament.

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

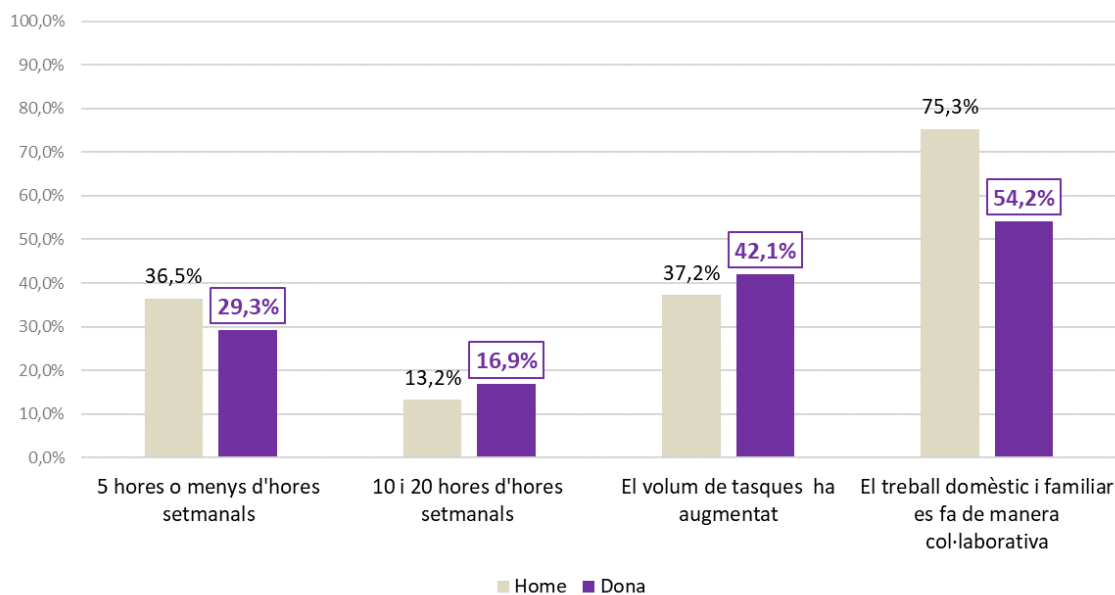
Podríem resumir els resultats de la mateixa dient que **les dones han suportat una major càrrega de feina** (productiva, domèstica i de cures) i que el confinament ha retratat les desigualtats.

Treball, temps i confinament.



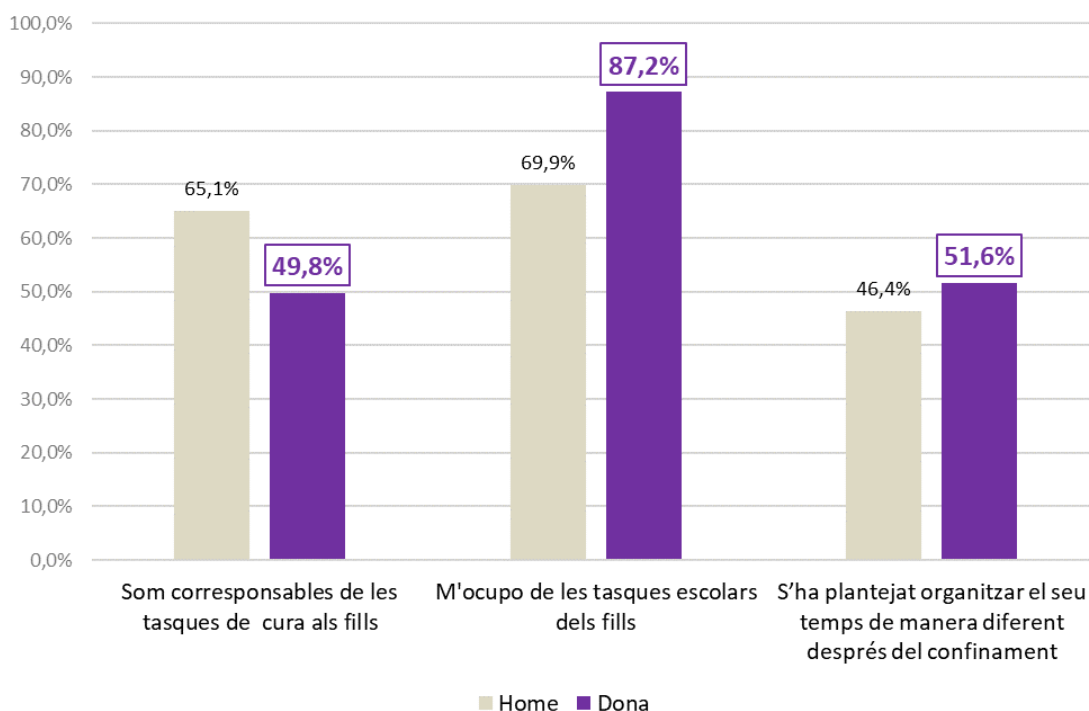
Font: OC-BL a partir de l'enquesta sobre Usos del temps i el confinament. 2020. Centre d'Estudis i Opinió.

Treball domèstic, temps i confinament.



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

Treball de cures, temps i confinament.



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

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

Nota: Les dades de l'IIG de la dimensió temps són del 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 2018 és de 73,7 punts, valor superior al de la UE (65,7) i Espanya (64,0). Respecte a l'any anterior, disminueix molt lleugerament. 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 2018 una puntuació de 80,6 punts i disminueix respecte anys anteriors, mentre que en les Activitats socials, el resultat és més desfavorable (67,3). Aquests indicadors mostren una càrrega desigual en la distribució del treball de cures i domèstic, que segueix recaient sobre les dones. **L'evolució temporal mostra que les diferències de gènere persisteixen i no s'observen millores significatives en el període recent.**

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

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

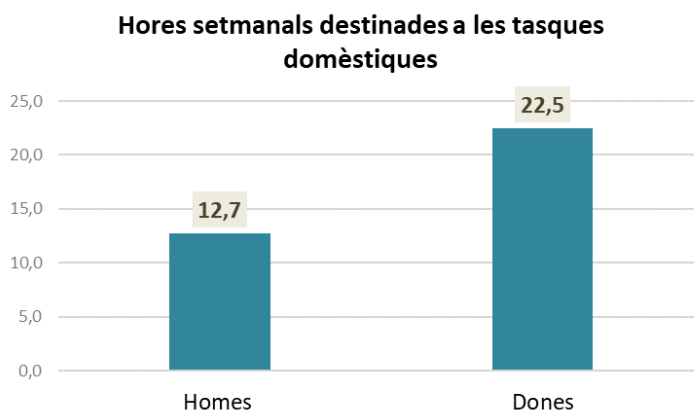
Font: OC-BL a partir de les dades de l'IIIG. Temps. Idescat

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'IIIG 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.

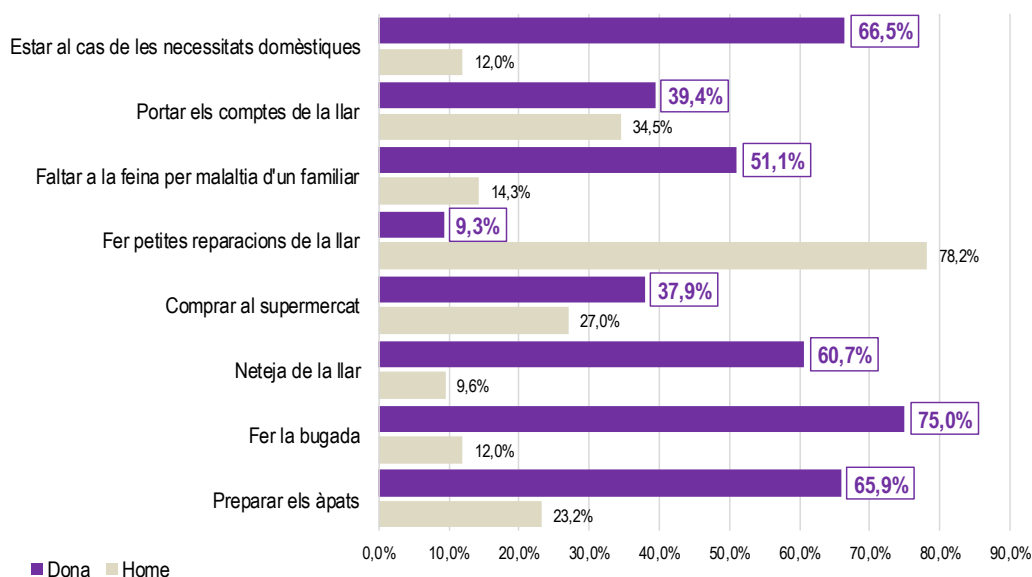
Les hores setmanals destinades a les tasques domèstiques mostren el primer biaix de gènere, així, **les dones dediquen 9,7 hores més setmanals a les tasques domèstiques que els homes.**



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.**

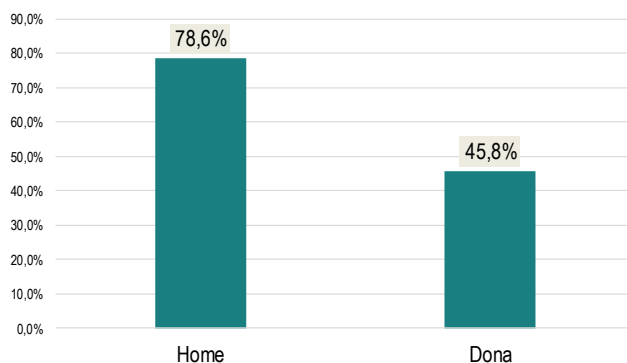
Realització de tasques domèstiques segons gènere



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

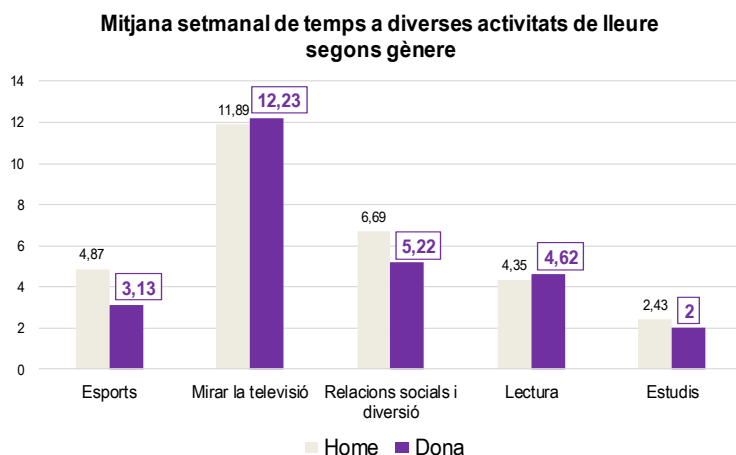
Si hi ha un biaix de gènere en les tasques domèstiques, aquest encara és major en la cura de persones dependents o fills. Així, aquesta enquesta planteja la pregunta de si la cura a les persones ha suposat canvis en la seva carrera professional. Com es veu, les dones són les que manifesten, en major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

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



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.

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 **més del 95% de les prestacions per maternitat no es comparteixen².**

Durada mitja de les prestacions per maternitat. 2020.

		Barcelona	Catalunya
Modalitat contributiva	No comparteixen	30.432	40.092
	Durada mitja	112	112
	Comparteixen (**)	131	172
	Durada mitja	89	88
Modalitat no contributiva	No comparteixen	36	42
	Durada mitja	43	43
	Comparteixen (**)	0	0
	Durada mitja		
Altres progenitors	Modalitat contributiva i no contributiva	140	185
	Durada mitja	20	21

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

Font: 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.

Tot i que la maternitat és un dels elements clau per explicar la situació de les dones en el mercat de treball, són els treballs de cura (en general i d'atenció a familiars en particular) els que més marquen la trajectòria laboral de les dones. Per a mostra, **les excedències de cura a fills**, de les altes concedides **el 46,3% eren exclusivament de les mares i el 50% compartides per ambdós progenitors**. Respecte a 2018 creixen les excedències de cura a fills, destacant les concedides a pares (+8,9%), tot i que suposen el 3,7% del total d'excedències, i les d'ambdós progenitors (+4,2%).

Excedències per cura de fills. Catalunya.

	2019	2018	var anual
Mares	6.849	6.593	3,9%
Pares	553	508	8,9%
Ambdós progenitors	7.402	7.101	4,2%
% mares exc.	46,3%	46,4%	-0,2%

Font: OC-BL a partir de les dades publicades a Mujeres en Cifras. Ministerio de Igualdad.

Les excedències de cura a un familiar, de les altes concedides, el 39,5% eren per a dones, el 10,4% d'homes i el 50% per ambdós sexes. Així, en les excedències de cura a un familiar, trobem que **el pes de les dones (exclusiu o compartit) en la cura de familiars supera el 85% del total de les excedències**.

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

	2019	2018	var anual
Dones	1.095	1.079	1,5%
Homes	290	241	20,3%
Ambdós sexes	1.385	1.320	4,9%
% dones exc.	39,5%	40,9%	-1,3%

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

6. Salari, prestacions i pobresa.

6.1 Salari i gènere.

Segons l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE, l'any 2018 les dones catalanes tenien un salari mitjà de 22.290 euros, 6.350 euros inferior al dels homes (-22%). 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 (-34,7%) i en els salaris superiors on la bretxa salarial menor (-19,6%).

Les dones majors de 54 anys són les que presenten un major diferencial salarial respecte als homes de la mateixa edat (bretxa salarial del -28%). Les dones més joves, en canvi, són les que presenten un menor diferencial (-18%).

Si observem la distribució salarial segons grups d'ocupació, són els treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedors, les que tenen una major bretxa salarial (-33,7%), seguits de les ocupacions, les majoritàries a la comarca (-31,8%). Les ocupacions que demanden un major nivell formatiu, tècnics professionals, científics i intel·lectuals (-15,6%) són les que presenten una menor bretxa salarial. Cal mencionar, que entre ocupacions masculinitzades com operadors d'instal·lacions i maquinària ens trobem entre les menors bretxes salarials detectades (-18,7%).

