

LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

Desigualtats persistents en el mercat laboral

Baix Llobregat, març 2025

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.....	6
2. Resum de dades	9
3. Accés al mercat de treball. La formació.....	13
Nivell formatiu assolit del total dones de 15 anys i més al Baix Llobregat. 2022.	14
Diferencial dona home del nivell formatiu assolit. Baix Llobregat 2022.	14
Presència de les dones a Batxillerat i segons modalitat. Baix Llobregat.	16
Presència de les dones als cicles formatius segons famílies professionals. Baix Llobregat.....	17
Presència de les dones a les famílies professionals vinculades a la nova indústria (Indústria 4.0).	18
Baix Llobregat.	18
Evolució de la presència de les dones a Batxillerat. Baix Llobregat.	19
Evolució de la presència de les dones als cicles formatius. Baix Llobregat.	19
Evolució de la presència de les dones en l'especialitat Ciències naturals i Tecnologia de Batxillerat.	20
Evolució de la presència de les dones en la modalitat d'Informàtica i comunicacions de cicles formatius.	20
4. La població en edat de treballar. Principals indicadors.	21
4.1 La població activa	21
Principals indicadors de població activa. Catalunya. 2024.....	22
Variació interanual dels principals indicadors de població activa. Catalunya. 2024.	22
Evolució de les taxes d'activitat segons sexe. Catalunya. 2014-2024.	22
4.2 La població ocupada	23
Principals indicadors de població ocupada. Catalunya 2024.	23
Variació interanual. Catalunya.2024.	23
Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe. Catalunya. 2014-2024.....	24
Població ocupada segons situació professional. Catalunya. 2024.....	24
Taula resum d'indicadors d'emprenedoria a Catalunya.....	26
Distribució per gènere dels col·lectius emprenedors. Catalunya 2023.	26
Índex TEA per gènere i edat. Catalunya.	26
Mitjana d'edat del col·lectiu emprenedor segons fase emprenedora	27
Nivell estudis dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.....	27
Autònomes segons ocupació. Baix Llobregat. 2021.	28
Sector d'activitat de les dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.	28
Lloc de feina de les dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.	29
País de naixement dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.	29
4.4 Rotació laboral	30

Índex de rotació laboral segons sexe. Catalunya. 2005-2023.....	30
Evolució de la rotació laboral segons sexe. Any base 2005 (2005=100).	30
Índex de rotació laboral. Baix Llobregat i Catalunya.*	31
4.5 Índex d'Igualtat de Gènere (IIG). Dimensió treball.	31
5. Usos del temps i cura.....	32
5.1 Usos del temps. Qui fa què?	32
Activitats principals en un dia mitjà. Qui fa què? Catalunya 2011.	33
Treball, temps i confinament.....	34
Treball domèstic, temps i confinament.....	34
Treball de cures, temps i confinament.....	34
5.2 Índex d'Igualtat de Gènere (IIG). Dimensió temps.	35
Diferència entre homes i dones en els usos del temps.	35
IIG. Dimensió temps.	35
5.3 Enquesta sobre qüestions de gènere. Usos del temps i treballs de cura.	35
Hores setmanals destinades a tasques domèstiques.....	36
Realització de tasques domèstiques a la llar	37
Tenir fills o cura de persones dependents no ha suposat cap canvi en la seva vida professional.....	37
Mitjana setmanal de temps a diverses activitats de lleure	38
5.4 Maternitat, paternitat i cura.	38
Excedències per cura de fills. Catalunya.	39
Excedències de cura a un familiar (altes). Catalunya.	39
6. Salari, prestacions i pobresa.....	39
6.1 Salari i gènere	39
Distribució salarial segons sexe i percentils. 2022.....	40
Distribució salarial segons sexe i edat. 2022.....	41
Distribució salarial segons sector productiu. 2022.....	41
Distribució salarial segons ocupació. 2022.	42
Distribució salarial segons tipus de contracte. 2022.	42
Guany mitjà per hora. Catalunya 2022.....	43
6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat.....	44
Evolució de les prestacions per desocupació i cobertura respecte el total de persones aturades segons sexe. Baix Llobregat.	45
Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions per desocupació al Baix Llobregat	45
Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació al Baix Llobregat.	46
Evolució de les prestacions per desocupació segons tipologia. Baix Llobregat.	47
Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions per desocupació.....	48
Diferencial home-dona en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació.	48
6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat.	49
Pensions contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2023.	50

Quantia mitjana de les pensions contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2023.....	50
Pensions no contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2023.	50
Quantia mitjana de les pensions no contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2023.	51
Diferencial dona-home en la quantia mitjana de les pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat. 2023.	51

6.4 Risc de pobresa52

Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat. Catalunya 2017-2023.	52
Evolució de la taxa de risc de pobresa segons sexe. Catalunya.	53
Variació anual de la taxa de risc a la pobresa (2022-2023).....	53
Principals indicadors de pobresa en %. Catalunya 2023.	54
Renda mitjana neta anual de les llars per sexe. Catalunya 2023.....	55
Població segons la dificultat per arribar a fi de mes per sexe. Catalunya 2023.....	55

7. El mercat de treball segons demanda.....56

7.1 Afiliació segons residència padronal al Baix Llobregat56

7.1.1 Dades generals d'afiliació segons residència padronal i sexe.56

Dades generals d'afiliació residencial segons sexe. Baix Llobregat.	56
Distribució de les dones afiliades segons municipis del Baix Llobregat.	57
Municipis del Baix Llobregat segons diferencial de persones afiliades segons sexe	57

7.1.2 L'edat en les afiliacions58

Nombre de persones afiliades per edat i gènere. Baix Llobregat 2024.	58
Evolució dels diferencials segons sexe i edat i variació interanual en %.....	59
Diferencial de l'ocupació en joves i grans	59

7.1.3 Feminització de l'ocupació. Total i per sectors.....60

Índex feminització per sectors. Baix Llobregat, AMB i Catalunya. Desembre 2024.	60
Distribució de llocs de treball per sectors i sexe. Baix Llobregat. Desembre 2024.....	61
Diferencial segons sexe per activitats econòmiques. Baix Llobregat. Desembre 2024.....	61
Nombre de llocs de treball per sectors i variació anual. Baix Llobregat. Desembre 2024.	61
Distribució dels llocs de treball ocupats per dones segons municipis del Baix Llobregat. Desembre 2024.	62
Percentatge de llocs de treball ocupats per dones respecte el total dels llocs de treball. Municipis del Baix Llobregat. Desembre 2024.....	63

7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat64

7.2.1 Dades generals de contractació.....64

Evolució contractes registrats segons sexe. 2008=100.Baix Llobregat.	65
Pes dels contractes registrats segons sexe. Evolució. Baix Llobregat.....	65
Contractes registrats al Baix Llobregat segons sexe i edat. 2024.	65
Pes dels contractes temporals registrats segons sexe. Evolució. Baix Llobregat.....	66
Evolució taxa de temporalitat contractual segons sexe. Baix Llobregat.	66
Contractes registrats segons modalitat de contracte i sexe. Baix Llobregat.2024.	67

7.2.2 Dades municipals.67

Municipis del Baix Llobregat segons percentatge de contractes registrats per dones.	68
--	----

Municipis amb major pes de contractes registrats per dones. Baix Llobregat.	68
Municipis amb menor pes de contractes registrats per dones. Baix Llobregat.	68
Municipis del Baix Llobregat segons percentatge de contractes temporals registrats per dones.	69
Municipis amb major pes de contractes temporals registrats per dones. Baix Llobregat.	69
Municipis amb menor pes de contractes temporals registrats per dones. Baix Llobregat.	69
7.2.3 Impacte de la reforma laboral en la contractació temporal.....	70
7.3 Atur registral al Baix Llobregat.....	72
7.3.1 Dades generals d'atur	72
Evolució atur registrat segons sexe. 2008=100.	72
Baix Llobregat	72
Pes de les persones aturades segons sexe. Evolució.....	72
Baix Llobregat.	72
Persones aturades al Baix Llobregat per sexe i edat. Desembre 2024.....	73
7.3.2 Durada de la demanda d'ocupació	73
Durada de la demanda d'ocupació dels homes aturats. Baix Llobregat. Desembre 2024.	73
Durada de la demanda d'ocupació de les dones aturades. Baix Llobregat. Desembre 2024.	73
Durada de la demanda d'ocupació segons edat de les dones.	74
Durada de la demanda d'ocupació segons nivell formatiu de les dones.	74
7.3.3 L'atur registral de les dones segons activitat econòmica	75
Activitats econòmiques amb major pes de dones aturades.	75
7.3.4 L'atur registral de les dones segons ocupació	76
Ocupacions amb major pes de dones aturades.....	76
7.3.5 Dades municipals.	77
Municipis amb major pes de dones aturades.	77
Municipis amb menor pes de dones aturades.....	77
8. L'ocupació creix però empitjoren els altres indicadors.	78
9. Semàfor d'indicadors de mercat de treball.....	80
10. Objectius de Desenvolupament Sostenible.	83
11. Conceptes i accés a les dades.	85
12. Per saber-ne més. Articles i estudis recomanats.....	92

1. Prenent notes

El creixement de l'ocupació i la reducció de l'atur continua sent un dels trets definitoris del mercat de treball del Baix Llobregat en el 2024. Tot i l'evolució creixent de l'ocupació, però, ha augmentat el diferencial de gènere? Ha augmentat l'emprenedoria femenina? Hem reduït la gran bretxa salarial en els salaris més baixos? La jornada parcial i l'atur de llarga durada deixa de tenir nom de dona?

Estructura.

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

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

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

Les preguntes.

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

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

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

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

2. Discriminació de gènere en el mercat de treball

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

3. Segregació vertical

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

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

4. Segregació horitzontal

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

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

5. Bretxa salarial i de pensions

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

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

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

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. Amb tot i això, darrere de la voluntat i possibilitat d'empenre, existeixen sobretot, barreres de manca d'apoderament. Per tant, si trobem un diferencial positiu d'empenedors, trobarem una discriminació invisible de gènere.

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

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

10. La conciliació, només per a dones?

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

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

11. Impacte de la reforma laboral

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

El 2024 és el tercer any en què podem observar l'impacte de la reforma laboral. En principi, es preveu observar una disminució generalitzada de la temporalitat. Alhora, es preveu que els sectors més feminitzats i, amb major temporalitat contractual, observin un major descens de la temporalitat. Per tant, l'augment de la contractació indefinida s'espera que sigui major en homes que en dones.

2. Resum de dades

Augmenta el nombre de dones matriculades als cicles formatius i a Batxillerat.

- Més dones que homes en els extrems del nivell formatiu. Major percentatge de dones analfabetes o amb estudis primaris incomplets però també major percentatge de dones universitàries.
- El pes de les dones matriculades a cicles formatius augmenta respecte del curs anterior (+3,8p.p., 8.648 dones).
- El 54,6% de l'alumnat matriculat al Batxillerat són dones; el 43,5% 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 creix i se situa en el 8,3%.

La població assalariada i aturada és superior entre les dones.

Respecte de 2023, disminueix la població ocupada a compte propi (-0,4p.p) i la població assalariada amb contracte temporal (-1,6p.p) però creix la població ocupada assalariada (+0,8p.p.) i la població ocupada a temps parcial (+1,3p.p.).