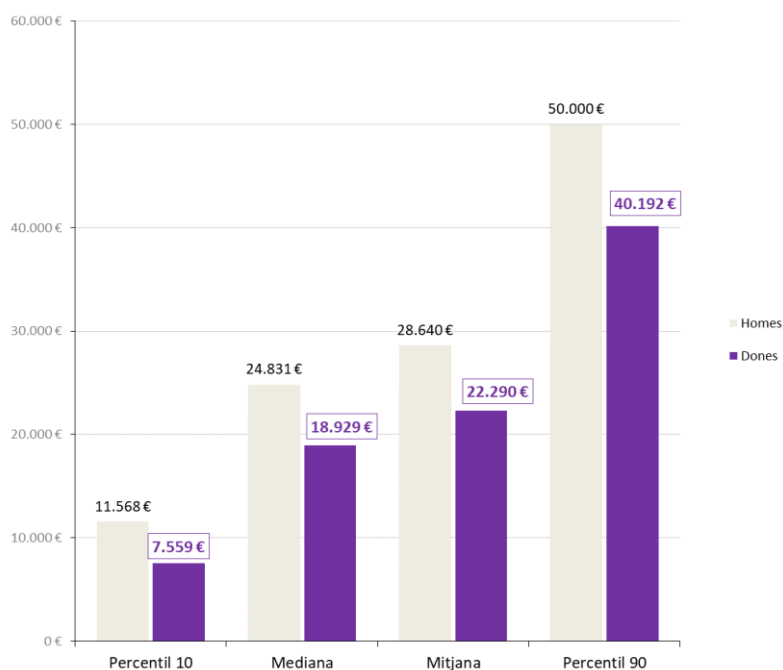
Segons sectors productius és el sector de la construcció el que presenta una menor bretxa salarial i és el sector serveis el que presenta una major bretxa salarial (-21%).

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 parcial (-16,3%) que a jornada completa (-14,3%).

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

Així, entre els contractes indefinits es registra el major diferencial per hora treballada (+18%). Indústria és el sector productiu que registra un major diferencial per hora treballada (17,7% més entre els homes que entre les dones) .

Distribució salarial segons sexe i percentils.

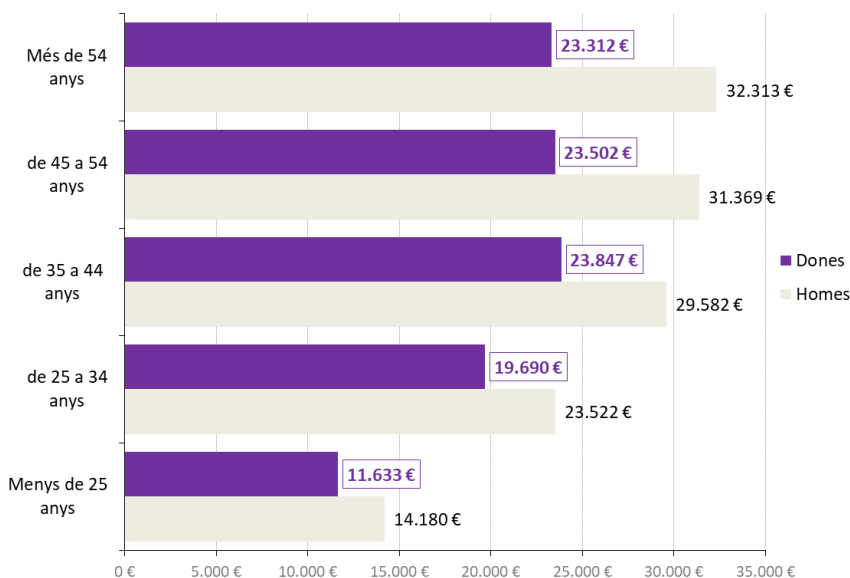


Bretxa salarial

Percentil 10	-34,7%
Mediana	-23,8%
Mitjana	-22,2%
Percentil 90	-19,6%

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

Distribució salarial segons sexe i edat.

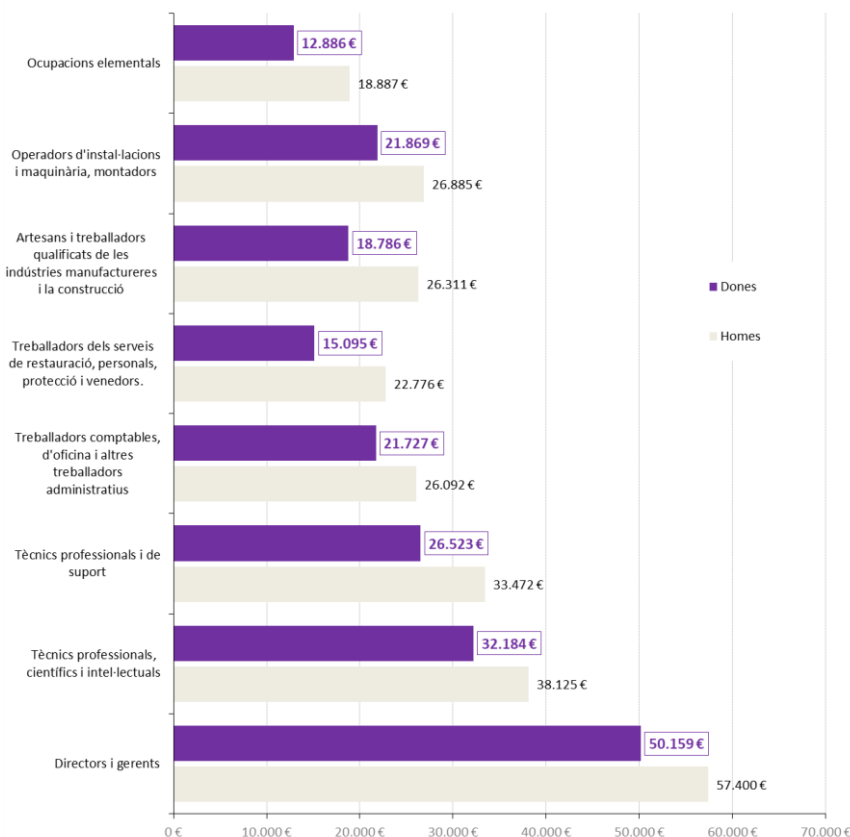


Bretxa salarial

Menys de 25 anys	-18,0%
de 25 a 34 anys	-16,3%
de 35 a 44 anys	-19,4%
de 45 a 54 anys	-25,1%
Més de 54 anys	-27,9%

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

Distribució salarial segons gran grup d'ocupació.

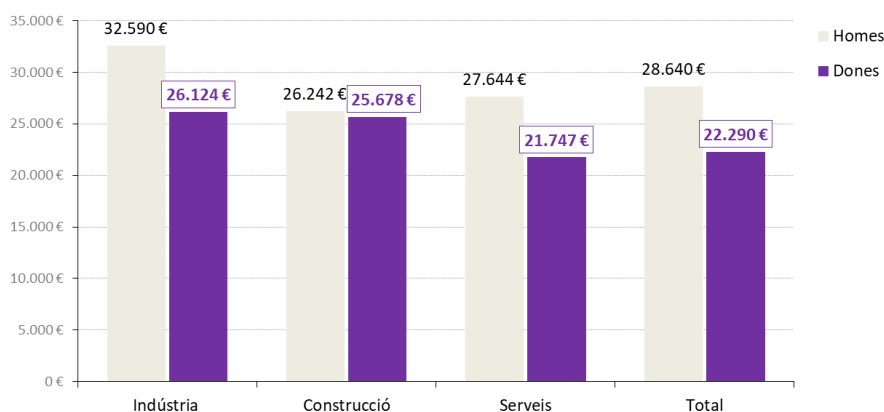


Bretxa salarial

Directors i gerents	-12,6%
Tècnics professionals, científics i intel·lectuals	15,6%
Tècnics professionals i de suport	-20,8%
Treballadors comptables, d'oficina i altres treballadors administratius	16,7%
Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.	-33,7%
Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció	-28,6%
Operadors d'instal·lacions i maquinària, montadors	-18,7%
Ocupacions elementals	-31,8%

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

Distribució salarial segons sector productiu.

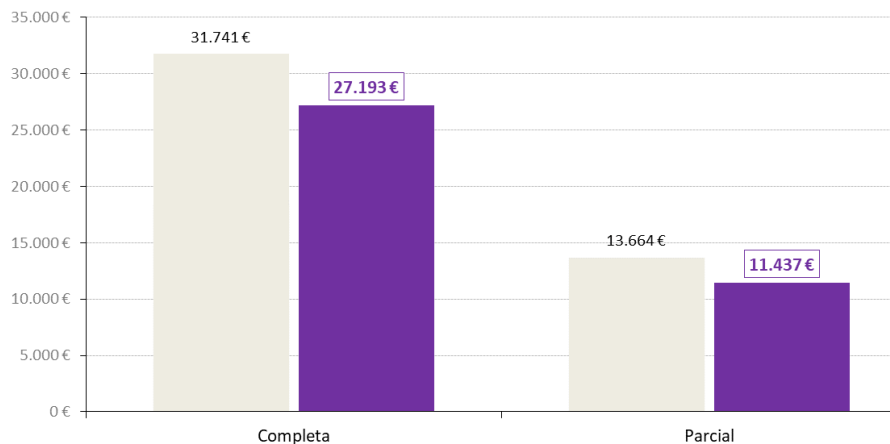


Bretxa salarial

Indústria	-19,8%
Construcció	-2,1%
Serveis	-21,3%

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

Distribució salarial segons jornada laboral.



Bretxa salarial	
Completa	-14,3%
Parcial	-16,3%

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

Guany mitjà per hora. Catalunya 2018.

	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Total	18 €	15 €	-3 €	-16,0%
<i>Segons sector productiu</i>				
Indústria	19 €	16 €	-3 €	-17,7%
Construcció	16 €	16 €	0 €	0,6%
Serveis	18 €	15 €	-3 €	-15,9%
<i>Segons grups d'ocupació</i>				
Directors i gerents	35 €	30 €	-5 €	-13,5%
Tècnics professionals, científics i intel·lectuals	25 €	22 €	-4 €	-15,3%
Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.	20 €	17 €	-3 €	-16,9%
Ocupacions elementals	16 €	14 €	-2 €	-14,0%
<i>Segons tipus de contracte</i>				
Indefinit	19 €	15 €	-3 €	-18,0%
Temporal	14 €	13 €	0 €	-2,3%

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

6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat

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

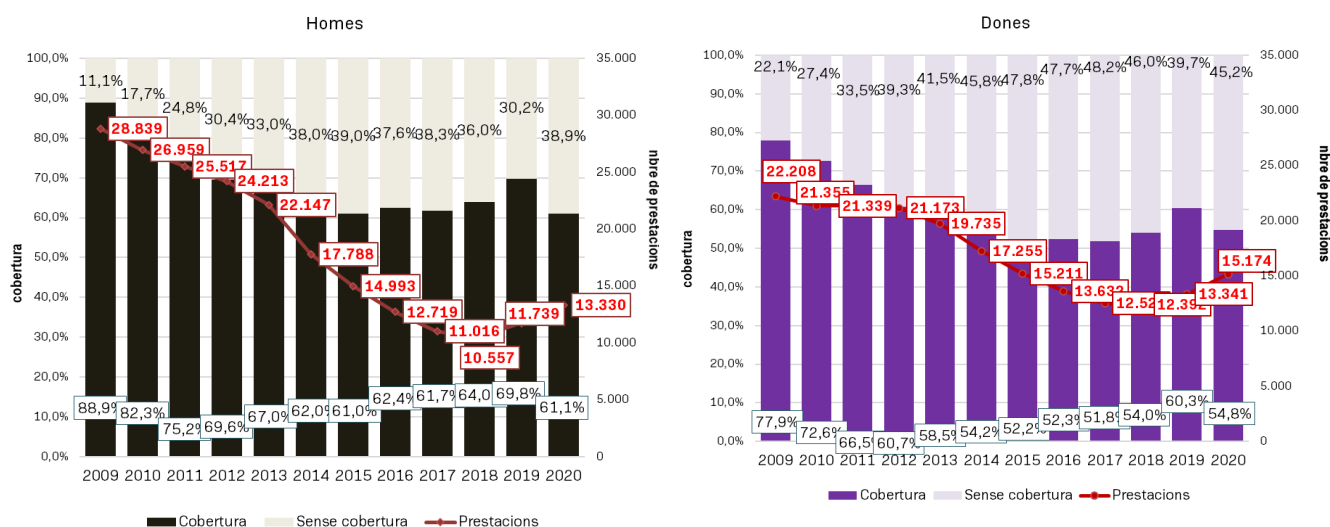


Amb les dades que es faciliten s'estudia quin és el grau de cobertura de les prestacions i quin pes tenen cada una d'elles. Darrerament, el Observatori de las ocupaciones facilita aquesta informació segons sexe, que permetrà estudiar la presència o no de biaxos de gènere de les prestacions i l'evolució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

13.330 beneficiaris i 15.174 beneficiàries de prestacions per desocupació al Baix Llobregat en el 2020. Tant en homes com en dones **creix el nombre de persones beneficiàries per desocupació**. Aquest creixement però, no va acompanyat d'un creixement de la cobertura de les prestacions respecte el total de persones a l'atur. Es trenca la tendència iniciada al 2018 d'augment de la cobertura.