- El percentatge de població activa i ocupada masculina (67%) és superior a la femenina (57%).
- Més dones assalariades (89,8%) que homes (83,4%). En canvi, és superior el percentatge d'homes que treballen per compte propi (16,6%) que en dones (10,2%).
- El percentatge de població activa masculina d'entre 16 i 64 és superior (81,8%) a la femenina (75,5%).
- Disminueix la taxa d'ocupació femenina que se situa en el 51,1%.
- El diferencial de les taxes d'activitat d'homes i dones és sempre negatiu (la taxa d'activitat dels homes sempre és superior al de les dones), i respecte del 2023, el diferencial de la taxa d'activitat disminueix, registrant-se el menor diferencial de la sèrie.
- La variació anual dels principals indicadors de població activa mostren un empitjorament en les dones.

La rotació laboral afecta més a les dones.

- Les dones registren 2,1 contractes l'any 2023.
- A Catalunya la rotació laboral és més intensa en les dones, atès que el 41,1% de les dones contractades en 2023 han signat dos o més contractes davant del 38,7% dels homes.
- La rotació laboral a la comarca és menor a la registrada a Catalunya. Tot i això, la rotació laboral de les dones (2%) supera a la dels homes (1,95%). El diferencial de gènere és major a Catalunya que al Baix Llobregat.

Per primera vegada, l'índex TEA de les dones joves (8,7%) és superior al de les dones de més de 35 anys (6,1%).

La fase consolidada del procés emprenedor (iniciatives empresarials actives amb més de 3,5 anys) és la que registra una major desigualtat entre homes i dones on aquestes tan sols representen el 43%.

- Només el 34% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones.
- Disminueix el pes de les dones en l'empresariat i cooperativisme (-1,1p.p.) respecte de l'any 2023.
- L'índex TEA creix tant en homes com en dones.
- La ràtio TEA femenina/TEA masculina en el 2023 assoleix el 82% . Això significa que hi ha 0,8 dones emprenedores per a cada home emprenedor en fase inicial.
- Les percepcions, valors i aptituds entorns l'emprenedoria continuen sent diferents entre dones i homes.
- Només el 35,6% dels autònoms eren dones l'any 2021.
- Una de cada deu dones treballadores emprèn (10,1%) mentre que aquesta xifra arriba al 16,8% entre els homes treballadors.
- Gairebé la meitat de les dones autònomes disposen d'estudis superiors (46,5%) i són majoritàriament d'origen espanyol (80,9%).

**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 desigualtat salarial és una característica transversal que afecta a tots els sectors, edats i ocupacions.

La bretxa creix per a tots els grups d'edat a excepció dels de més de 54 anys.

La bretxa creix 6,3p.p. per al percentil 10 (els pitjor remunerats) i se situa en -35,5%.

- L'any 2022 les dones catalanes tenien un salari mitjà de 25.659 euros, 6.219 euros inferior al dels homes. És a dir un 19,5% de bretxa salarial en favor dels homes.
- Mentre que entre els treballadors més ben remunerats (percentil 90) la bretxa salarial és del -15,4%, entre els pitjor remunerats (percentil 10) aquesta és del -35,5%.
- El grup d'edat de 25 a 34 anys és el que presenta una bretxa salarial menor (-10,4%), el grup de més de 54 anys la major (-23,1%).
- Respecte a l'any anterior disminueix la bretxa salarial mitjana un 0,3%.

Les dones són majoritàries en les pensions no contributives i suposen el 70% de les pensions per jubilació.

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

Disminució generalitzada de la taxa de risc de pobresa i el descens més acusat per a les dones.

L'any 2024 torna a créixer de manera generalitzada l'afiliació a la comarca tant en homes (+1,4%) com en dones (+2,0%).

Disminueix el diferencial de dones i homes afiliades a la comarca (7,1 pp.).

L'índex de feminització ens mostra dos sectors feminitzats: serveis a la ciutadania (245%) i serveis al consumidor (123%).

El major pes dels contractes registrats per dones es concentra en aquelles més grans de 45 anys (50,6%)

- La quantia mitjana de les pensions contributives dels homes és de 1.651,78 € la de les dones és de 1.001,86 €, és a dir una bretxa de pensions del 39,3% en favor dels homes.
- Les pensions de viduïtat, on les dones són majoria (91,7%) són les úniques que presenten un diferencial favorable a les dones perquè aquestes depenen de la base de cotització dels seus marits. La mitjana de la pensió de viudetat per les dones és de 957,89 €).
- La quantia mitjana de les pensions no contributives (405 €) és un element de risc de pobresa i exclusió social.
- El 17,8% de les dones i el 16,8% dels homes viuen en llars amb una renda disponible equivalent inferior al 60% dels ingressos medians de les llars
- El 22,2% de les dones i el 21,8% dels homes tenen dificultats o moltes dificultats per arribar a finals de mes.
- Les transferències socials tenen un major impacte en el risc de pobresa de les dones, la taxa de risc de pobresa femenina abans de transferències socials és del 41,9% i disminueix fins al 17,8%, és a dir, un decrement del 24,1%.
- Al Baix Llobregat hi ha 184.260 dones afiliades, un 7,1% menys del total d'homes afiliats.
- 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 4% entre els majors de 55 anys aquest diferencial supera al 13%.
- Hi ha sectors altament masculinitzats, com es el cas de la construcció (15%) i l'agricultura (32%) on el diferencial per sexe arriba al 87% i 75% respectivament.
- El nombre de llocs de treball ocupats per dones ha augmentat un 1,5% respecte 2023.
- Es registra el major creixement del pes dels contractes registrats per dones (6,2%) dels darrers deu anys.
- Els contractes registrats per les dones en el 2024 són superiors (+10,5%) als registrats en el 2008. Es registren 10.928 contractes més que en el 2008 però 23.901 menys que en el 2019.
- La taxa de temporalitat dels nous contractes creix. Les dones registren una taxa de temporalitat del 64,6% i els homes del 59,9%.
- El 64% dels contractes d'interinitat i el 62% dels contractes de relleu van ser registrats per dones.

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

**El 60,9% de les persones
aturades de més de 54 anys són
dones.**

- Respecte al 2023, la disminució de l'atur és moderada i s'observa tant entre les dones (403 aturades menys, -2%) com entre els homes (603 aturats menys, -4%).
- Continua predominant el pes de les dones en les persones aturades del Baix Llobregat (58,8%). Tanmateix, el pes de les dones en el total de l'atur a la comarca creix respecte l'any anterior (+0,2%).
- La presència de dones és major entre aquelles persones que fa més de 2 anys que estan donades d'alta a les oficines de treball (el 67% de l'atur de molt llarga durada és femení).
- La durada de la demanda d'ocupació de les dones aturades està relacionada amb la seva edat i el seu nivell formatiu.

**Segregació horitzontal present a
la comarca**

- Activitats administratives i auxiliars (19,8%), comerç a l'engròs i al detall (19%) i hostaleria (8,1%) són les activitats que registren un major nombre de dones aturades a la comarca.
- Les activitats de les llars (91,2%), les activitats sanitàries i de serveis socials (84,9%) i educació (76,3%) són les que presenten una major feminització de l'atur.

**Segregació vertical present a la
comarca**

- El 31% de les dones aturades realitzaven ocupacions elementals, però són les ocupacions relacionades amb empleats d'oficina comptables i administratius les que concentren el pes més gran de dones aturades respecte del total d'atur (81,8%).

Empitjora la situació de la dona

- Creixen les dones del Baix Llobregat que treballen
- Disminueix la taxa de temporalitat total, però augmenta la població ocupada a temps parcial.
- L'atur de molt llarga durada augmenta respecte anys anteriors i també augmenta el diferencial de gènere.



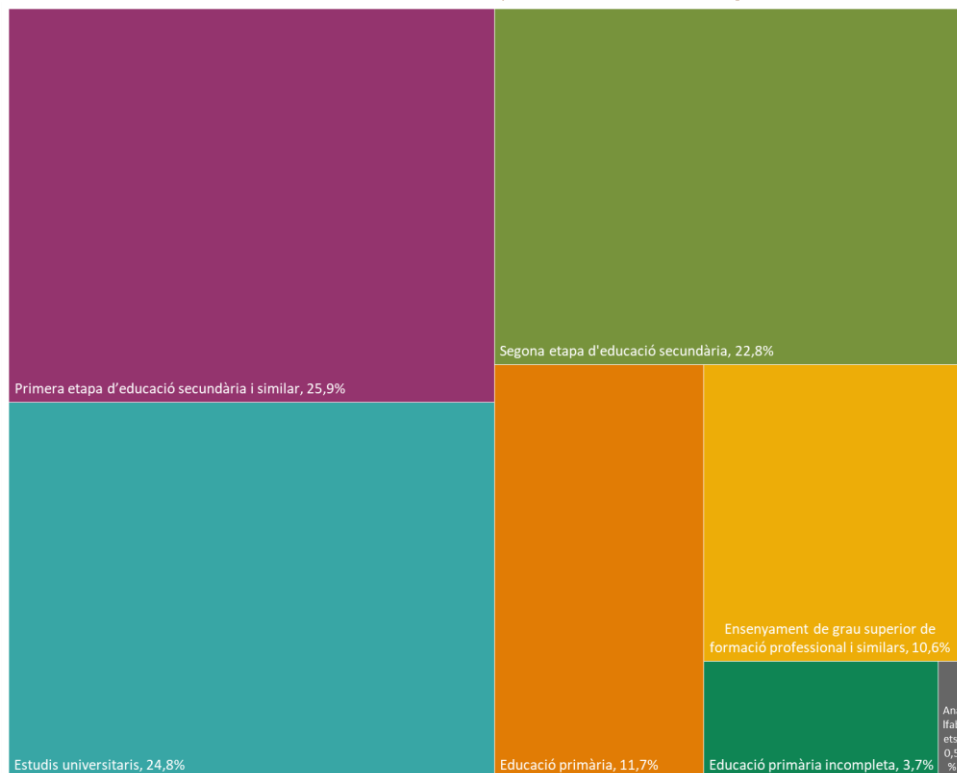
Consulta [aquí](#) el semàfor d'indicadors

3. Accés al mercat de treball. La formació.

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

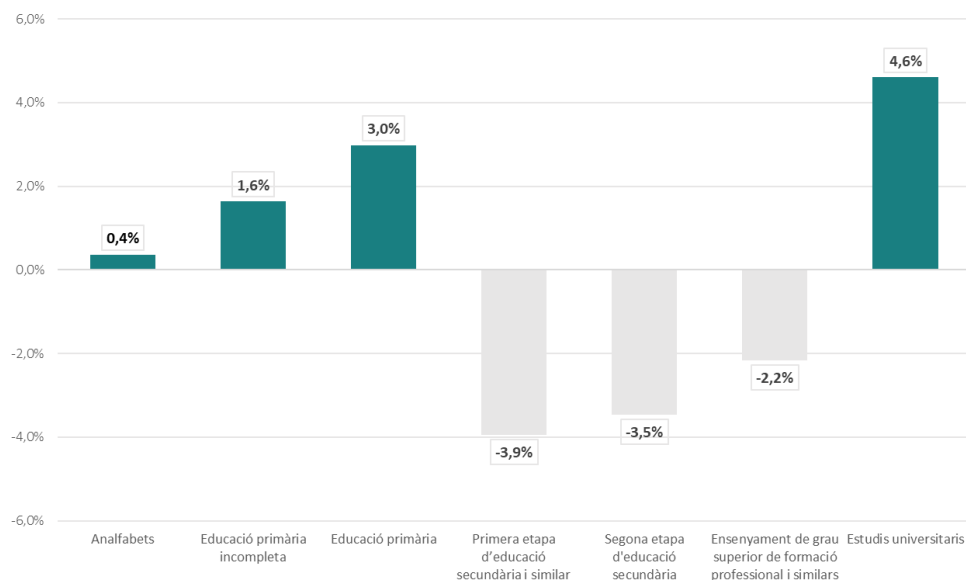
Més dones que homes en els extrems del nivell formatiu. Si mirem el nivell formatiu assolit de les dones del Baix Llobregat, el 4,2% d'aquestes són analfabetes o no tenen els estudis primaris complets; l'11,7% tenen estudis primaris; el 25,9% primera etapa d'educació secundària; el 22,8% segona etapa d'educació secundària; el 10,6% ensenyament de grau superior de formació professional i el 24,8% estudis universitaris. Respecte al conjunt d'homes de la comarca, hi ha més dones analfabetes (+0,4 p.p.), amb educació primària incompleta (+1,6 p.p.) o amb educació primària (+3 p.p.). Tot i això, també es registra un volum superior de dones amb estudis universitaris que homes (+4,6pp). Els nivells formatius que registren un major percentatge d'homes que de dones són els de primera etapa d'educació secundària (-3,9 p.p.), segona etapa d'educació secundària (-3,5 p.p.) i Formació Professional (-2,2 p.p.).