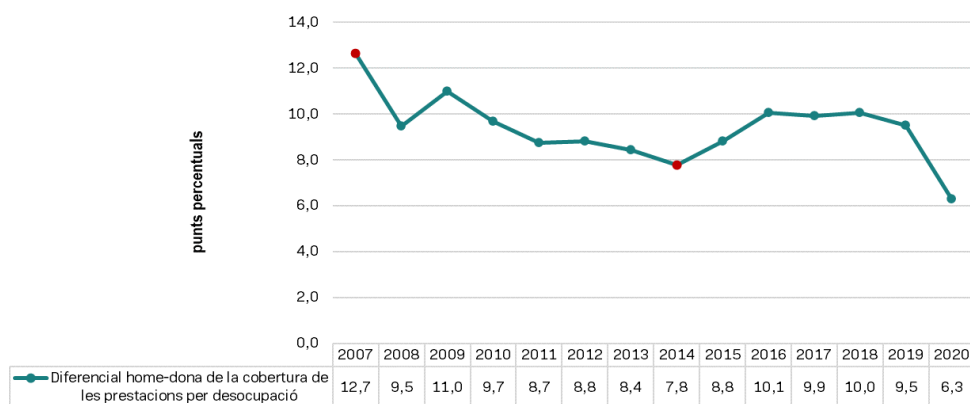
La cobertura de les prestacions expressa la relació entre les persones que cobren prestació sobre el total de persones aturades. En el 2020, el 61% dels homes en situació d'atur cobraven algun tipus de prestació per desocupació, en les dones aquesta proporció no arriba al 55 %. En tots els anys observats, **la cobertura de les prestacions per desocupació és major entre els homes que entre les dones**. En el 2020 el diferencial de la cobertura home-dona de les prestacions per desocupació arribava a 6,3 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.



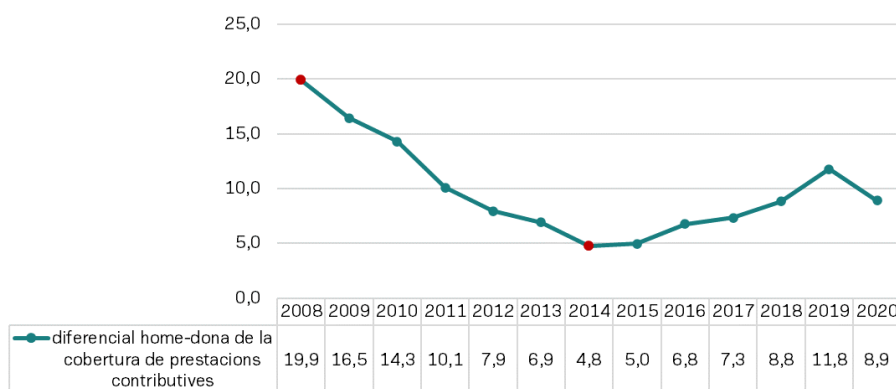
Disminueix el diferencial home dona en la cobertura de les prestacions per desocupació.

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. Aquest any disminueix també el diferencial de la cobertura de les prestacions contributives, tot i amb això, aquest és superior al total.

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.

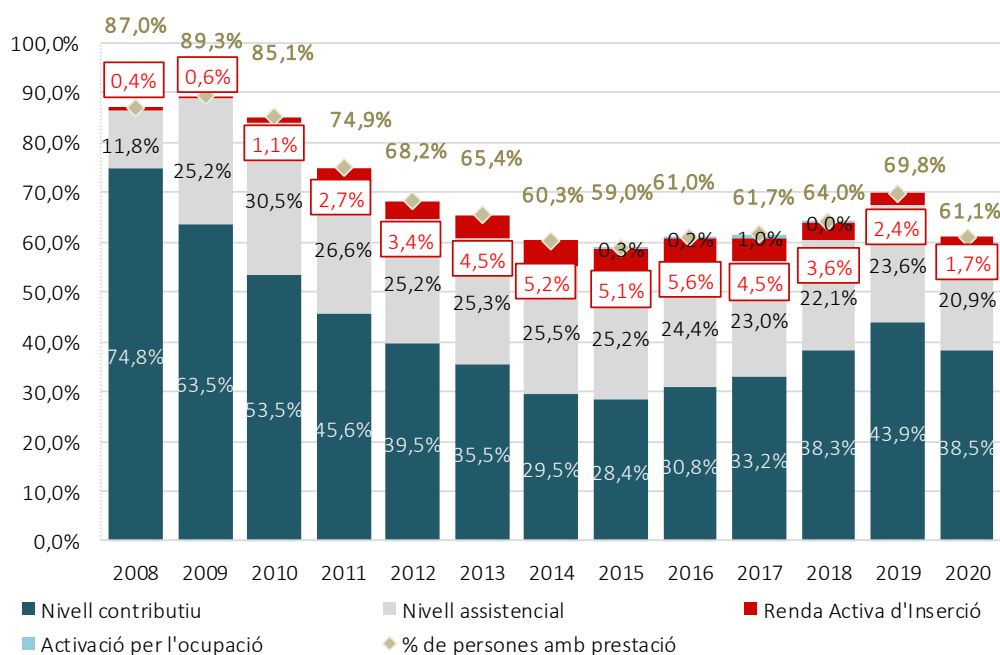
Font: OC-BL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones.

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.

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.

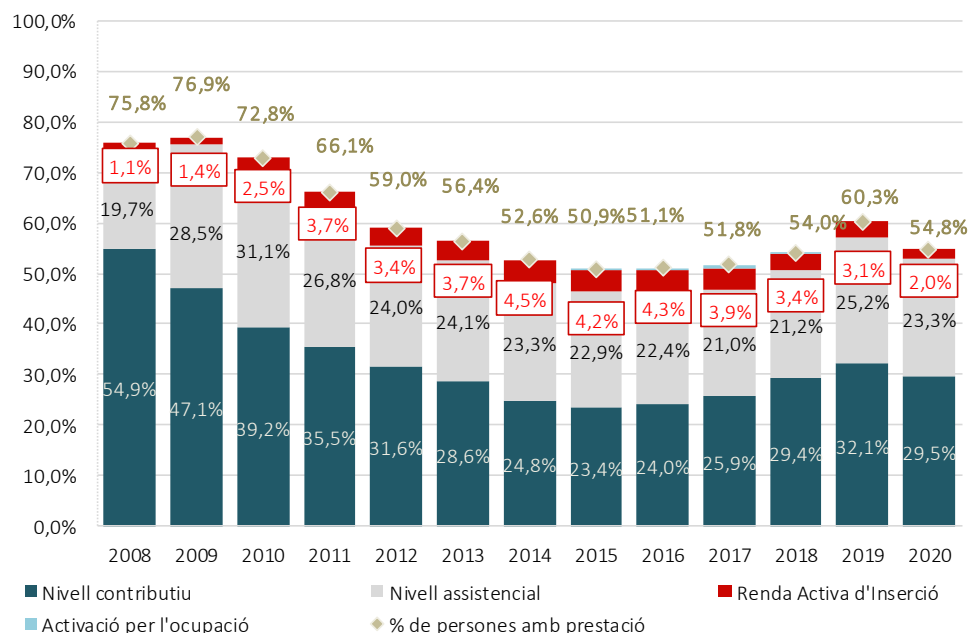
Evolució de les prestacions per desocupació segons tipologia. Baix Llobregat.

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.

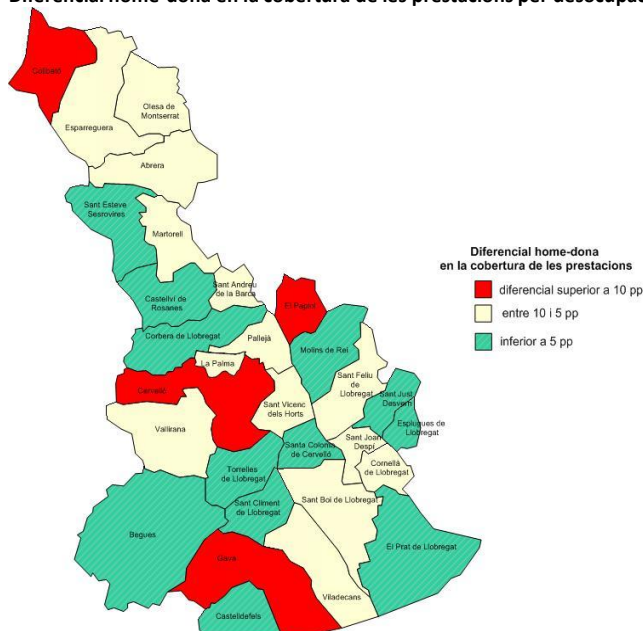


Font: OC-BL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones

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.

A 4 municipis del Baix Llobregat, la cobertura de les prestacions per desocupació és 10 punts superiors en els homes que en les dones (Collbató -18,1pp; Cervelló -13pp; Gavà -11,6pp i El Papiol -10,5 pp.).

8 municipis tenen un diferencial positiu en la cobertura de les prestacions (és a dir, la cobertura de les prestacions és major en les dones que en els homes): Santa Coloma de Cervelló +9,2p; Castellví de Rosanes +8,6 i Begues +4,9p són els que presenten els majors diferencials positius.

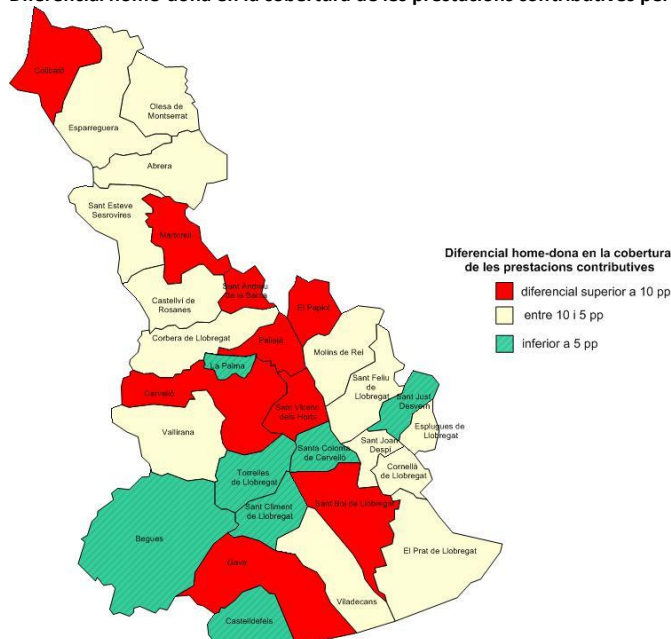
Torrelles de Llobregat és el municipi amb major igualtat de la cobertura de les prestacions per desocupació (amb un diferencial de 0,04pp en favor de les dones).

9 municipis del Baix Llobregat tenen més de 10 punts percentuals de diferència en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació entre homes i dones (Collbató -19,2pp; El Papiol -15,3pp; Cervelló -13,4p; Gavà -12,6p; Pallegà i Sant Vicenç -11,2p; Sant Boi -11,1; Martorell -10,6p i Sant Andreu de la Barca -10,3p).

Només un municipi, la Palma de Cervelló, les dones tenen una major cobertura de les prestacions contributives que els homes (amb un diferencial de +1,3p).

Sant Just Desvern (-1,2 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.

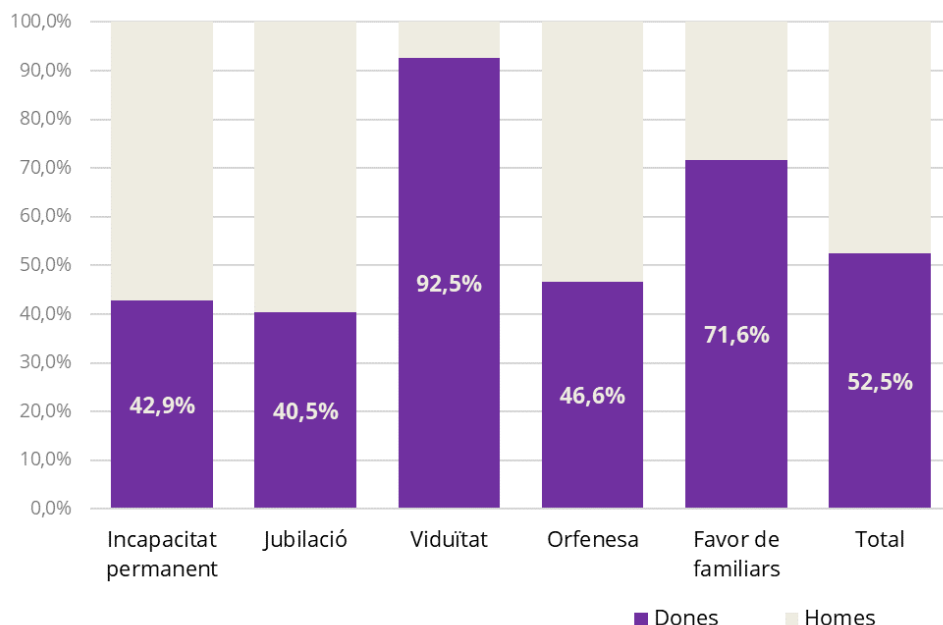
De les 173.022 persones beneficiàries de pensions contributives al Baix Llobregat, 90.865 són dones (el 52,5% del total). Tot i aquesta majoria, només el 40,5% de les pensions per jubilació són per a dones. Alhora respecte a la quantia mitjana d'aquestes pensions, independentment de la seva tipologia,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

Per tipus de pensions contributives, són les de jubilació les que tenen una quantia mitjana superior (1.508 €) però també les que presenten un diferencial superior entre homes i dones (les dones tenen una quantia un 45% menor amb 672 € menys respecte els homes). Les pensions d'orfenesa són les que tenen la menor quantia mitjana entre les pensions contributives (414 € i 416 € respectivament), a la vegada, són també on les dones són més presents. Les pensions de viduitat 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 5.357 beneficiaris, 3.503 són dones, el 65%).

La quantia mitjana de les pensions no contributives (375 €) és, òbviament, un element de risc de pobresa i exclusió social. Encara més si s'analitzen les pensions no contributives segons sexe ja que, per les dones, també existeix un diferencial negatiu (5% menys que els homes).