Nivell formatiu assolit del total dones de 15 anys i més al Baix Llobregat. 2022.



Font: OCBL a partir de les dades del Cens de Població i Habitatges 2022 de l'INE.

Diferencial dona home del nivell formatiu assolit. Baix Llobregat 2022.



Font: OCBL a partir de les dades del Cens de Població i Habitatges 2022 de l'INE.

Per completar el nivell formatiu de les dones del Baix Llobregat, emprarem les dades de matriculació als ensenyaments postobligatoris de la comarca¹.

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

La presència de dones en aquests ensenyaments divergeix segons nivell formatiu (Batxillerat o Cicles Formatius) **i especialitats o famílies professionals**. Així, en el curs 2023-2024 hi ha més dones que homes cursant Batxillerat (54,6% de l'alumnat al Baix Llobregat són dones) però són minoria la proporció de matriculats en cicles formatius a la comarca (43,5% de l'alumnat).

Respecte a les famílies professionals i especialitats de la postobligatòria 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).

En el curs 2023-2024 es registra un increment del pes de les dones en els ensenyaments de cicles formatius (+3,8 p.p.) i Batxillerat (+0,8 p.p.).

El pes de dones matriculades en cicles formatius al Baix Llobregat augmenta 3,8 punts percentuals respecte al curs anterior i **se situa en el 43,5%**. Així, el nombre absolut de dones matriculades en el darrer curs 2023-2024 (8.648 dones) és significativament superior al curs anterior (+2.648 dones, +45,1%). Tanmateix, el nombre d'homes matriculats a FP també ha augmentat tot i que no de manera tan acusada (+2.189 matriculats, +24,2%). Cal recordar que aquestes variacions venen condicionades per l'increment d'oferta formativa i la naturalesa dels graus. És a dir, si s'augmenta l'oferta formativa per aquells estudis que estan més masculinitzats s'incrementarà més el nombre d'homes que el de dones i s'incrementa l'oferta formativa dels estudis feminitzats es donarà el fenomen invers.

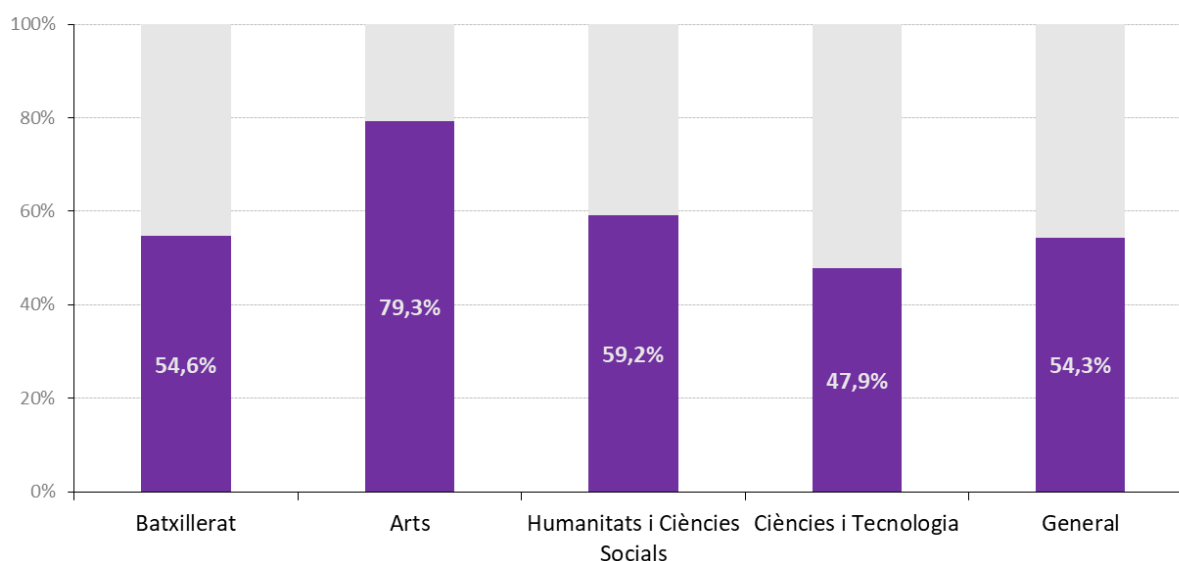
Pel que fa al **Batxillerat, les dones representen el 54,6% dels matriculats**. La variació respecte al curs anterior és del +2,4%, +129 dones matriculades. En el cas dels homes el nombre de matriculats ha disminuït lleugerament (-1,2%, -56 persones).

La presència de **les dones en els cicles formatius tecnològics continua sent limitada**. **L'única modalitat de Batxillerat on la presència de les dones no supera el 50% de matriculats és la de Ciències Naturals i Tecnologia (47,9%)**. Els cicles formatius de la branca tecnològica destaquen per la manca de dones matriculades: el pes de **les dones matriculades** en informàtica i comunicacions

és del 10,5% del total de les matrícules i el de les matriculades en electricitat i electrònica representa l'1,9%. Tot i això, el nombre de dones matriculades en aquests graus s'ha incrementat en el darrer curs un 91% i 120% respectivament.

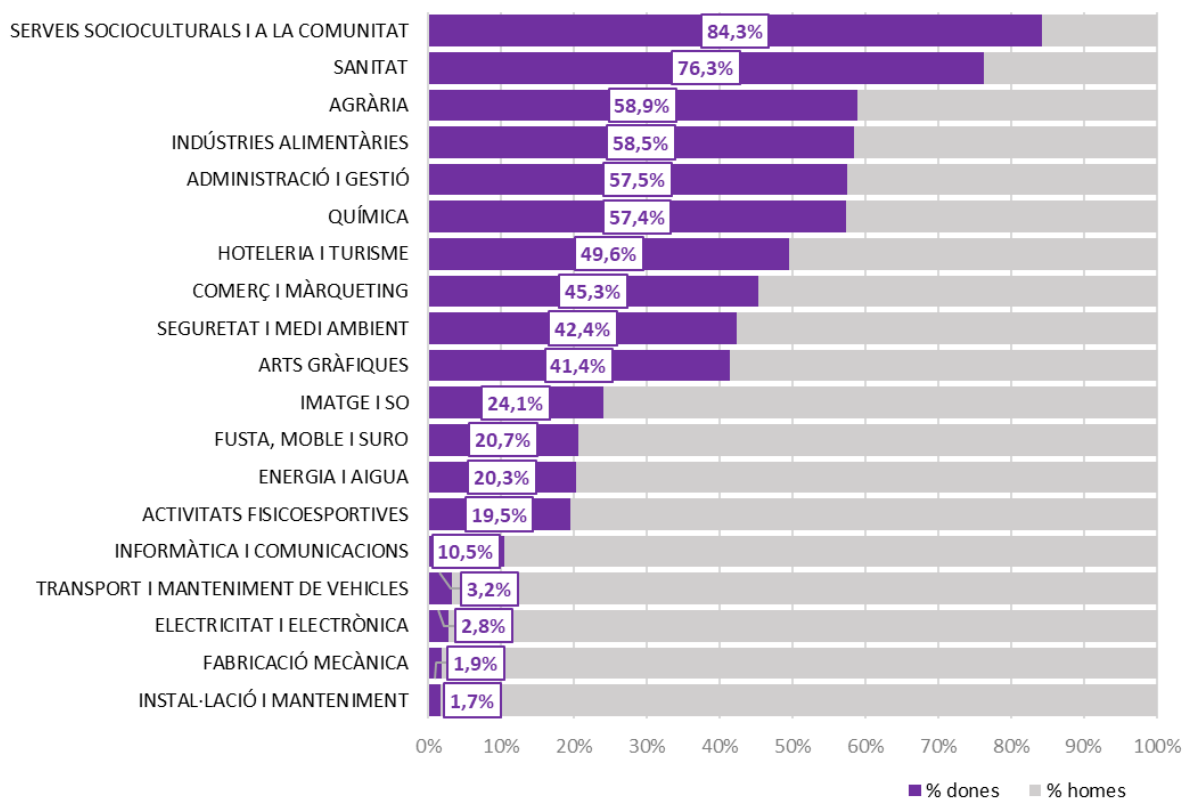
El baix percentatge de les dones en les famílies professionals industrials, encara és més preocupant si ens centrem en aquelles famílies vinculades a **la indústria 4.0 on el pes de les dones matriculades és del 8,3%**. No cal dir que aquest baix percentatge tindrà implicacions negatives per a la presència de les dones a la nova indústria (a menys dones formades, menys dones treballant en el sector). Recordem, també, que el sector industrial és un dels sectors amb majors nivells de qualitat en el treball (en termes de qualitat de l'ocupació: tipus de contracte, condicions laborals...). Tanmateix, la incorporació de les dones en aquests graus és creixent, ja que el percentatge de dones matriculades és 2,5 punts percentuals superiors al del curs anterior 2022-2023 (5,8%).

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



Font: OCBL a partir de les dades Obertes. Generalitat de Catalunya. Curs escolar 2023-2024.

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



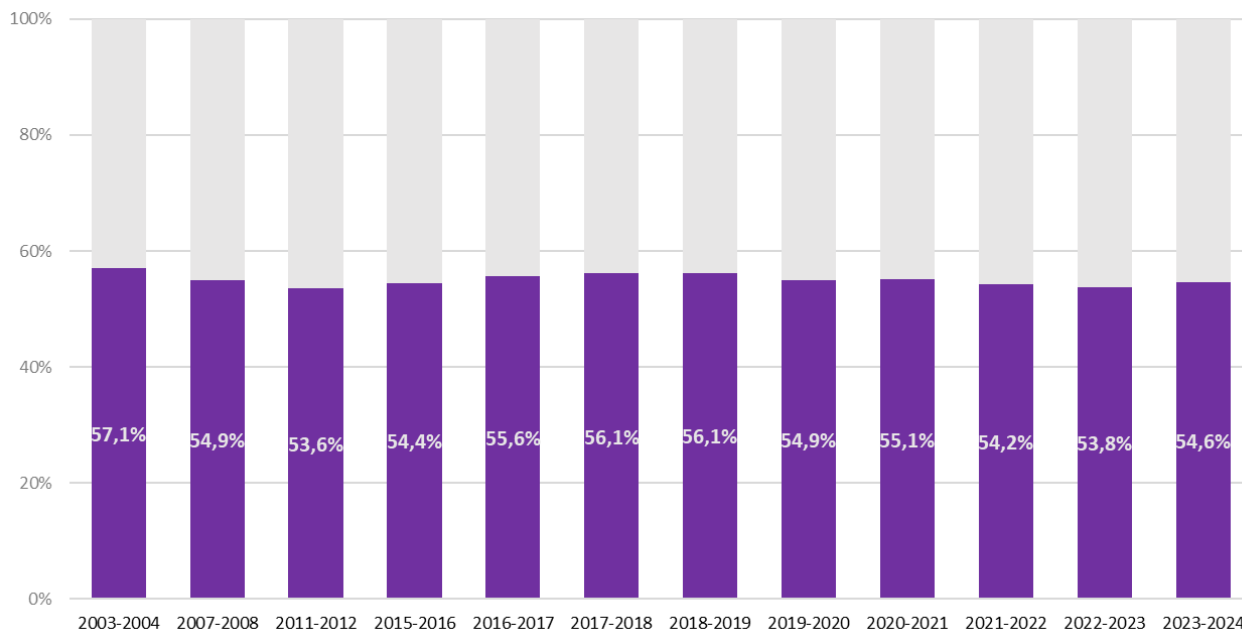
Font: OCBL a partir de les dades Obertes. Generalitat de Catalunya. Curs escolar 2023-2024.

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	82	0,0%
CFPM - INSTAL·LACIONS ELÈCTRIQUES I AUTOMÀTIQUES	372	1,6%
CFPS - AUTOMATITZACIÓ I ROBÒTICA INDUSTRIAL	187	4,3%
CFPS - MANTENIMENT ELECTRÒNIC	21	0,0%
CFPS - SISTEMES ELECTROTÈCNICS I AUTOMATITZATS	40	0,0%
Electricitat i electrònica	692	2,0%
CFPM - MECANITZACIÓ	169	1,8%
CFPM - SOLDADURA I CALDERERIA	50	0,0%
CFPS - DISSENY EN FABRICACIÓ MECÀNICA	52	5,8%
CFPS - PROGRAMACIÓ DE PRODUCCIÓ EN FABRICACIÓ MECÀNICA	72	1,4%
Fabricació mecànica	343	2,0%
CFPM - SISTEMES MICROINFORMÀTICS I XARXES	2.059	7,6%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA	510	12,0%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA (CIBERSEGURETAT)	251	6,8%
CFPS - DESENV. D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA (INFORMÀTICA APLICADA A LA LOGÍSTICA)	n.d.	n.d.
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA	512	15,8%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS WEB	533	16,7%
Informàtica i comunicacions	3.865	10,5%
CFPM - INSTAL·LACIONS FRIGORÍFIQUES I DE CLIMATITZACIÓ	39	0,0%
CFPM - MANTENIMENT ELECTROMECÀNIC	117	1,7%
CFPS - MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS TÈRMiques I DE FLUIDS	30	0,0%
CFPS - MECATRÒNICA INDUSTRIAL	131	3,1%
Instal·lació i manteniment	317	1,9%
Total Indústria 4.0	5.217	8,3%
Total FP	19.894	43,5%

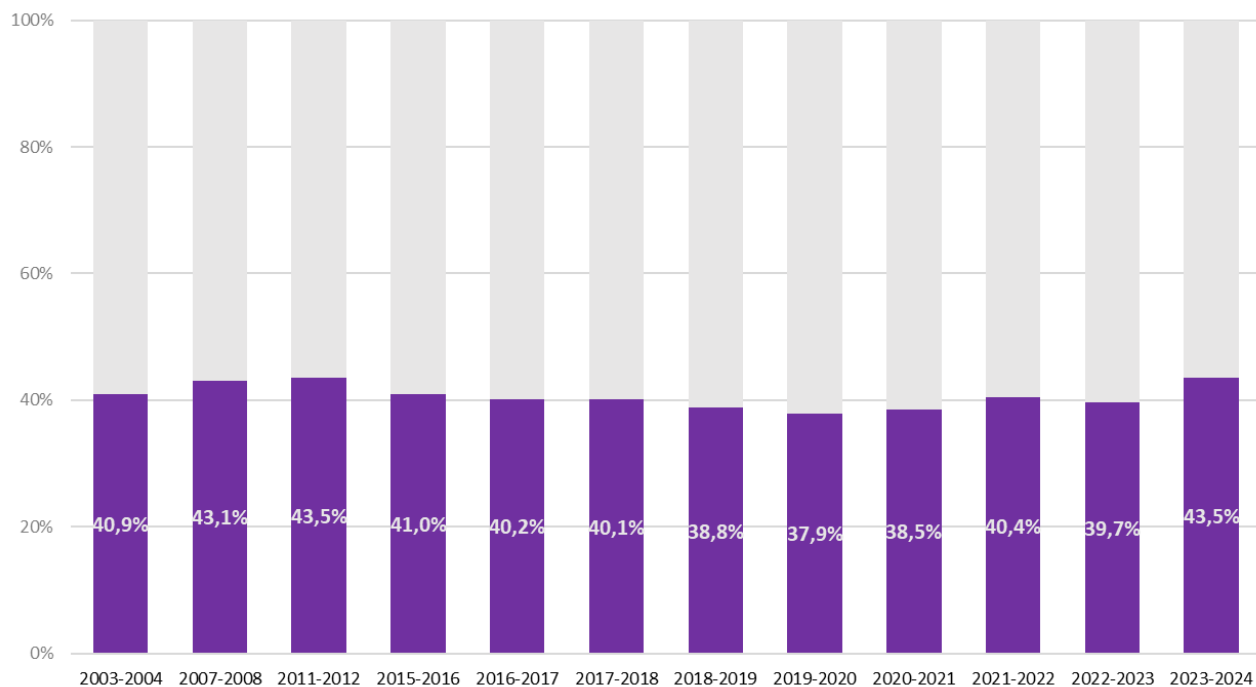
Font: OCBL a partir de les dades del Departament d'Educació. Curs escolar 2023-2024.
La classificació respon als criteris metodològics de l'[estudi](#) publicat per la Fundació FP.

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



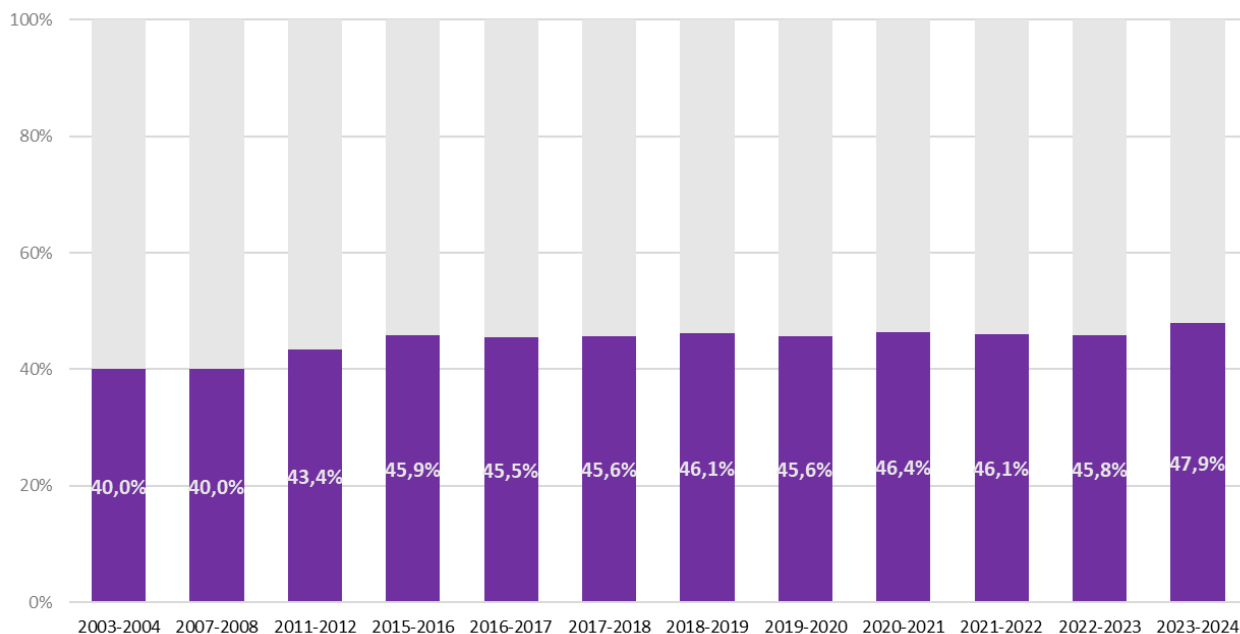
Font: OCBL a partir de les dades Obertes. Generalitat de Catalunya.

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



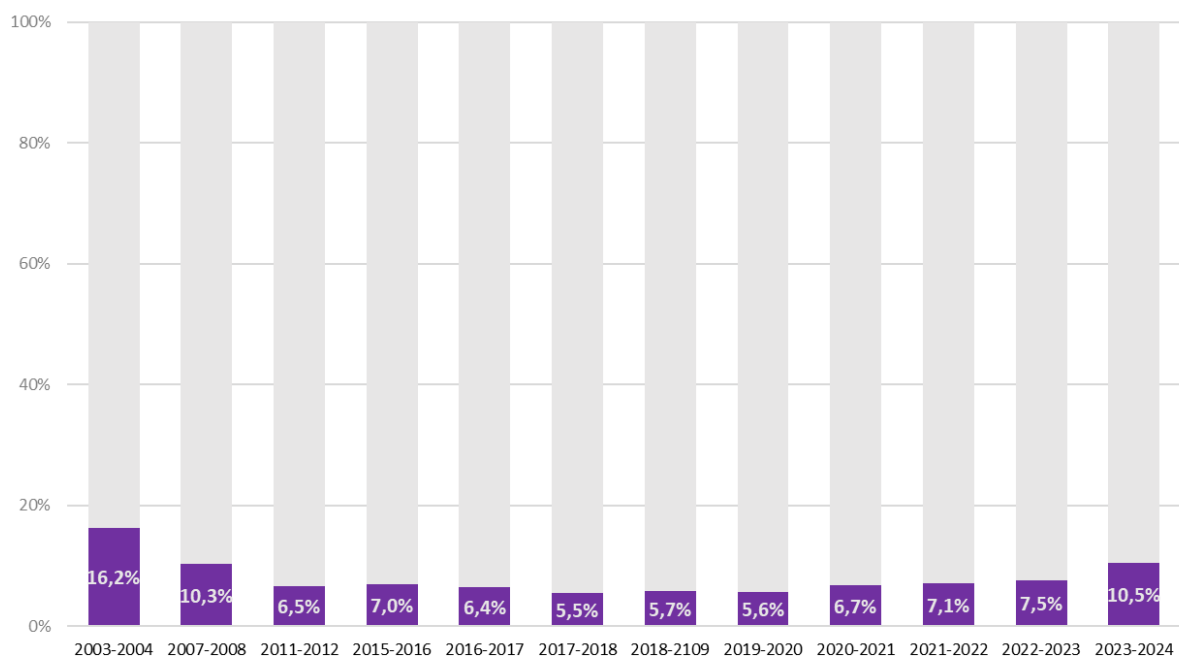
Font: OCBL a partir de les dades Obertes. Generalitat de Catalunya.

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



Font: OCBL a partir de les dades Obertes. Generalitat de Catalunya. Curs escolar 2022-2023.

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



Font: OCBL a partir de les dades Obertes. Generalitat de Catalunya.

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

4.1 La població activa

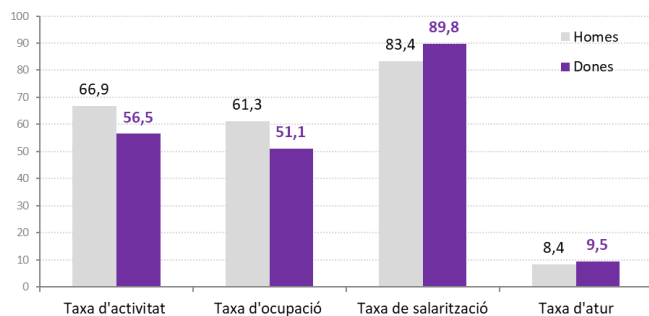
La població econòmicament activa està integrada per aquelles persones dedicades a la producció de béns i serveis ja estiguin ocupades o desocupades.