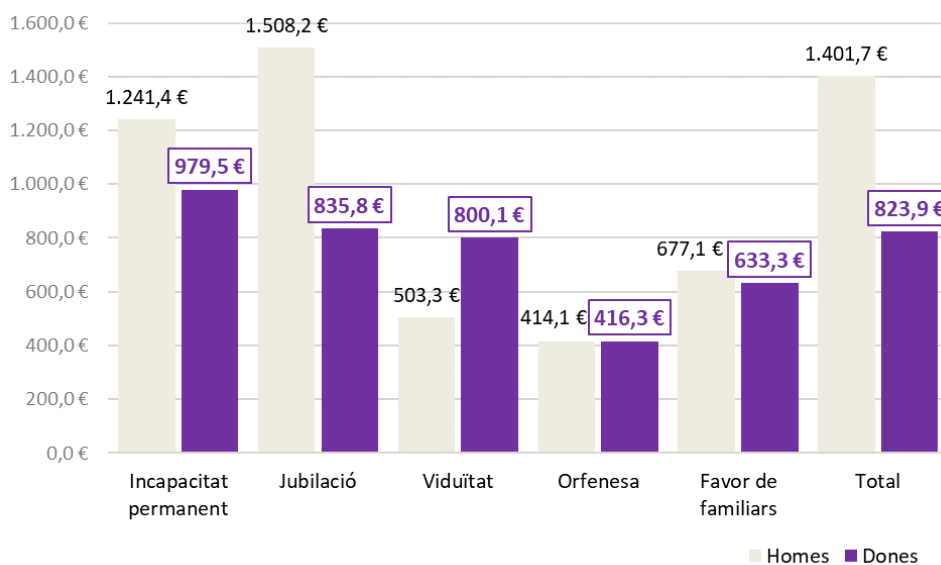
Pensions contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2019.



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

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

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

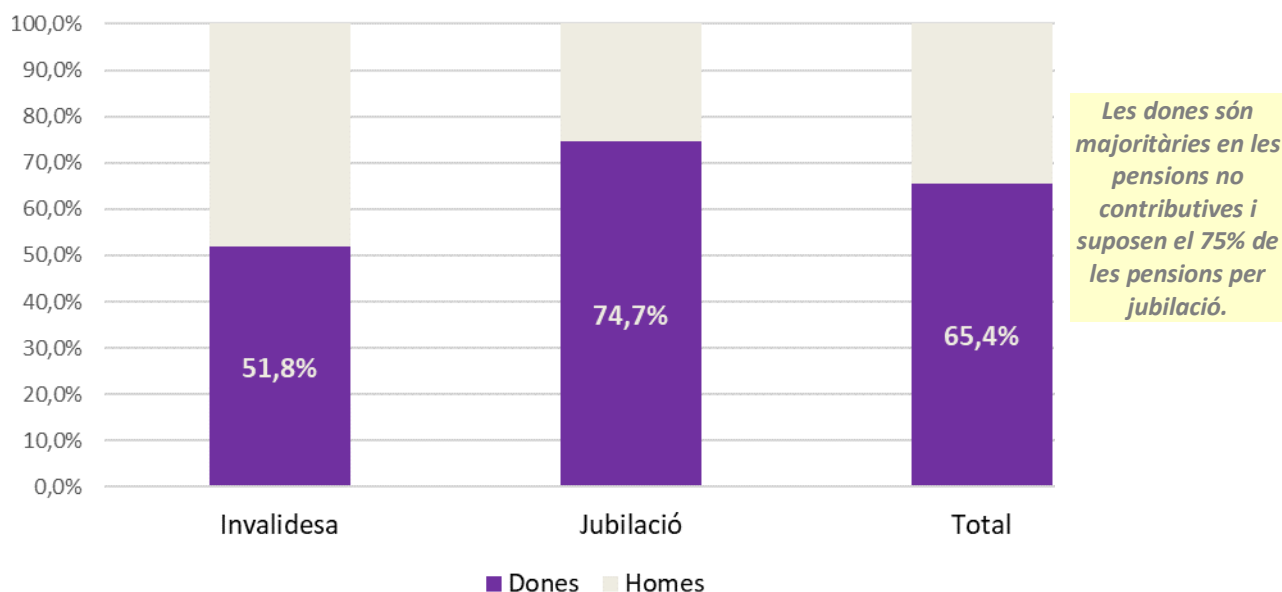


Bretxa de pensions

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

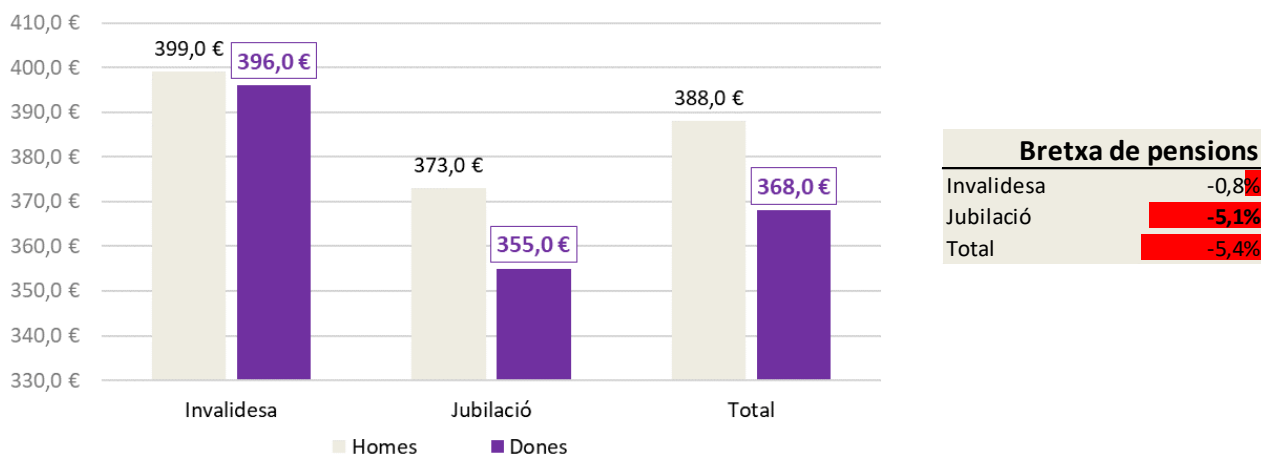
Font : OC-BL a partir de les dades de l'IDECAT.

Pensions no contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2019.



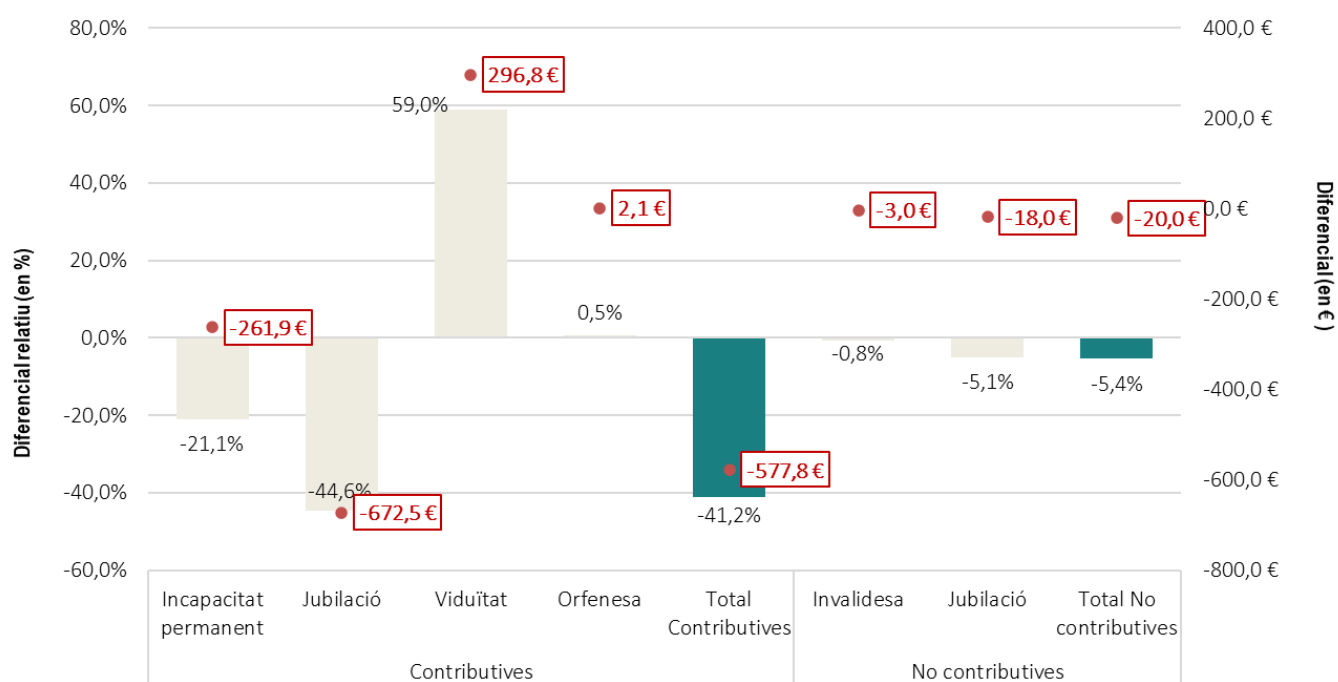
Font : OC-BL a partir de les dades de l'IDESCAT.

Quantia mitjana de les pensions no contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2019.



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. 2019.



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

6.4 Risc de pobresa

El 21% de les dones i el 18% 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 els menors de 16 anys (un 31% viuen en llars amb una renda disponible inferior al 60% dels ingressos mitjans).

En tots els grups d'edat, s'observa un diferencial en favor de les dones en quant la taxa de risc de pobresa (és a dir, les dones tenen major risc de pobresa que els homes). El diferencial del total de la població mostra 2,4 punts més de taxa de risc de pobresa en les dones. Aquest diferencial arriba als 7,5 punts percentuals en les dones majors de 65 anys i baixa a 1,9 punts entre les dones en edat de treballar (16 a 64 anys).

Respecte el 2018, **baixa la taxa de risc de pobresa en un 3,4 en el conjunt de dones i baixa en els homes en un 0,1**. El major descens de la taxa de risc de pobresa es registra en les dones de 65 anys o més.

Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat. Catalunya 2017-2019.

	2017	2018	2019	Variació anual
Homes	19,3	18,4	18,3	↓ -0,1
De 16 a 64 anys	19,2	18,5	17,7	↓ -0,8
65 anys i més	10,9	12,1	8	↓ -4,1
Dones	20,7	24,1	20,7	↓ -3,4
De 16 a 64 anys	18,9	21,8	19,6	↓ -2,2
65 anys i més	19,1	24,6	15,5	↓ -9,1
Total	20	21,3	19,5	↓ -1,8
Menys de 16 anys	28,5	28	31,1	↑ 3,1
De 16 a 64 anys	19	20,2	18,7	↓ -1,5
65 anys i més	15,5	19,2	12,2	↓ -7

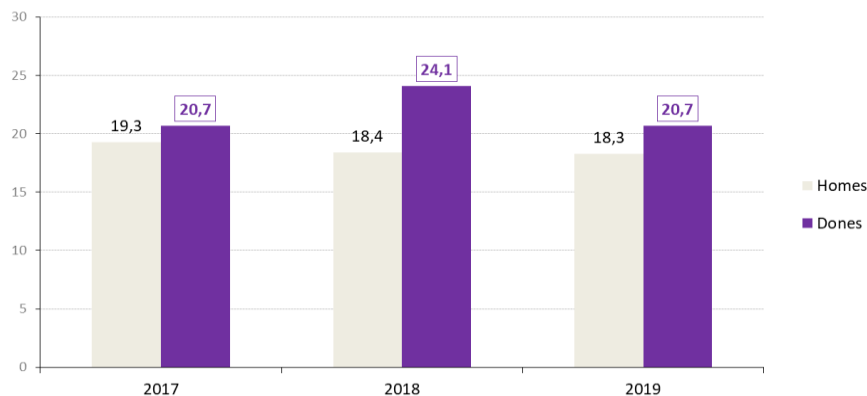
Unitats tant per cent

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 disminueix més entre les dones.

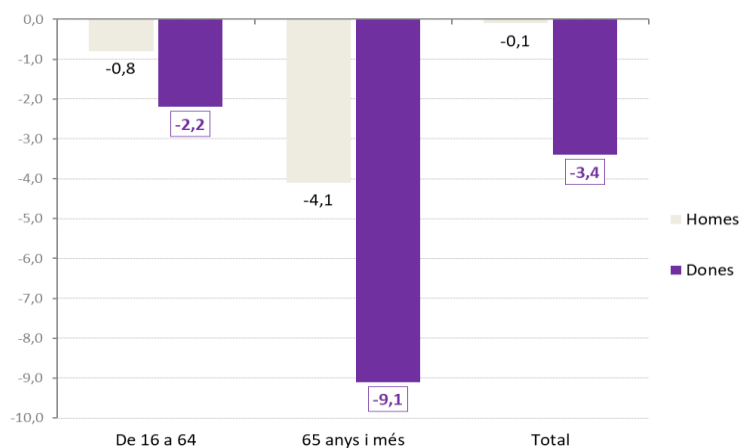
Per primera vegada, la taxa de pobresa de les dones és major entre les que estan en edat de treballar que entre les grans.

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 (2018-2019).



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

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

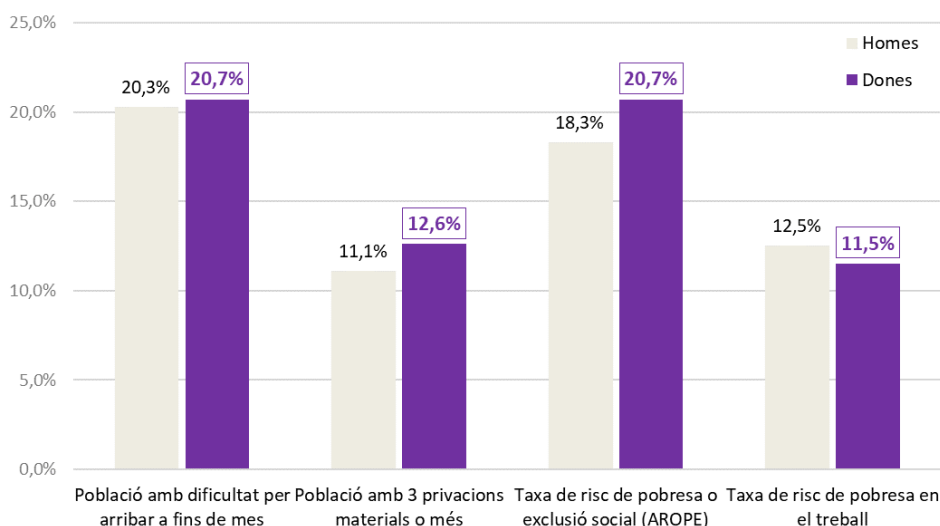
Si s'amplia l'espectre de la taxa de risc de pobresa a altres indicadors que estudien la pobresa i exclusió social, veurem de manera més palesa la incidència de la pobresa en la nostra societat. Així, més del 20% de la població (tant homes com dones) tenen dificultats o moltes **dificultats per arribar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

Respecte a la població amb **3 o més privacions materials**, és major el percentatge de dones (12,6% 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 manca material severa i llars amb molt baixa intensitat de treball (inferior al 20%). Aquesta taxa és, també, superior entre les dones (20,7%) que entre els homes (18,3%).