El percentatge de població activa i ocupada masculina és superior a la femenina. Mentre el 67% dels homes en edat de treballar, treballen o volen fer-ho, en les dones aquest percentatge no supera el 57%. La taxa d'ocupació dels homes (percentatge d'homes que treballen respecte al total d'homes en edat de treballar) supera a la de les dones en 10,2 punts (74,6% d'homes i 68,4% de dones en edat activa estan ocupades).

La població assalariada i aturada és superior entre les dones. Mentre el 83% dels homes que treballen són assalariats, el 90% de les dones són assalariades en el mercat de treball (mostrant una diferència de més de 6 punts respecte els homes). La taxa d'atur de les dones (9,5%) també és superior (1,1 punts superior a la taxa d'atur dels homes).

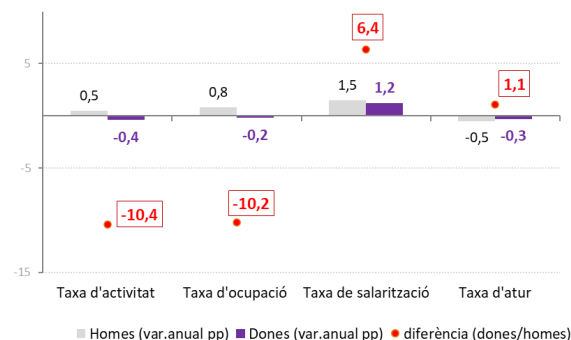
La variació anual dels principals indicadors de població activa mostren un empitjorament en les dones. La taxa d'atur disminueix de manera generalitzada però amb major intensitat entre en els homes. Les taxes d'activitat i d'ocupació creixen entre els homes (+0,5, +0,8) mentre que entre les dones disminueixen (-0,4, -0,2).

Principals indicadors de població activa. Catalunya. 2024.



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

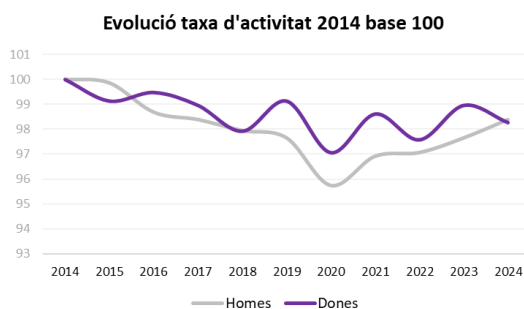
Variació interanual dels principals indicadors de població activa. Catalunya. 2024.



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

En el 2024 la taxa d'activitat disminueix en les dones. Mentre el percentatge d'homes que treballen o volen treballar creix, en les dones disminueix. El diferencial de les taxes d'activitat entre homes i dones també augmenta, situant-se entre els majors diferencials de la sèrie. Si considerem 2014 com l'any base, la taxa d'activitat se situa per sota de la registrada deu anys ençà i, el ritme de creixement de la taxa masculina és superior a la femenina.

Evolució de les taxes d'activitat segons sexe. Catalunya. 2014-2024.



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

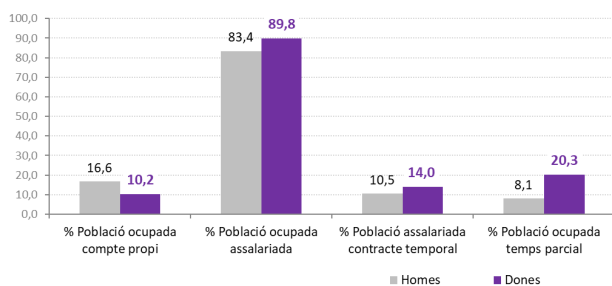
4.2 La població ocupada

Gran part de la població ocupada és assalariada. Hi ha un **major percentatge de dones assalariades** (89,8%) que homes (83,4%). En canvi, **és superior el percentatge d'homes que treballen per compte propi** (16,6%) que en dones (10,2%).

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 supera el 20%.

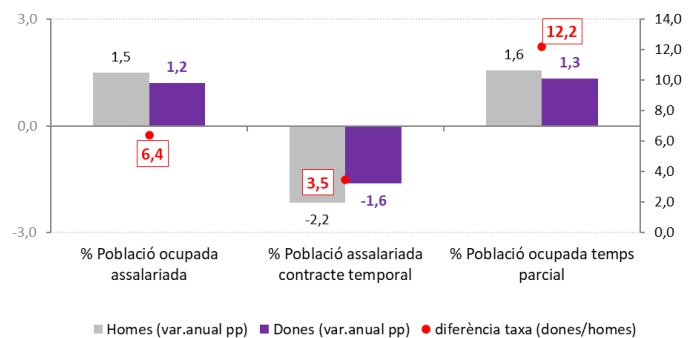
Respecte de 2023, **baixa la població ocupada a compte propi i la població assalariada amb contracte temporal, però creix la població ocupada assalariada i la població ocupada a temps parcial.**

Principals indicadors de població ocupada. Catalunya 2024.



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

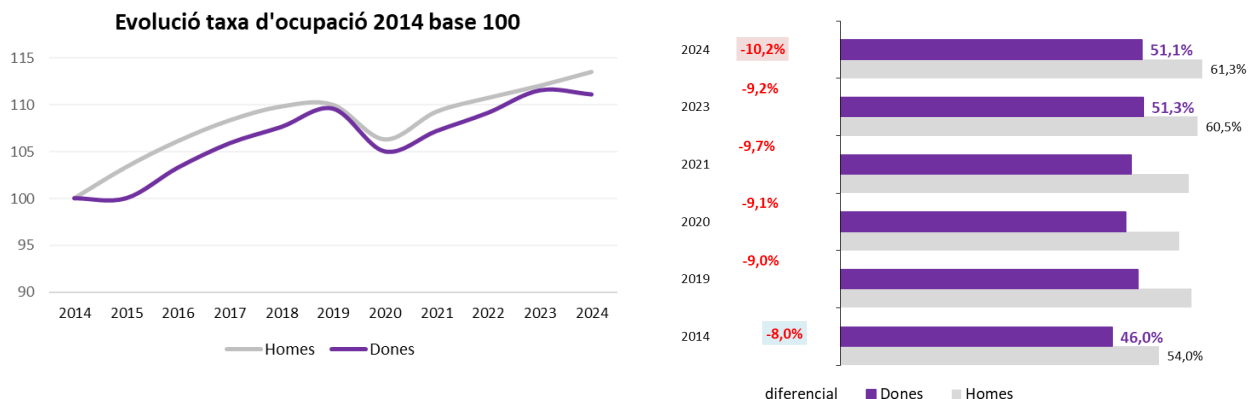
Variació interanual. Catalunya.2024.



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

Tot i que creix la taxa d'ocupació masculina, **disminueix la taxa d'ocupació femenina** respecte 2023. El diferencial de les taxes d'ocupació d'homes i dones és sempre negatiu (la taxa d'ocupació dels homes sempre és superior al de les dones), aquest any creix la distància entre la taxa d'ocupats i ocupades, registrant-se el major diferencial de la sèrie. Si considerem 2014 com l'any base, la taxa d'ocupació se situa per sobre de la registrada deu anys ençà però, el ritme de creixement de la taxa masculina és superior a la femenina.

Evolució de les taxes d'ocupació segons sexe. Catalunya. 2014-2024.

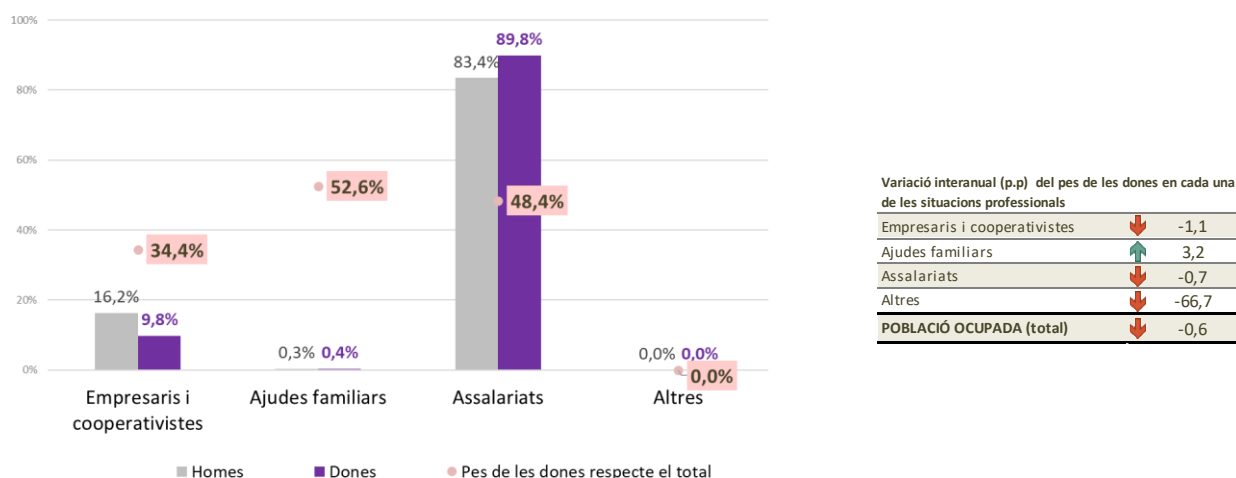


4.3 La població emprendedora

Només el 34,4% dels empresaris i cooperativistes de Catalunya són dones. Tot i que la situació assalariada és la majoritària entre les dones ocupades (el 83,4% del total) aquestes no arriben al 50% del total de població ocupada.

Respecte 2023 **disminueix el pes de les dones entre la població emprendedora** (-1,1p.p.) i assalariats (-0,7p.p.). En canvi, **creix en ajudes familiars** (+3,2p.p.).

Població ocupada segons situació professional. Catalunya. 2024.



Segons l'informe GEM 2023 el percentatge d'homes emprenedors continua sent superior al de les dones emprenedores en les diferents etapes del procés emprenedor. Ja des de la fase inicial els homes emprenedors són majoria (56%). Aquesta tendència trenca amb la dinàmica observada l'any 2022, on per primera vegada les dones eren majoria en la fase inicial (54%). La major presència d'homes també s'observa entre els emprenedors potencials (el 52% de les persones que manifesta la intenció de crear una empresa en els propers 3 anys). **La fase consolidada del procés emprenedor** (iniciatives empresarials actives amb més de 3,5 anys) **és la que registra una major desigualtat entre homes i dones** on aquestes tan sols representen el 43%. Enguany, els abandonaments de la iniciativa empresarial són majors entre els homes (55%).

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) **augmenta lleugerament tant en homes i com en les dones**. Així, la TEA dels homes és del 8,4% (en el 2022 era del 7,3%) i la de les dones és el 6,9% (en el 2022 era del 6,5%). en aquest últim any, el major augment en la TEA masculina suposa que el diferencial entre tots dos grups sigui de 1,5 punts.

L'índex TEA només creix pels joves, especialment per als homes d'entre 18 a 34 anys, pels qui l'índex TEA és del 7,8% l'any 2023 (+2,5% respecte l'any anterior). Cal assenyalar que, en analitzar la sèrie històrica, la TEA dels homes joves tendeix a ser la més volàtil. Pel que fa a **les dones joves l'índex TEA (8,7%) creix 2,2p.p.** i les situa, per primera vegada, **per sobre de les dones de més de 35 anys: 6,1%.**

La ràtio TEA femenina/TEA masculina en el 2023 assoleix el **82%** . Això significa que hi ha 0,8 dones emprenedores per a cada home emprenedor en fase inicial.