Finalment, si analitzem la **taxa de risc de pobresa monetària en el treball** es mostra la proporció de persones que van treballar almenys set mesos durant l'any de referència de la renda (l'any anterior a la data de l'enquesta) i tenen una renda disponible equivalent per sota del llindar de risc de pobresa. Aquest indicador mostra una major pobresa entre els homes treballadors.

Principals indicadors de pobresa en %. Catalunya 2019.



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

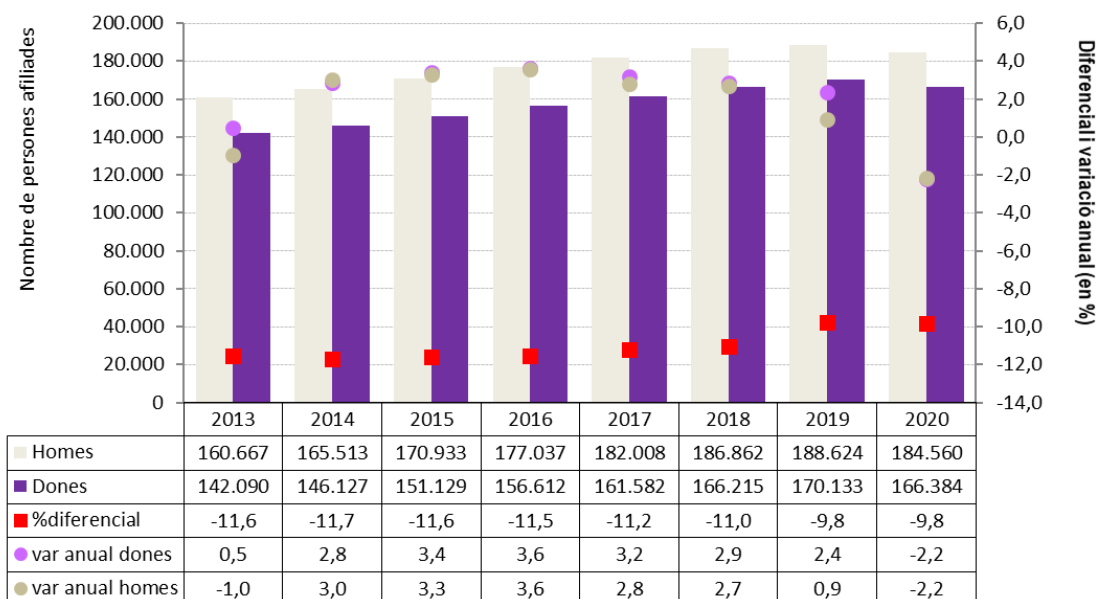
L'afiliació a la Seguretat Social és obligatòria per a totes les persones incloses en el camp d'aplicació de la Seguretat Social i única per a tota la vida del treballador. És a dir, la persona que treballa s'afilia quan comença la vida laboral i es dona d'alta en algun dels règims de la Seguretat Social; 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 166.384 dones afiliades a la Seguretat Social, un 10% menys del total d'homes afiliats a la comarca.

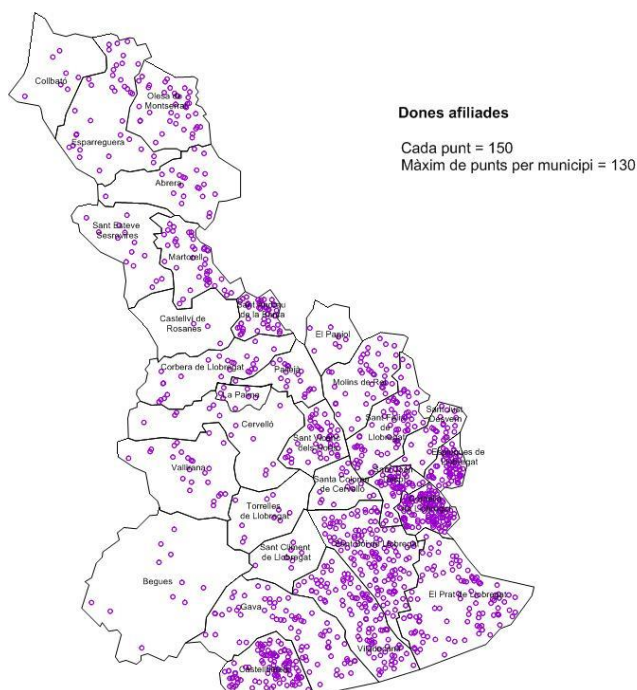
Per primera vegada, des de 2013, **es registra una disminució generalitzada de l'afiliació a la comarca**. El descens es registra tant en homes com en dones i **es manté el diferencial de dones i homes afiliades a la comarca**.

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



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

Distribució de les dones afiliades segons municipis del Baix Llobregat. 2020.



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

Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat i Viladecans són els municipis amb major nombre de dones afiliades del Baix Llobregat. Sant Just Desvern és, en canvi, el municipi de la comarca amb major pes de dones afiliades respecte el total (50%).

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 (43,3%).

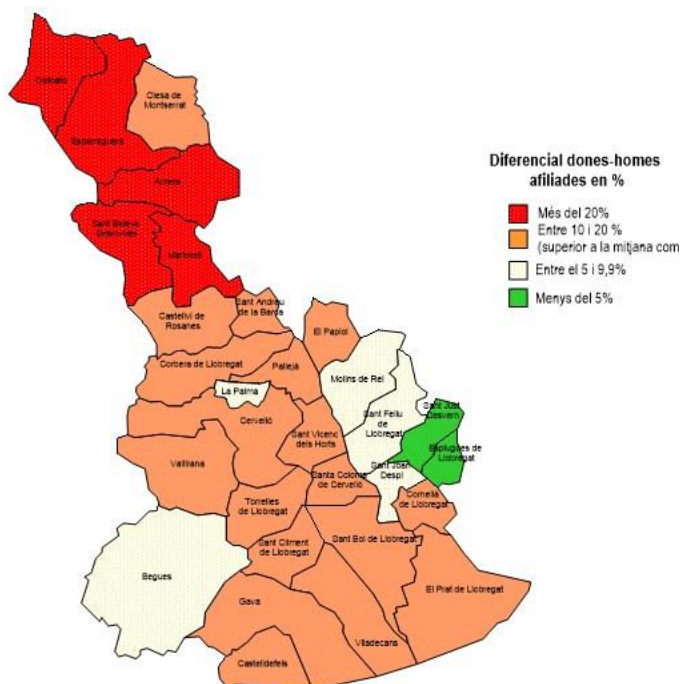
Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

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

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

La majoria dels municipis tenen més d'un 10% d'homes que dones afiliades (superior a la mitjana comarcal). Sant Esteve Sesrovires i Martorell són els municipis que tenen un major diferencial d'homes-dones afiliades.

Només 2 municipis de la comarca tenen menys del 5% de diferencial entre dones i homes afiliades. Sant Just Desvern és l'únic municipi de la comarca amb més dones afiliades que homes (+0.1% diferencial).

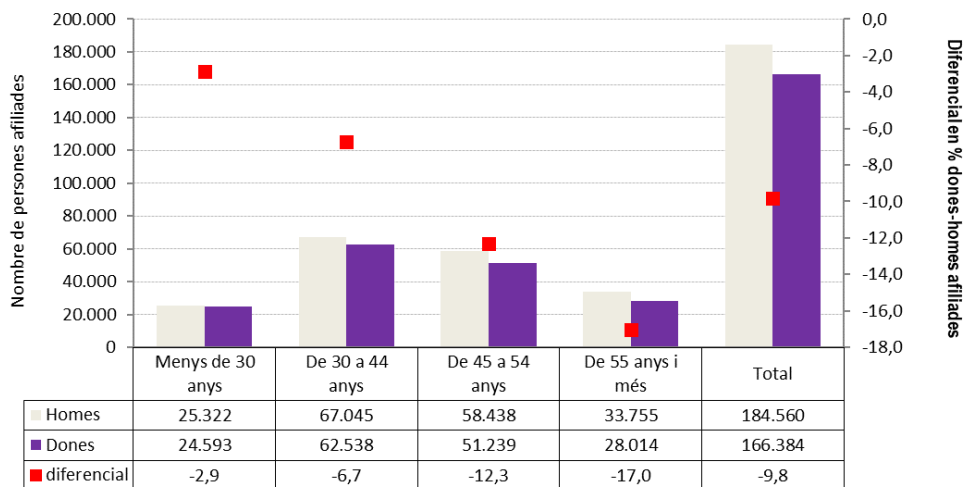


Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

7.1.2 L'edat en les afiliacions.

Si una de les principals hipòtesis d'aquest estudi és que ser dona discrimina en el mercat de treball. Ser dona i gran encara més. Així, si s'observa la distribució de la població afiliada per edat al Baix Llobregat, es veu com el **diferencial per gènere incrementa a mesura que creix l'edat de les persones afiliades**. Així, mentre que entre els menors de 30 anys el diferencial no arriba al 3% entre els majors de 55 anys aquest diferencial arriba al 17%.

Nombre de persones afiliades per edat i gènere. Baix Llobregat 2020.



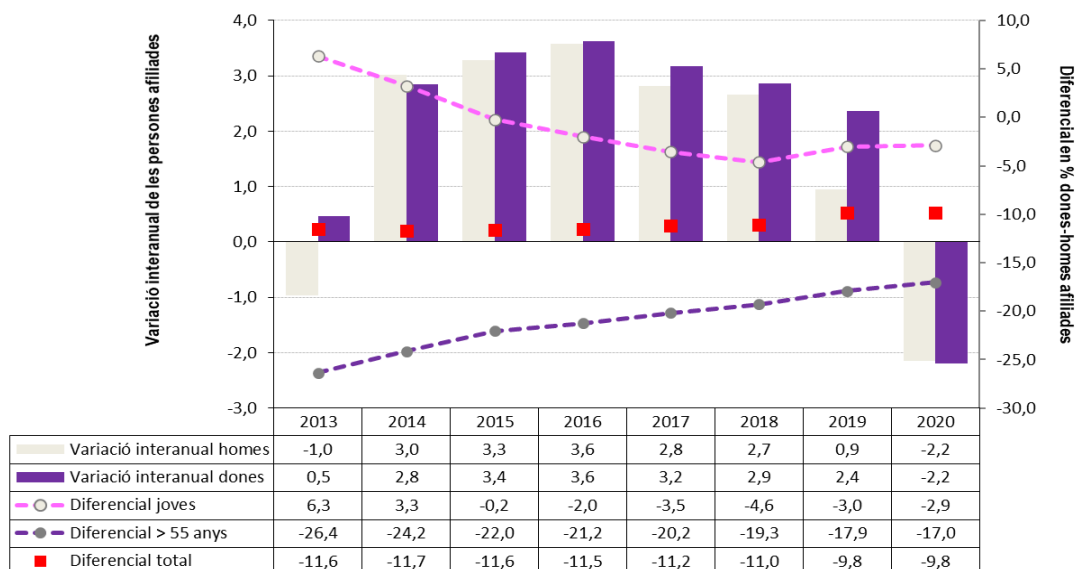
Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

Disminueix, respecte l'any anterior, el diferencial entre els joves i les joves afiliades a la seguretat social.

El diferencial de les majors de 55 anys continua disminuint. Tot i amb això, és entre aquest grup d'edat on es detecta **el major diferencial entre homes i dones**. En tots els anys observats els homes majors de 55 anys afiliats superen en més d'un 17% a les dones afiliades de la mateixa edat.

2020 registra les menors xifres en el diferencial de persones afiliades segons sexe. Tot i amb això, al Baix Llobregat es registren un 9,8% més d'homes afiliats que dones.

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



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

7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat

7.2.1 Dades generals de contractació

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

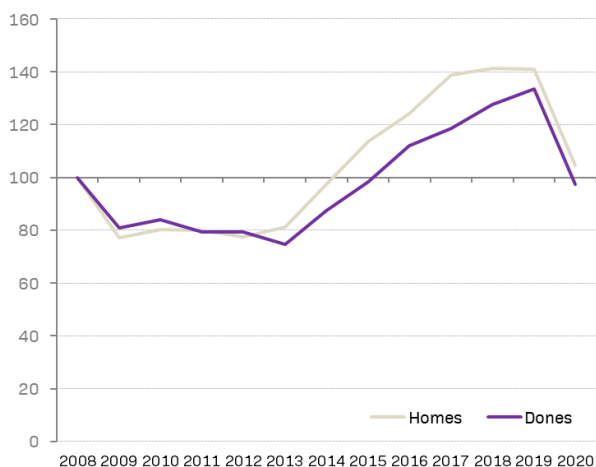
101.405 nous contractes signats per dones i 126.349 per homes al Baix Llobregat en el 2020. Tant en homes com en dones es trenca la tendència de creixement anteriorment observada i baixa significativament respecte l'any anterior. **El descens observat entre les dones (-27%) és major que entre els homes (-26%). Tot i amb això, els contractes registrats pels homes en el 2020 supera al registrat en el 2008.**

Per primera vegada, **els contractes registrats per les dones en el 2020 són inferiors als registrats en el 2008.** Es registren 14.144 contractes menys que en el 2019 i 2.750 menys que en el 2008.