Les percepcions, els valors i aptituds entorn l'emprenedoria continuen sent diferencials entre homes i dones. Les dones manifesten en menor mesura que emprendre proporcioni un bon estatus social i econòmic. Tanmateix, la proporció de dones que afirmen que emprendre sigui una bona opció professional és menor. A més a més, pel que fa la percepció d'oportunitats d'emprendre hi ha més homes que dones que ho detectin. D'altra banda, les dones que finalment emprenen

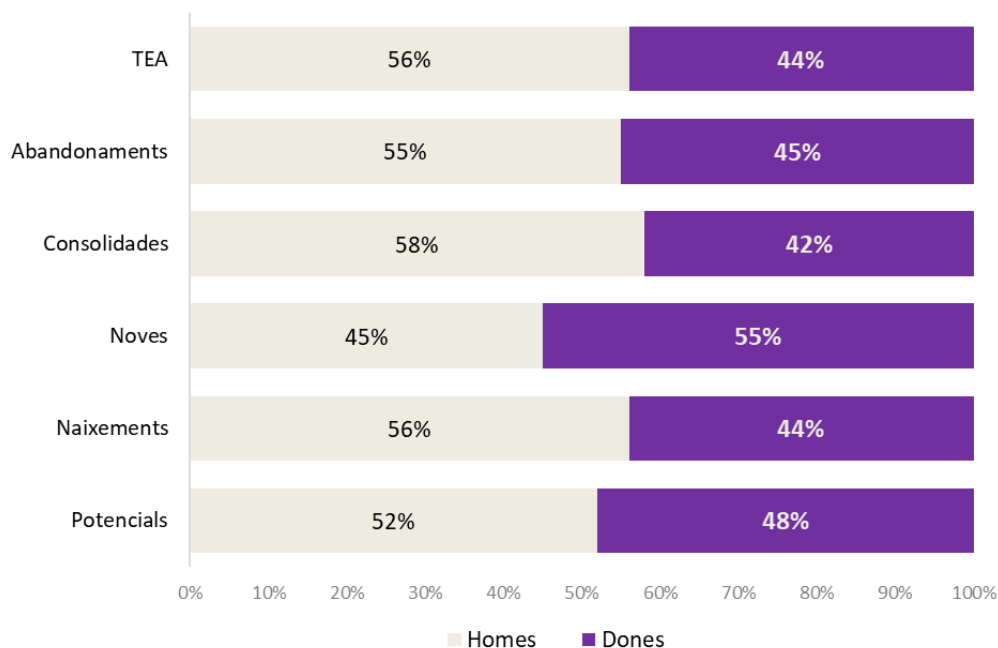
manifesten en una proporció lleugerament major, que coneixen a altres emprenedors (models de referència).

Taula resum d'indicadors d'emprenedoria a Catalunya

		Homes	Dones
Emprenedors en fase inicial	2023	56%	44%
	2022	46%	54%
Emprenedors consolidats	2023	58%	42%
	2022	53%	47%
Abandonaments	2023	55%	45%
	2022	48%	52%
Emprenedors potencials	2023	52%	48%
	2022	53%	47%

Font: OCBL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2023-2024.

Distribució per gènere dels col·lectius emprenedors. Catalunya 2023.



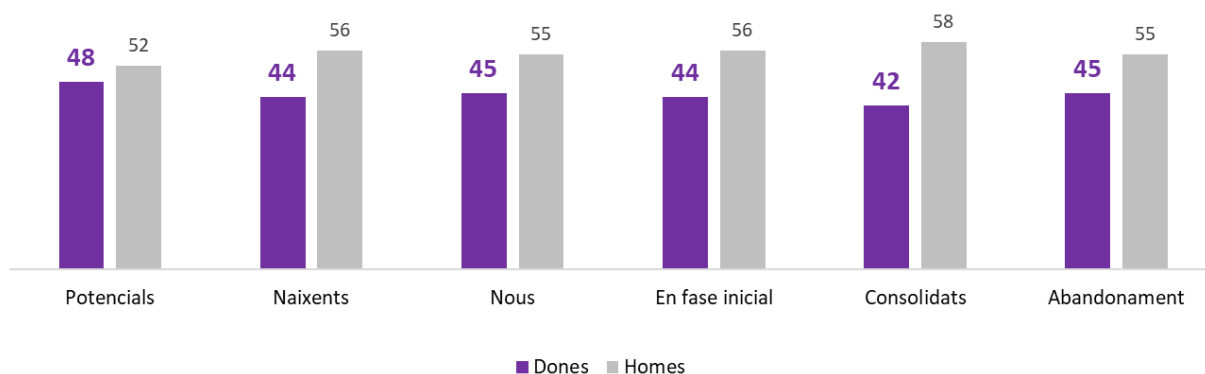
Font: OCBL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2023-2024.

Índex TEA per gènere i edat. Catalunya.

	2023		2022	
	Homes	Dones	Homes	Dones
18 a 34 anys	7,8%	8,7%	5,3%	6,5%
35 a 64 anys	8,7%	6,1%	8,1%	6,5%
Total	8,4%	6,9%	7,3%	6,5%

Font: OCBL a partir de Global Entrepreneurship Monitor.
Informe 2022-2023 i Informe 2023-2024.

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



Font: OCBL a partir de Global Entrepreneurship Monitor. Informe 2023-2024.

Les dades del **cens de població i habitatge de 2021** apunten que cada cop hi ha més dones emprenedores al Baix Llobregat (amb un creixement del +0,7% en els darrers deu anys). Tot i això, **les dones autònomes segueixen sent minoria** respecte als homes. Només el 35,6% dels autònoms eren dones l'any 2021. I la incidència entre les dones treballadores també és més baixa que entre els homes treballadors. És a dir, tan sols una de cada deu dones treballadores emprèn (10,1%) mentre que aquesta xifra arriba al 16,8% entre els homes treballadors.

La mitjana d'edat de les 17.319 dones autònomes baixllobregatines és de 48 anys. El seu perfil sociodemogràfic ens indica que gairebé la meitat d'elles disposen d'estudis superiors (46,5%) i són majoritàriament d'origen espanyol (80,9%).

Nivell estudis dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.

	Absolut	%		Diferencial homes
Educació primària	1.269	7,3%	→	0,5%
1a etapa educació secundària	3.510	20,3%	↓	-4,3%
2a etapa educació secundària	4.506	26,0%	↓	-3,8%
Educació superior	8.040	46,5%	↑	7,7%
Total	17.304	100%		-

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

Pel que fa al sector d'activitat, destaca el gran volum d'autònomes en el sector del comerç (27,4%) el que concorda amb la tipologia d'ocupació majoritària: treballadores de restauració, personals i venedores (41,3%). El 20,6% de les autònomes tenen personal a càrrec i la majoria treballa al mateix municipi (34,2%) o província (59%).

Autònomes segons ocupació. Baix Llobregat. 2021.

	Absolut	%	Diferencial homes
Directors i gerents	1.764	10,2%	↓ -3,3%
Professionals científics i intel·lectuals	3.072	17,7%	↑ 7,1%
Tècnics i professionals de suport	1.971	11,4%	→ 0,7%
Empleats oficina comptables i administratius	693	4,0%	↑ 1,9%
Treballadors restauració, personals i venedors	7.146	41,3%	↑ 21,1%
Treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	81	0,5%	↓ -0,5%
Artesans, treballadors indústries i construcció	975	5,6%	↓ -16,7%
Operadors instal·lacions i màquines, i muntadors	549	3,2%	↓ -12,5%
Ocupacions elementals	366	2,1%	↑ 1,3%
No consta	702	4,1%	→ 0,8%
Total	17.319	100,0%	-

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

Sector d'activitat de les dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.

	Absolut	%	Diferencial homes
Agricultura	96	0,6%	→ 0,3%
Indústries extractives	6	0,0%	→ 0,0%
Indústries manufactureres	852	4,9%	↑ 2,8%
Energia elèctrica i gas	6	0,0%	→ 0,0%
Aigua, sanejament i gestió	21	0,1%	→ 0,0%
Construcció	678	3,9%	↑ 14,7%
Comerç a l'engròs i al detall	4.737	27,4%	↑ 7,3%
Transport i emmagatzematge	546	3,2%	↑ 12,2%
Hostaleria	2.109	12,2%	↑ 3,5%
Informació i comunicacions	291	1,7%	↑ 1,7%
Activitats financeres	351	2,0%	→ 0,5%
Activitats immobiliàries	360	2,1%	→ 0,7%
Activitats professionals	1.791	10,3%	↑ 2,0%
Activitats administratives	921	5,3%	↑ 1,2%
Educació	750	4,3%	↑ 2,6%
Activitats sanitàries	1.227	7,1%	↑ 5,0%
Activitats artístiques	405	2,3%	→ 0,2%
Altres serveis	2.121	12,2%	↑ 8,2%
No consta	33	0,2%	→ 0,1%
Total	17.319	100,0%	

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

Lloc de feina de les dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.

	Absolut	%		Diferencial homes
Mateix municipi	5.919	34,2%	↑	1,1%
Mateixa Província	10.230	59,0%	↓	-2,9%
Mateixa Comunitat Autònoma	93	0,5%	→	-0,1%
Fora de la Comunitat Autònoma	144	0,8%	→	0,0%
No consta	936	5,4%	↑	1,8%
Total	17.328	100,0%		-

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

País de naixement dones autònomes. Baix Llobregat. 2021.

	Absolut	%		Diferencial homes
Espanya	14.019	80,9%	↓	-0,4%
Estranger	3.303	19,1%	↑	15,9%
Unió Europea	537	16,3%	↓	-0,8%
Resta d'Europa	228	6,9%	↑	1,5%
Àfrica	135	4,1%	↓	-8,4%
Amèrica del Nord	60	1,8%	→	0,7%
Centre Amèrica y Carib	189	5,7%	↑	2,1%
Amèrica del Sud	1.131	34,2%	↓	-1,6%
Àsia	1.023	31,0%	↑	6,4%

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

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.

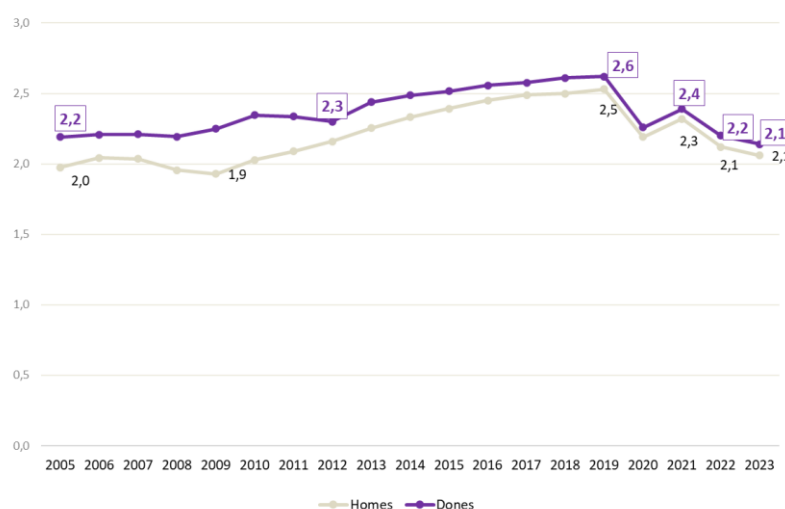
Les dones registren 2,1 contractes l'any 2023.

L'índex de rotació femení és superior al masculí.