En tots els anys observats el pes de contractes registrats per homes supera al de les dones. Enguany, mentre el 44,5% del total de nous contractes registrats eren signats per dones, el 55,5% ho eren d'homes. **Es trenca la tendència d'augment del pes dels contractes registrats per dones observada des de 2013 al Baix Llobregat.**

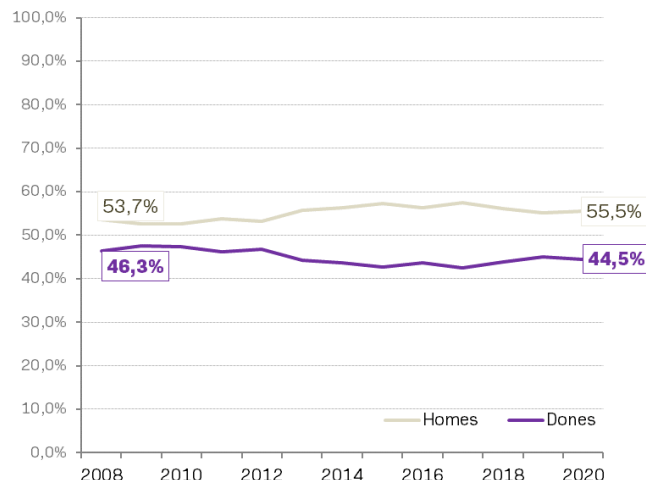
El major pes dels contractes registrats per dones es concentra en les dones de 45 i 54 anys (46%) i disminueix de manera destacada en la franja d'edat de major fertilitat (de 30 a 45 anys) on només suposen el 43% del total. És en les dones més joves, però, on el volum de contractes registrats és significativament menor (el 42% del total de contractes registrats per menors de 20 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. 2020.

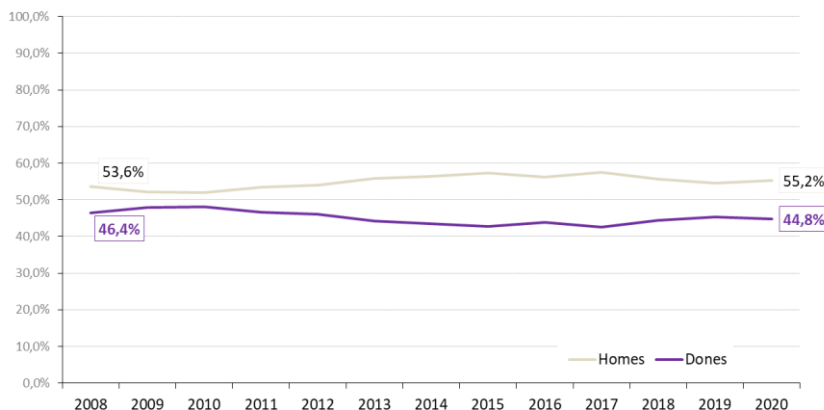
	Homes	Dones	Total	Dones/ total contractes registrats
Menors de 20	7.302	5.300	12.602	42,1%
De 20 a 29 anys	45.435	38.005	83.440	45,5%
De 30 a 45 anys	46.472	35.236	81.708	43,1%
De 45 a 54 anys	20.482	17.581	38.063	46,2%
55 anys i més	6.658	5.283	11.941	44,2%
Total	126.349	101.405	227.754	44,5%

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

El 2020 es situa com un dels anys amb la major taxa de temporalitat registrada. Així, les dones registren la major taxa de temporalitat de la sèrie (el 87,9% dels contractes registrats per dones en el 2020 han estat temporals) i els homes registren una taxa de temporalitat superior a la registrada en els 2 anys anteriors.

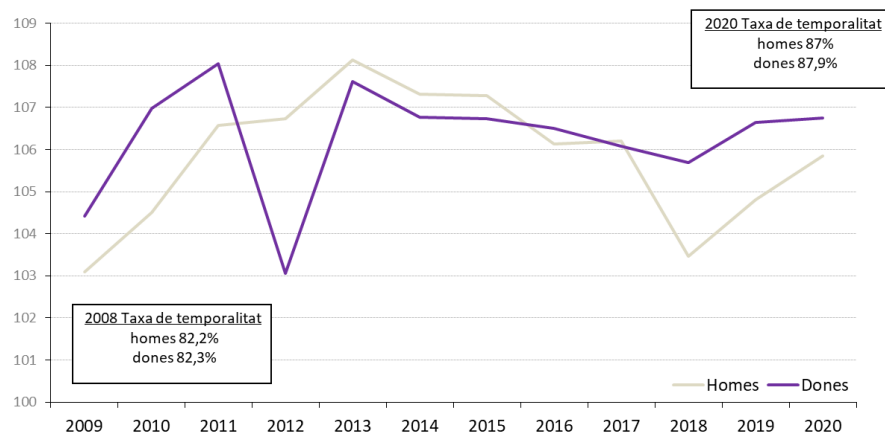
El 65% dels contractes d'interinitat van ser registrats per dones. El 61% dels contractes per obra i servei i el 73% dels contractes per formació van ser registrats per homes.

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.2020.

	Quants d'aquests contractes són registrats per homes	Quants d'aquests contractes són registrats per dones	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per homes	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per dones
Ordinari temps indefinit	56,9%	43,1%	8,0%	7,5%
Foment de la contractació indefinida	51,7%	48,3%	0,0%	0,0%
Indefinit persones amb discapacitat	63,7%	36,3%	0,0%	0,0%
Convertits en indefinits	57,6%	42,4%	4,9%	4,5%
Obra o servei	61,3%	38,7%	30,1%	23,6%
Eventuals circumstàncies producció	57,1%	42,9%	47,7%	44,7%
Interinitat	35,4%	64,6%	8,3%	18,8%
Temporals bonificats persones amb discapacitat	62,5%	37,5%	0,1%	0,1%
Inserció	64,2%	35,8%	0,0%	0,0%
Relleu	46,4%	53,6%	0,0%	0,1%
Jubilació parcial	66,3%	33,7%	0,2%	0,1%
Pràctiques	57,1%	42,9%	0,4%	0,3%
Formació	72,8%	27,2%	0,0%	0,0%
Altres	76,4%	23,6%	0,2%	0,1%

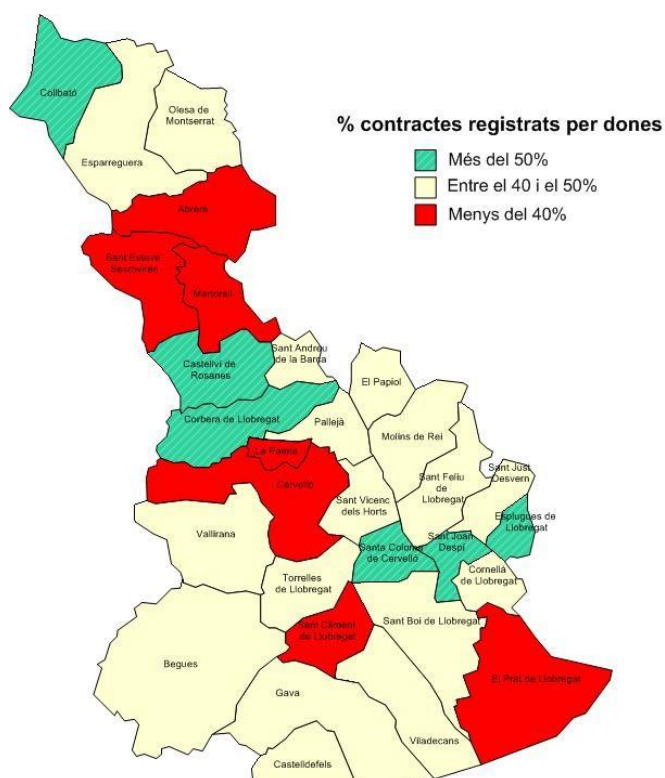
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.



7.2.2 Dades municipals.

En 6 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes registrats per dones es situen per sobre del nombre de contractes registrats per homes (Esplugues de Llobregat, Castellví de Rosanes, Corbera de Llobregat, Sant Joan Despí, Santa Coloma de Cervelló i Collbató). Abrera i la Palma de Cervelló són els municipis amb menor percentatge de contractes registrats per dones de la comarca (26 i 31% del total).

En 8 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes temporals registrats per dones es situen per sobre del nombre de contractes temporals registrats per homes (Castellví de Rosanes, Esplugues de Llobregat, Corbera de Llobregat, Sant Joan Despí, Santa Coloma de Cervelló, Viladecans, Sant Andreu de la Barca i Sant Boi de Llobregat).



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

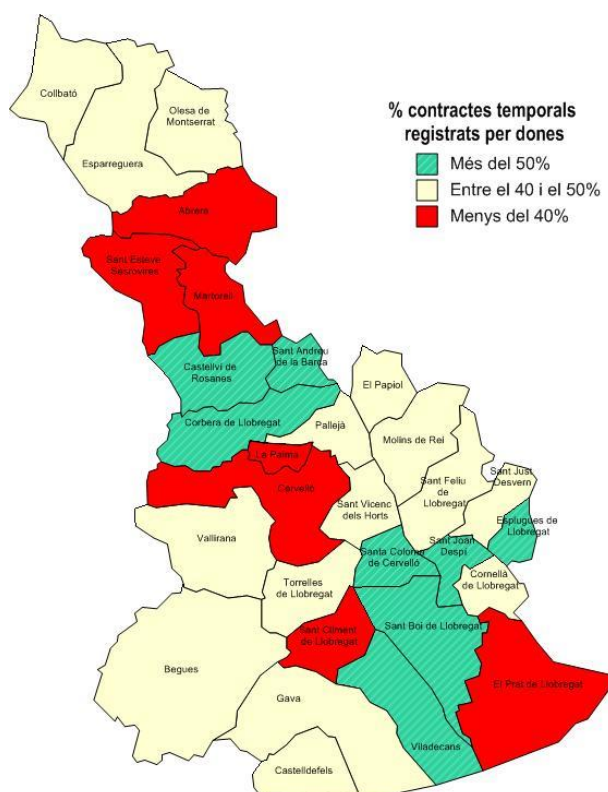
	% contractes registrats per dones
Esplugues de Llobregat	61,4%
Castellví de Rosanes	59,6%
Corbera de Llobregat	57,5%
Sant Joan Despí	56,2%
Santa Coloma de Cervelló	55,8%
Collbató	50,3%
Viladecans	49,8%
Sant Andreu de la Barca	49,6%
Sant Boi de Llobregat	49,6%
Sant Just Desvern	48,3%

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

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

	% contractes registrats per dones
Abrera	26,0%
Palma de Cervelló, la	30,5%
Sant Esteve Sesrovires	34,8%
Sant Climent de Llobregat	35,0%
Martorell	35,6%
Cervelló	37,4%
Prat de Llobregat, el	38,6%
Esparreguera	41,9%
Papiol, el	43,4%
Vallirana	43,8%

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
Castellví de Rosanes	63,7%
Esplugues de Llobregat	63,1%
Corbera de Llobregat	60,8%
Sant Joan Despi	58,0%
Santa Coloma de Cervelló	57,0%
Viladecans	50,9%
Sant Andreu de la Barca	50,7%
Sant Boi de Llobregat	50,1%
Cornellà de Llobregat	48,3%
Sant Just Desvern	47,5%

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
Abrera	25,8%
Palma de Cervelló, la	32,1%
Sant Climent de Llobregat	34,6%
Sant Esteve Sesrovires	34,8%
Martorell	35,3%
Cervelló	37,4%
Prat de Llobregat, el	38,5%
Esparreguera	41,5%
Vallirana	43,7%
Begues	44,6%

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

En el 2020 es registren més dones (27.695) que homes (21.827) a les oficines de treball del Baix Llobregat com persones aturades. Com es pot observar en el gràfic d'evolució de l'atur registrat, el 2020 registra un creixement generalitzat de l'atur. Prenent com a base les persones aturades en el 2008 (23.562 homes, 22.479 dones), es registra un creixement de l'atur superior al 23% entre les dones però un descens del 7% entre els homes. Respecte al 2019, el creixement de l'atur és destacat i s'observa tant entre les dones (5.587 aturades més , +25%) com entre els homes (5.018 aturats més, +29,9%).

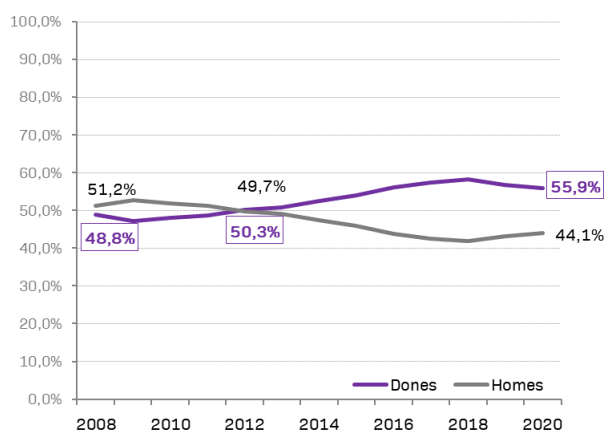
L'evolució de les dones aturades en aquests darrers anys mostra el creixement de la discriminació de la dona en el mercat de treball. Mentre en el 2008, el pes de dones aturades és inferior al 50% del total (48,8%), en el 2020 continua predominant el pes de les dones en les persones aturades del Baix Llobregat (del total de persones aturades, 56% són dones i el 44% són homes).

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 percentatge de dones en el conjunt de persones aturades augmenta amb l'edat.

El pes de les dones en el conjunt de persones aturades segons edat mostra la mateixa tendència observada que en la distribució salarial. Així mentre entre les menors de 20 anys el 41% d'aquests són dones, entre les majors de 55 anys el percentatge és del 59,6%.

Persones aturades al Baix Llobregat per sexe i edat. Desembre 2020.

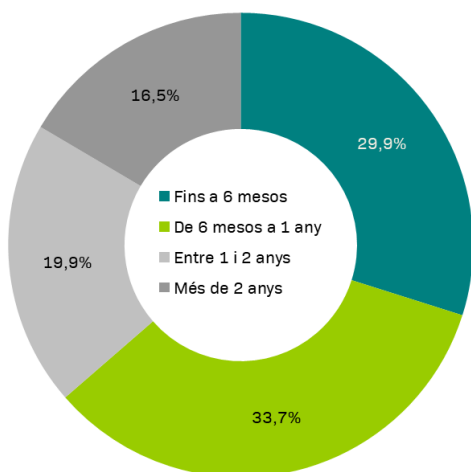
	Homes	Dones	Total	Dones/ persones aturades
Menors de 20	530	364	894	40,7%
De 20 a 29 anys	3.654	3.404	7.058	48,2%
De 30 a 45 anys	6.712	9.073	15.785	57,5%
De 45 a 54 anys	5.570	6.943	12.513	55,5%
55 anys i més	5.361	7.911	13.272	59,6%
Total	21.827	27.695	49.522	55,9%

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

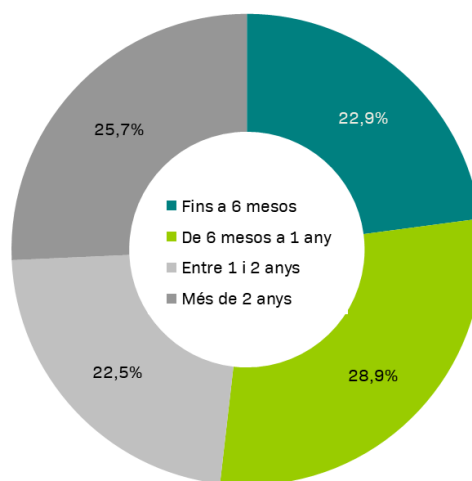
La durada de la demanda d'ocupació també mostra la discriminació de gènere del mercat de treball. Mentre el 30% dels homes aturats porten 6 mesos o menys donats d'alta a les oficines de treball, aquest percentatge, en les dones arriba al 23%. En canvi, **la presència de dones és major entre aquelles persones que porten més de 2 anys donades d'alta a les oficines de treball** (26% del total de dones donades d'alta i 17% del total d'homes).

Durada de la demanda d'ocupació dels homes aturats. Baix Llobregat. Desembre 2020.



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 2020.



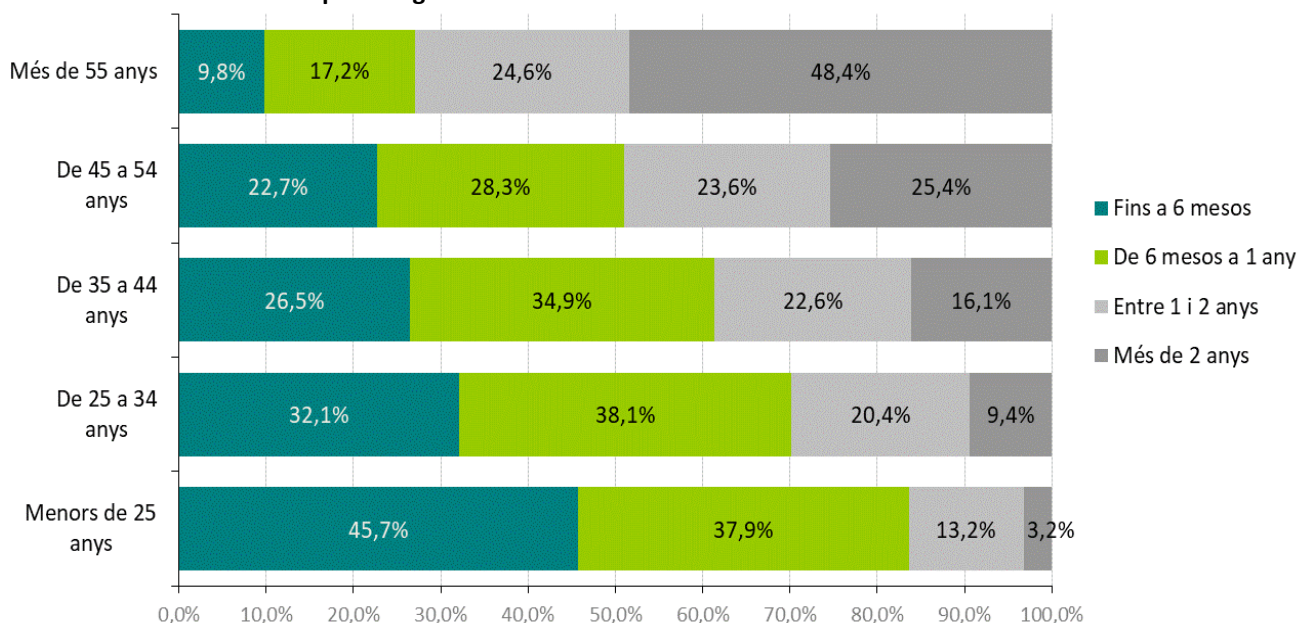
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

La durada de la demanda d'ocupació de les dones aturades està relacionada amb la seva edat.

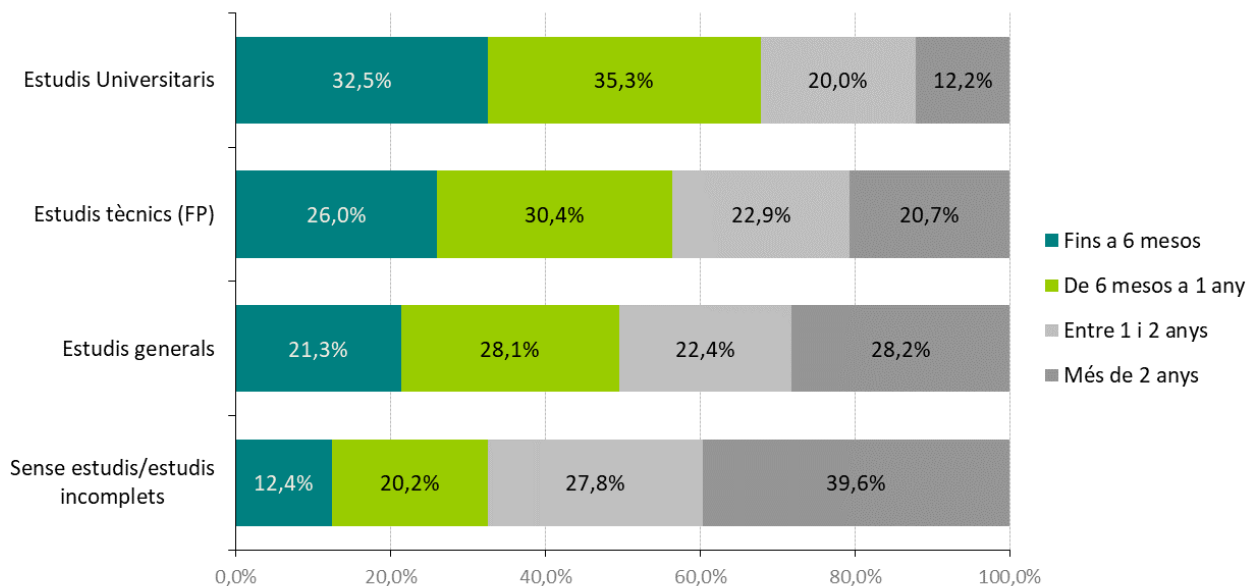
Així, a menor edat, menor durada de la demanda. El 73% de les dones aturades majors de 55 anys porten més d'un any amb la demanda d'ocupació, entre les més joves, el 46% de les demandes són de menys de 6 mesos.

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 d'entre 6 mesos i un any. 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 registrat de les dones segons activitat econòmica.

Activitats administratives i auxiliars (22%), comerç a l'engròs i al detall (18%) i hostaleria (10%) són les activitats que registren un major nombre de dones aturades a la comarca. Les activitats de les llars (91%), sanitàries i de serveis socials (84%), educació (77%), altres serveis (72%) són les que presenten una major feminització de l'atur, superant el 74% 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 o transport i emmagatzematge).



Activitats econòmiques amb major pes de dones aturades.

	Pes de les activitats respecte total dones aturades	Pes de dones aturades en l'atur de cada activitat
Activitats administratives i auxiliars	22,0%	58,2%
Comerç a l'engròs i al detall	18,1%	64,1%
Hostaleria	9,9%	60,3%
Indústries manufactureres	8,2%	46,5%
Sense ocupació anterior	7,2%	69,1%
Activitats sanitàries i serveis socials	6,6%	83,6%
Adm. pública, Defensa i SS obligatòria	5,0%	57,6%
Activitats professionals i tècniques	4,8%	62,2%
Altres serveis	3,5%	74,4%
Activitats de les llars	2,6%	90,9%
Transport i emmagatzematge	2,5%	29,3%
Educació	2,5%	77,2%
Construcció	1,9%	13,9%
Informació i comunicacions	1,4%	46,0%
Activitats artístiques i d'entreteniment	1,4%	49,9%
Activitats immobiliàries	0,9%	64,4%
Activitats financeres i d'assegurances	0,8%	61,5%
Aigua, sanejament i gestió de residus	0,4%	29,0%
Agricultura, ramaderia i pesca	0,3%	26,7%
Indústries extractives	0,0%	27,8%
Energia elèctrica i gas	0,0%	33,3%
Organismes extraterritorials	0,0%	37,5%
Total	100,0%	55,9%

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

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

7.3.4 L'atur registral de les dones segons ocupació.

El 33% 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 (75% de les persones aturades eren dones); directores i gerents (on el 32% de les persones aturades eren dones), treballadors d'activitats agrícoles,

ramaderes o pesqueres (16% del total) o treballadors d'indústries, construcció i artesans (el 8% de les persones aturades eren dones).

Ocupacions amb major pes de dones aturades.

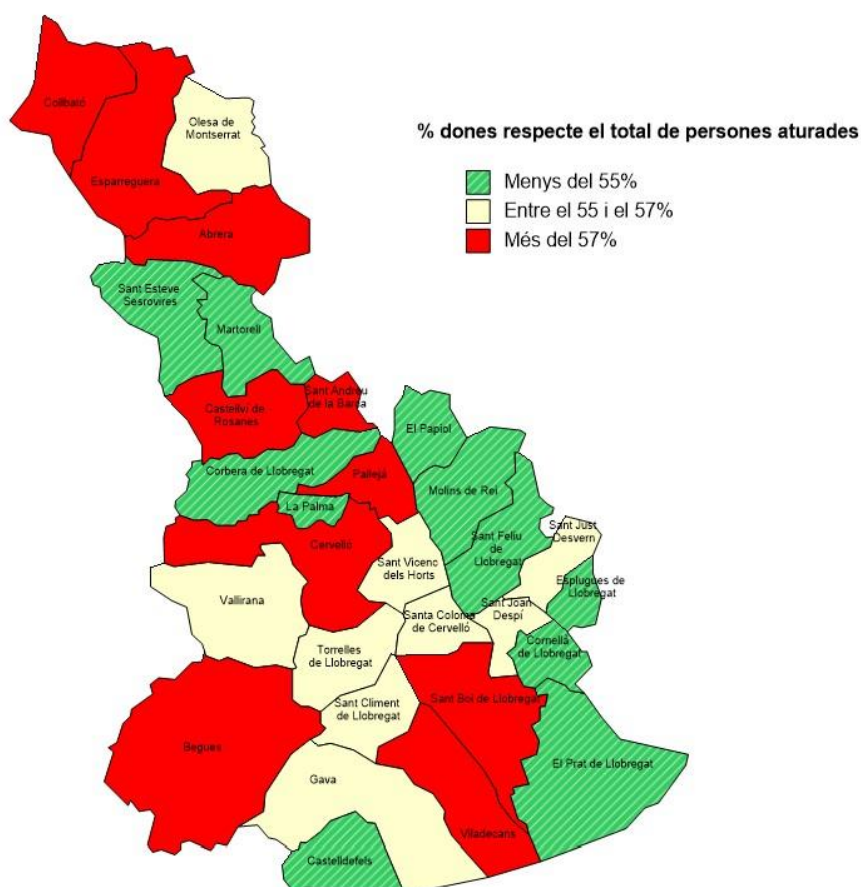
	Pes de dones aturades en l'atur de cada gran ocupació	Pes de les ocupacions respecte total dones aturades
Empleats oficina comptables i administratius	81,2%	18,5%
Treballadors restauració, personals i venedors	75,1%	30,6%
Professionals científics i intel·lectuals	57,7%	5,9%
Ocupacions elementals	57,1%	33,0%
Tècnics i professionals de suport	41,0%	6,7%
Directors i gerents	31,5%	0,9%
Operadors instal·lacions i màquines, i muntadors	28,7%	2,9%
Treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	16,2%	0,2%
Ocupacions militars	14,3%	0,0%
Artesans, treballadors indústries i construcció	8,2%	1,4%

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

7.3.5 Dades municipals.

En el 2020 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, 10 municipis registren més del 57% de persones aturades dones i 8 registren un pes inferior del 55% de dones aturades. Castellví de Rosanes i Esparreguera presenten el major pes en el conjunt de persones aturades (60% i 59% del total) en canvi, Cornellà de Llobregat i Corbera de Llobregat són els que tenen un percentatge menor de dones aturades (les dones representen, respectivament, un 53% i 54% del total de persones aturades).