La proporció d'homes (61,3%) que ha signat un únic contracte és superior a la de dones (58,9%).

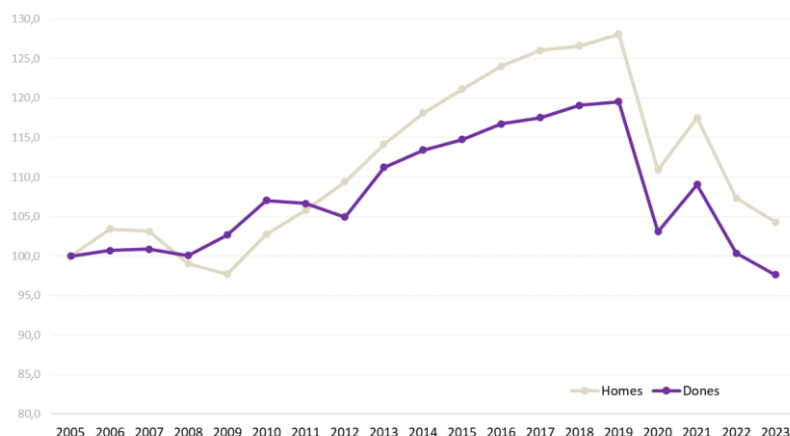
Les dones presenten proporcions superiors en les treballadores que registren 5 o més contractes l'any.

Índex de rotació laboral segons sexe. Catalunya. 2005-2023.



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

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

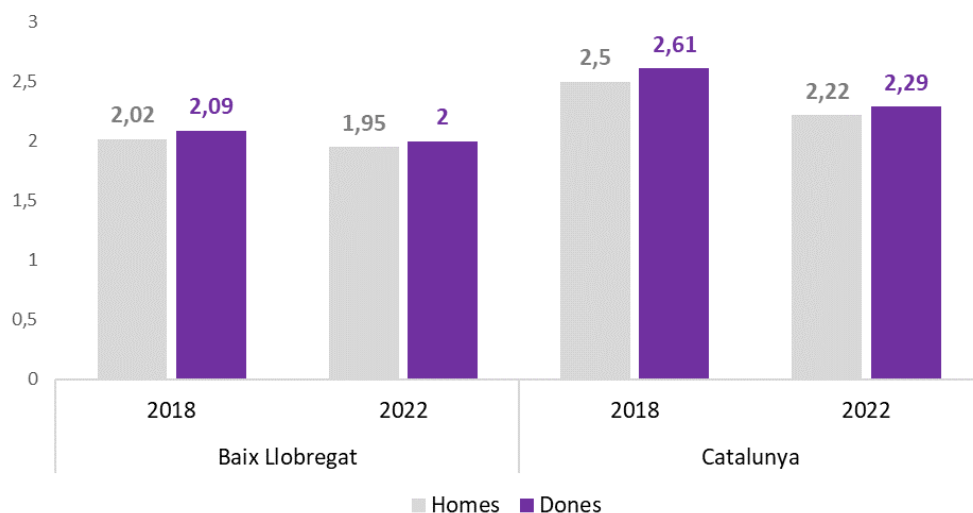


Per primera vegada la rotació laboral de les dones és inferior a la registrada en tota la sèrie.

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

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

Índex de rotació laboral. Baix Llobregat i Catalunya.*



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

*L'OTMP no ha actualitzat les dades de rotació laboral per sexe a nivell comarcal, així mantenim les darreres dades publicades.

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

L'Idescat publica l'Índex d'igualtat de gènere (IIG)² de Catalunya que s'elabora 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 76,5 punts (la igualtat total se situa en 100), superior al del conjunt d'Espanya (76,4) i superior en 6 punts al de la Unió Europea (70,2). Respecte 2020 es registra un creixement generalitzat de l'índex.

La puntuació de Catalunya en la dimensió del **Treball** l'any 2021 és de 75,8 punts i se situa per damunt de la mitjana de la UE (73,8) i per sobre de la puntuació d'Espanya (75,4). 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 (86,7) mentre que la dimensió de la Segregació i qualitat de treball és de 66,3 punts. La subdimensió de la **Participació** combina dos

² En el moment de l'elaboració d'aquest informe, les darreres dades disponibles eren del 2021.

indicadors: *la taxa d'ocupació equivalent a temps complet i el nombre d'anys en activitat laboral de dones i homes*. La combinació d'una elevada esperança de vida i d'una alta participació laboral situa Catalunya com un dels països amb major durada de la vida laboral, amb una mitjana de 35,9 anys d'activitat econòmica per a les dones i de 38,5 anys per als homes. Pel que fa a la dimensió de Segregació i qualitat del treball, el fet més destacable és la desigual concentració de dones i homes en diferents sectors del mercat de treball.

5. Usos del temps i cura.

5.1 Usos del temps. Qui fa què?

Nota: *Les darreres dades disponibles de l'enquesta d'usos del temps corresponen al 2011. Al no disposar de dades més recents, la interpretació d'aquestes manté l'observació realitzada en anteriors edicions 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 diferencial més gran 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: OCBL a partir de l'enquesta d'usos del temps 2010-2011 d'Idescat.

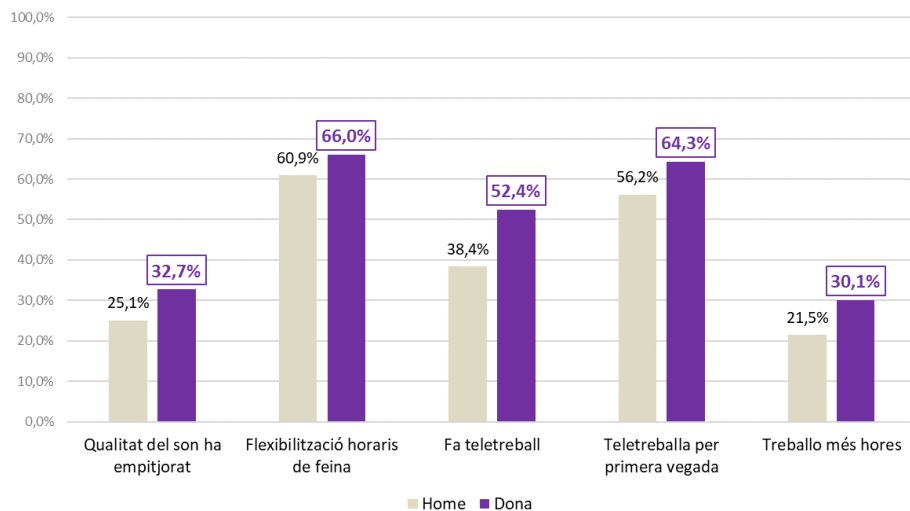
Enquesta sobre els usos del temps i el confinament.

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

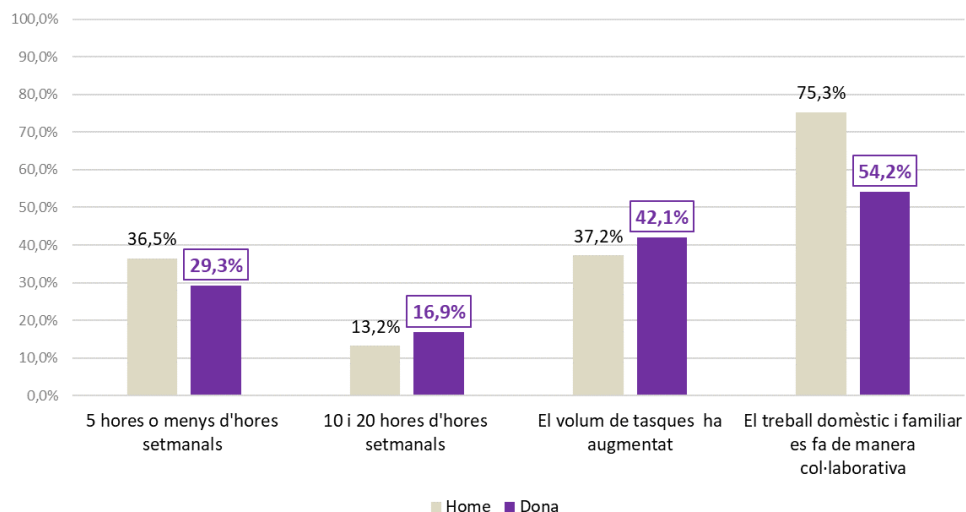
El Centre d'Estudis d'Opinió va arrencar una enquesta la primera quinzena de maig de 2020 per tal de copsar els usos del temps durant el confinament. Aquesta enquesta es va realitzar online i va tenir una mostra de 3.560 individus.

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

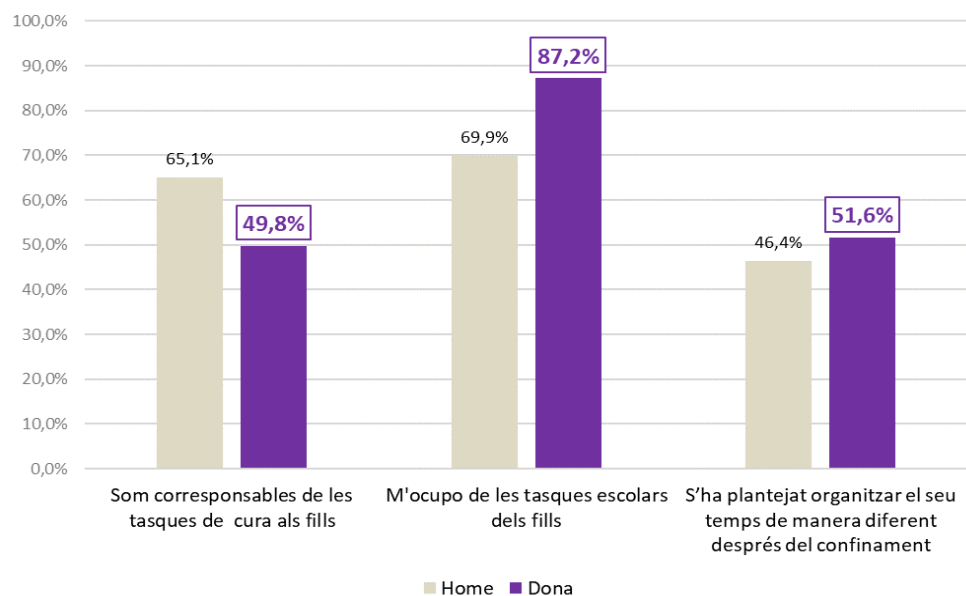
Treball, temps i confinament



Treball domèstic, temps i confinament



Treball de cures, temps i confinament



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

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

Nota: Les dades de l'IIG de la dimensió temps són del 2021, 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 2021 és de 76 punts, valor superior al de la UE (69) i Espanya (70). Respecte a l'any anterior, creix, per tant, disminueix la desigualtat homes-dones. L'Índex de la dimensió de Temps integra dos subdimensions. La primera es refereix a les **Activitats de cura** i la segona a les **Activitats socials**. La igualtat de gènere en el temps dedicat a les Activitats de cura assoleix en 2021 una puntuació de 85,5 punts i creix significativament respecte a anys anteriors, mentre que en les Activitats socials, el resultat es manté (67,3). Aquests indicadors mostren una càrrega desigual en la distribució del treball de cures i domèstic, que segueix recaient sobre les dones. **L'evolució temporal mostra que les diferències de gènere persisteixen i milloren en els àmbits de cures i feines de la llar.**