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

	Dones/total persones aturades
Castellví de Rosanes	59,6%
Esparreguera	59,1%
Collbató	58,9%
Cervelló	58,7%
Begues	58,5%
Abrera	58,2%
Sant Andreu de la Barca	58,1%
Sant Boi de Llobregat	57,9%
Viladecans	57,9%
Pallejà	57,2%

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	53,0%
Corbera de Llobregat	53,5%
Martorell	54,2%
Palma de Cervelló, la	54,4%
Castelldefels	54,4%
Sant Esteve Sesrovires	54,5%
Molins de Rei	54,5%
Papiol, el	54,7%
Prat de Llobregat, el	55,1%
Esplugues de Llobregat	55,2%

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

8. Semàfor d'indicadors de mercat de treball.

DIMENSIO	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Nivell formatiu	% matriculades al Batxillerat (pes)		54,9%	45,1%	+21,9		-6,1
	% matriculades al Batxillerat Tecnològic (pes)		45,6%	54,4%	-16,1		+0,2
	% matriculades en cicles formatius (pes)		37,9%	62,1%	-38,9		+2,4
	% matriculades en famílies professionals d'informàtica i comunicacions (pes)		5,6%	94,4%	-94,1		+0,2
Població activa	Taxa d'activitat		73,2%	80,6%	-7,4p		-0,2
	Taxa d'ocupació		63,3%	70,9%	-7,6p		+0,1
	Taxa d'atur		13,5%	12,0%	+1,5p		+0,7
Població ocupada	Població ocupada compte propi		10,9%	18,3%	-7,4p		-0,7
	Població ocupada assalariada		89,1%	81,7%	+7,4p		-0,5
	Població ocupada assalariada contracte temporal		21,2%	18,1%	+3,2p		+0,1
	Població ocupada assalariada contracte indefinit		78,8%	81,9%	-3,1p		0,0
	Població ocupada temps parcial		20,8%	7,6%	+13,2p		-1,2
	Rotació laboral		2,6	2,5	0,1		0,0
Emprenedoria	Empresaris i cooperativistes		10,4%	19,6%	-9,2p		+1,2
	Taxa d'activitat empenedora joves		9%	13,2%	-4,2p		+4
	Taxa d'activitat empenedora total		7,3%	9,3%	-2p		+1,1
Temps de cura	Hores destinades a tasques domèstiques		22,5	12,7h/s	+9,7		



DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial	Diferencial (variació anual)
	La cura li ha suposat un fre a la carrera professional		54,2%	21,4%	+32,8	
Bretxa salarial	Segons rang salarial					
	Percentil 90		-19,6%	50.000 €	-9.808 €	+0,2
	Percentil 10		-34,7%	11.568 €	-4.009 €	+0,3
	Forquilla salarial		-15,1%	38.432 €	-5.799 €	+0,6
	Mitjana		-22,2%	28.640€	-6.650 €	-0,9
	Segons grup d'ocupació					
	Ocupacions elementals		-31,8%	18.887 €	-6.001 €	+2,4
	Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.		-33,7%	22.776 €	-7.682 €	+4,4
	Tècnics professionals, científics i intel·lectuals		-15,6%	38.125 €	-5.941€	-0,8
	Directors i gerents		-12,6%	57.400 €	-7.241 €	-9,2
	Segons sector productiu					
	Indústria		-19,8%	32.590 €	-6.466 €	+0,8
	Construcció		-2,1%	26.242 €	-564 €	-16,5
	Serveis		-21,3%	27.644 €	-5.897 €	-1
	Segons edat					
	Més de 54 anys		-27,9%	32.313 €	-9.001 €	-1,4
	De 25 a 34 anys		-16,3%	23.522 €	-3.833 €	+4
	Menys de 25 anys		-18%	14.180 €	-2.548 €	-9,1
Bretxa pensions	Contributives		-41,2%	1.401,7 €	-577,8 €	-1,3
	No contributives		-5,4%	388 €	-20 €	-5,2



DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial	Diferencial (variació anual)
Cobertura de les prestacions per desocupació	Total		54,8%	61,1%	-6,3p	-3,2
	Contributives		29,5%	38,5%	-8,9p	-2,9
	Assistencials		23,3%	20,9%	+2,4p	+0,8
Pobresa	Població amb dificultat per arribar a fi de mes		20,7%	20,3%	+0,4p	-2,3
	Població amb 3 privacions materials o més		12,6%	11,1%	+1,5 p	-1,6
	Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)		20,7%	18,3%	+2,4 p	-3,4
	Taxa de risc de pobresa en el treball		11,5%	12,5%	-1 p	+2,1
Afilació residència padronal	Variació anual de persones afiliades		-2,2%	-2,2%	0p	+1,5
	% persones afiliades		47,4%	52,6%	-9,8%	-2,9
	% persones afiliades menors de 30 anys		45,1%	54,9%	-2,9%	-4,6
	% persones afiliades majors de 55 anys		45,4%	54,6%	-17%	-4,5
Contractes registrats	% contractes registrats		44,5%	55,5%	-19,7%	+1,3
	% contractes registrats per menors de 20 anys		42,1%	57,9%	-27,4%	+9,5
	% contractes registrats per majors de 55 anys		44,2%	55,8%	-20,6%	-6,9%
	Taxa de temporalitat contractual		87,9%	87%	+0,9p	-2
Atur registral	% persones aturades		55,9%	44,1%	+26,8%	-4,7%
	% persones aturades de més de 2 anys		25,7%	16,4%	+9,1%	-8,9%
	Directors i gerents (pes)		31,5%	68,5%	-37p	-3,2
	Professionals científics i intel·lectuals (pes)		57,7%	42,3%	+15,5p	-3,3
	Ocupacions elementals (pes)		57,1%	42,9%	+14,1p	-4,9
	Empleats d'oficina comptables i administratius (pes)		81,2%	18,8%	+62,4%	+0,8

9. 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 pes de dones en càrrecs directius que es redueix l'escletxa. Mentrestant, però, continua augmentant l'escletxa en la formació professional relacionada amb les TIC i amb la indústria 4.0.

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 en quant persones afiliades**.

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	-22,2%	+0,9
	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	-7,3%	+1,1
		% directives	-68,5%	-3,2
	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	-95,6%	+4,8
		% matrícules FP ensenyaments TIC	-94,1%	+0,2
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	-7,6%	+0,1
		Persones afiliades	-9,8%	-2,9
		Escletxa salarial mitjana	-22,2%	+0,9



10. Conceptes i accés a les dades.

Nivell formatiu:

En aquesta edició recollim tant les dades de nivell formatiu assolit (del cens d'habitatges de 2011) com les de matriculacions del darrer curs escolar (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; 2019-2020, 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: 2020, 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: 2020, 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: 2019, Catalunya.



Principals indicadors d'emprenedoria:

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

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

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

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

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

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

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

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

Abast temporal i territorial: 2019, Catalunya, Enquesta de Població Activa. 2020, 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: 2019, 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: 2019, 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: 2018, 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: 2020, municipis.



Pensions contributives i no contributives:

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

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

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

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

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

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

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

Pensions no contributives:

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

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

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



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

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

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

Abast temporal i territorial: 2020, 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: 2019, 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: 2020, 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: 2020, Baix Llobregat i municipis.

Atur registrat:

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

Font de les dades: Departament d'Empresa i Coneixement.

Abast temporal i territorial: 2020, 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). Strengthening Gender Measures and Data in the COVID-19 Era: An urgent need for change.

Breu informe que reflexiona sobre la necessitat de disposar de dades segregades per sexe per tal de mesurar, per exemple, impactes com el de la COVID en les desigualtats de gènere.

https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_774261/lang--en/index.htm

Centre d'Estudis de Temes Contemporanis (CETC). Revista Idees. Feminismes: les xifres.

A Feminismes: les xifres el CETC 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'origens 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 compost de 31 indicadors bàsics, estructurats en sis dimensions: Treball, Diners, Coneixement, Temps, Poder i Salut. Les dimensions que structuren 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>

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

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

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

Formació

Eva M. Gajardo. **L'FP a Catalunya amb perspectiva de gènere: segregació vocacional i segregació al mercat de treball.** DiariFP.cat. Novembre 2020.

El principi d'igualtat i la no discriminació són principis fonamentals recollits a tot el sistema jurídic. Totes les lleis d'igualtat existents ara com ara, tant les de Catalunya com les de nivell estatal tenen com esperit avançar en l'efectivitat d'aquest principi, però la realitat és tossuda i veiem com l'efectivitat encara ens manca per arribar.

La formació professional necessita també la perspectiva de gènere que li manca a la nostra societat

<https://diarifp.cat/2020/11/26/lfp-a-catalunya-amb-perspectiva-de-genere-segregacio-vocacional-i-segregacio-al-mercat-de-treball/>

Ana Amat Vendrell. **Una educación en igualdad, primordial para eliminar la brecha de género en las carreras tecnológicas y científicas.** LaVanguardia. Novembre 2020.

Breu article que retrata l'escletxa de gènere en les carreres STEM i proposa maneres de reduir-la.

<https://www.lavanguardia.com/que-estudiar/20201126/49704249931/educacion-igualdad-eliminar-brecha-genero-estudios-tecnologia-ciencia.html>



Mercat de treball i dones

IERMB. **Impacte de la crisi de la covid-19 en el mercat de treball metropolità de Barcelona** (W.P. in Economics 20.02)

El fort impacte de la crisi de la covid-19 que està tenint sobre les economies de tot el món, juntament amb l'elevada incertesa (sobre la durada, la senda de recuperació, els mercats de deute, etc.) permet anticipar que els instruments habituals de l'economia puguin no ser suficients per revertir, almenys a curt termini, la situació de crisi. Aquest paper, analitza aquest impacte, a l'àmbit metropolità.

<https://iermb.uab.cat/ca/workinpapers/impacte-de-la-crisi-de-la-covid-19-en-el-mercado-de-treball-metropolitano-de-barcelona-w-p-in-economics-20-02/>

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>

Ingrid Gutiérrez. **Techo de cristal en las cotizadas: las mujeres no avanzan en la alta dirección.** La información. Juliol 2020.

Article que analitza els motius de l'estancament de les dones en els llocs gerencials.

https://www.lainformacion.com/mercados-y-bolsas/techo-cristal-cotizadas-mujeres-no-avanzan-alta-direccion/2809798/?utm_medium=smm&utm_campaign=noticias&utm_source=twitter.com

GEM. **Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM. Catalunya 2019-2020.**

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

http://empresa.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emprenedoria/Recursos/GEM/

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->

Salaries, 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>



Angel Belzunegui Eraso, Maria de la Fuente Vázquez i Francesc Valls Fonayet. **Diagnosi de la feminització de la pobresa a Catalunya.** Direcció General de Serveis Socials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. 2020.

Estudi encetat des de la Direcció General de Serveis Socials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i elaborat per l'Observatori Català de la Pobresa, la Vulnerabilitat i la Inclusió Social. Analitza les causes de la pobresa de la població femenina d'acord a diversos índexs disgregats per sexe, que indiquen que el fet de ser dona és un factor de risc i de vulnerabilitat en una societat on encara prevalen les desigualtats entre homes i dones. És una pobresa visible en clau monetària i de dependència econòmica, determinada per factors com la precarietat laboral i l'anomenat sostre de vidre, i d'altres com l'edat i el país de procedència, l'estat civil i el nivell d'instrucció.

https://dixit.gencat.cat/ca/detalls/Article/diagnosi_feminitzacio_pobresa_catalunya

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

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

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

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

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

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

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

VoxEU. Gener 2021. **The disproportionate impact of lockdowns on women and the Young.**

Aquest article es fa ressò d'una recerca col·lectiva, a partir de dades de mobilitat d'usuaris de Vodafone Portugal, Itàlia i Espanya, sobre l'impacte dels confinaments en les dones. Els investigadors troben impactes desiguals segons gènere i edat, reclamen polítiques públiques molt orientades a evitar que les esclotxes de gènere s'ampliïn sobretot per qüestions de conciliar les responsabilitats laborals i familiars.

https://voxeu.org/article/disproportionate-impact-lockdowns-women-and-young?utm_source=dlvr.it&utm_medium=twitter

IZA Institute of Labor Economics. **How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain.** IZA Discussion Paper No. 13434 (July 2020)

Les investigadores Lidia Farré, Yarine Fawaz, Libertad González i Jennifer Graves exploten l'enquesta realitzada al maig de 2020 a les llars espanyoles i conclouen, de l'impacte de la covid19, que ha incrementat les desigualtats de gènere en el treball remunerat i no remunerat.

<https://covid-19.iza.org/publications/dp13434/>

Alícia Villar Aguilés. **Les dones i la COVID-19. Notes sobre la incidència del virus amb perspectiva de gènere.** Revista Mètode. Universitat de València. Desembre 2020.

Article altament recomanable que realitza, per una part, un anàlisi de la incidència vírica segons sexe i, per altra, les causes i conseqüències en el mercat de treball. Aquest és un altre dels articles que menciona la necessitat de disposar de dades desagregades i de realitzar mesures per tal que les dones no carreguin amb gran part dels treballs domèstics i de cura.

<https://metode.cat/revistes-metode/article/les-dones-i-la-covid-19.html>



Alícia Gómez i José Ramos. **¿Ha aumentado el covid-19 las brechas de género en el mercado de trabajo español y valenciano?** IvieLAB. Universitat de València. Juliol de 2020.

Anàlisi dels principals indicadors del mercat laboral i com la pandèmia ha impactat de manera desigual en activitats econòmiques. Com a principal conclusió de l'anàlisi: els efectes de la COVID-19 sobre l'ocupació impacten tant en homes com en dones i farà alentir la igualtat de gènere en el mercat de treball.

https://www.ivie.es/es_ES/los-efectos-del-covid-19-empleo-impactan-tanto-hombres-mujeres-ralentizaran-la-igualdad-generos-mercado-laboral/

Valeria Esquivel. **Put gender equality at the heart of the post-COVID-19 economic recovery.** ILOBlog. Octubre 2020.

L'economista Valeria Esquivel ens alerta en aquest article de la necessitat d'actuar amb perspectiva de gènere en el disseny de les polítiques de recuperació econòmica, no fer-ho, suposaria donar passes enrere en la igualtat del mercat de treball. Finalment, proposa 5 actuacions a implementar per evitar aquesta marxa enrere.

https://iloblog.org/2020/08/20/put-gender-equality-at-the-heart-of-the-post-covid-19-economic-recovery/amp/?_twitter_impression=true

CCMA. **La crisi de la covid-19 podria provocar un retrocés de mig segle en igualtat de gènere.** Maig 2020.

Interessant peça informativa que planteja les conseqüències de la crisi de la covid-19 en la igualtat de gènere.

<https://www.ccma.cat/324/la-cri-si-de-la-covid-19-podria-provocar-un-retroces-de-mig-segle-en-igualtat-de-genere/noticia/3017171/>