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

	Població que té cura de persones	Població que fa feines de la llar	Població ocupada que fa esport, activitats culturals o de lleure, fora de casa	Població ocupada que fa algun voluntariat o obra benèfica
2005	9,3	46,6	-4,2	-1,9
2010	8,6	33	-0,7	-1,4
2012	10,2	30,9	-0,7	-1,4
2015	11,4	30,3	-2,4	2,5
2017	9,2	31	-2,4	2,5
2018	11,1	27,1	-2,4	2,5
2019	12,9	30,4	-2,4	2,5
2020	12,5	31,1	-2,4	2,5
2021	7,1	25,4	-2,4	2,5

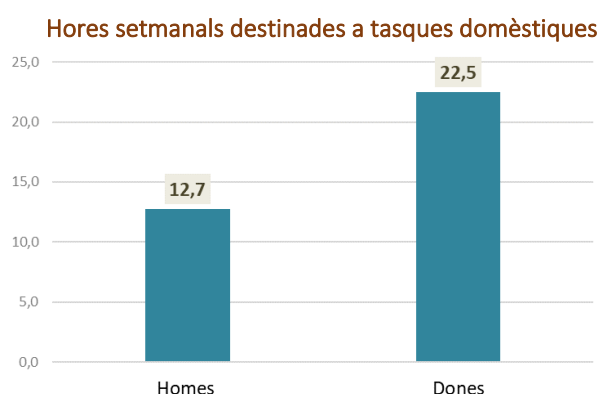
Font: OCBL a partir de les dades de l'IIG. Temps. Idescat

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

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

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

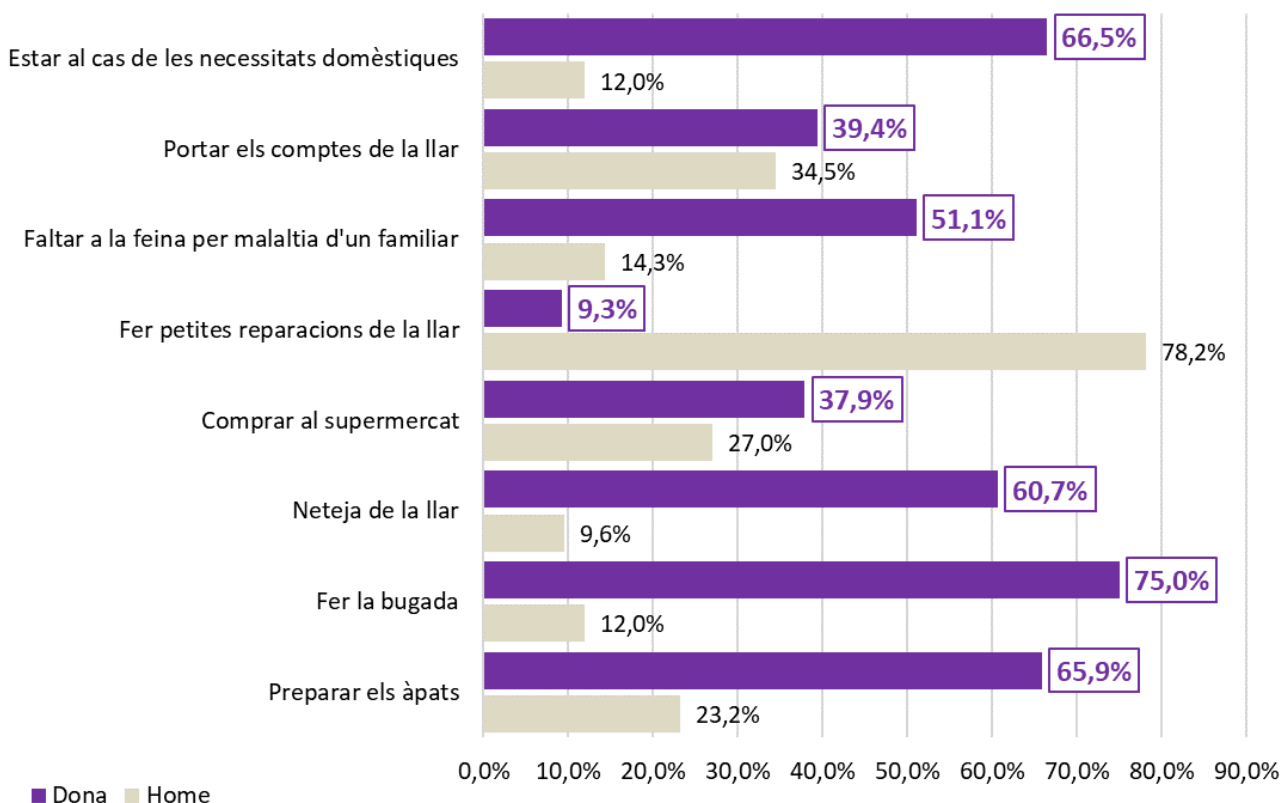
Les hores setmanals destinades a les tasques domèstiques mostren el primer biaix de gènere, així, **les dones dediquen 9,7 hores més setmanals a les tasques domèstiques que els homes.**



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

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

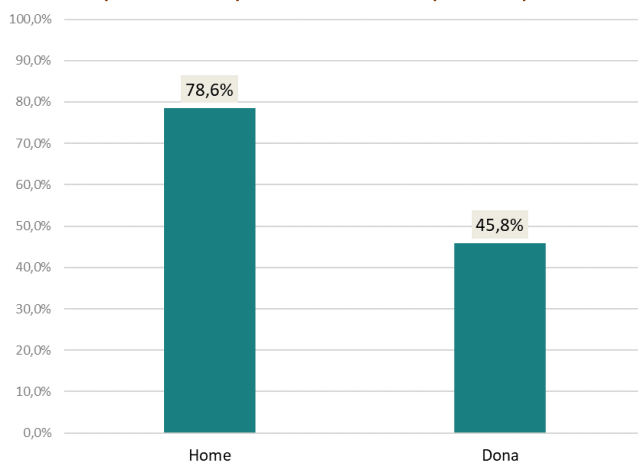
Realització de tasques domèstiques a la llar



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

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

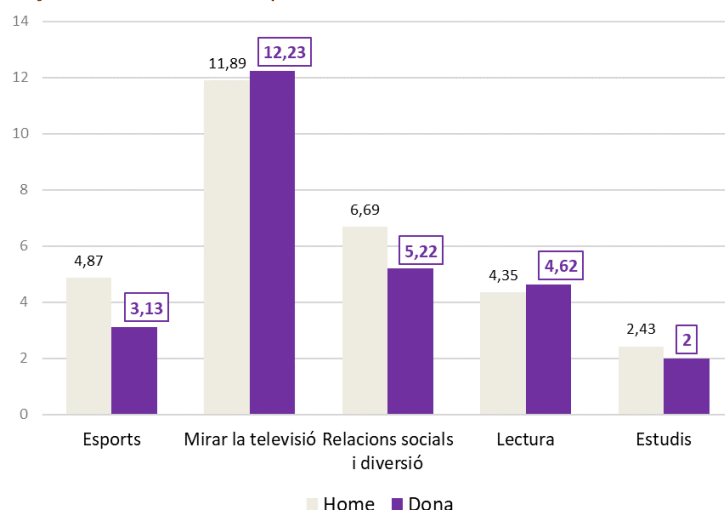
Tenir fills o cura de persones dependents no ha suposat cap canvi en la seva vida professional



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

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

Mitjana setmanal de temps a diverses activitats de lleure



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

5.4 Maternitat, paternitat i cura.

La prestació per naixement i cura del menor ha substituït a l'antiga prestació de maternitat i paternitat quan va entrar en vigor l'1 de gener de 2021 i ha suposat l'equiparació d'ambdues. Actualment, el permís és de 16 setmanes per ambdós progenitors i es reconeix com un dret individual i no transferible. De les 16 setmanes, sis d'elles han de gaudir-se immediatament després del part o resolució judicial (en els casos d'adopció, guarda o acolliment). Es pot disposar del temps restant en períodes successius d'un mínim d'una setmana de durada. La quantia d'aquesta prestació és equivalent a la base de cotització del mes anterior al part o adopció i s'abona directament des de l'*Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*.

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 43,8% eren exclusivament de les mares i el 50% compartides per ambdós progenitors.

Respecte a 2022 augmenten les excedències concedides als pares per a la cura a fills (+13,8%, 88 prestacions), tot i això, aquestes encara queden molt lluny de les concedides a mares.

Excedències per cura de fills. Catalunya.

	2023	2022	var anual
Mares	5.099	5.284	-3,5%
Pares	724	636	13,8%
Ambdós progenitors	5.823	5.920	-1,6%
% <i>mares exc.</i>	43,8%	44,6%	-0,8%

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

Les excedències de cura a un familiar, de les altes concedides, el 37,5% eren per a dones, el 12,5% d'homes i el 50% per ambdós sexes. Així, en les excedències de cura a un familiar, trobem que **el pes de les dones (exclusiu o compartit) en la cura de familiars arriba gairebé al 90% del total de les excedències.**

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

	2023	2022	var anual
Dones	856	1.067	-19,8%
Homes	285	335	-14,9%
Ambdós sexes	1.141	1.402	-18,6%
% <i>dones exc.</i>	37,5%	38,1%	-0,5%

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

6. Salaris, prestacions i pobresa

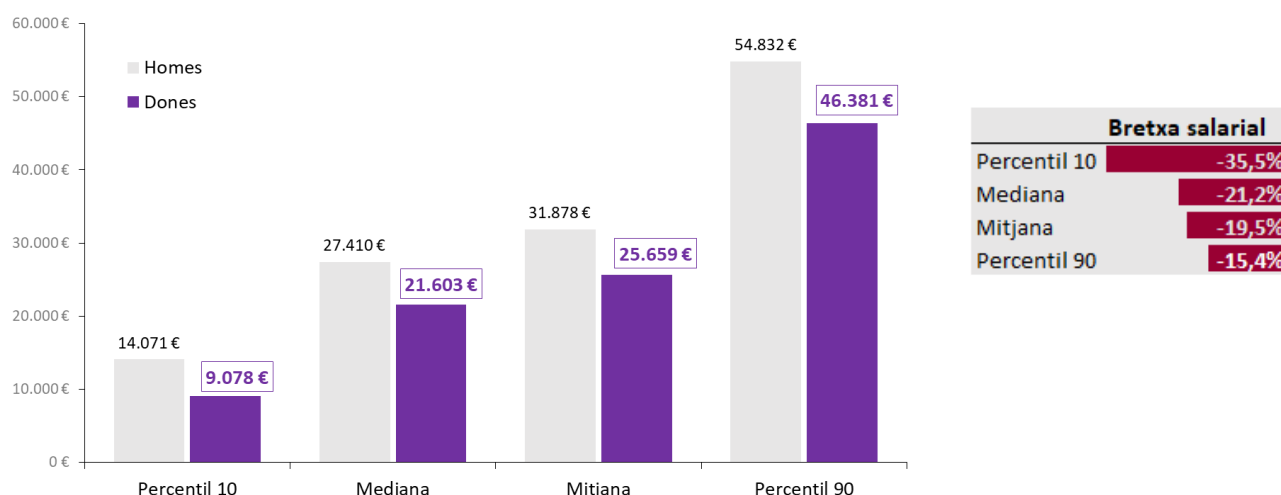
6.1 Salaris i gènere

Segons l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE, l'any 2022 les dones catalanes tenien un salari mitjà de 25.659 euros, 6.219 euros inferior al dels homes (-19,5%). 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. Precisament si observem aquests dos primers indicadors podem extreure una conclusió: la bretxa salarial disminueix a mesura que augmenta la quantia salarial. És a dir, la bretxa salarial és més acusada entre els salaris més baixos (-35,5%) i menor entre els salaris més alts (-15,4%).

Les dones d'entre 45 i 54 anys (-21,7%) i les de més de 54 anys (-23,1%) són les que presenten un major diferencial salarial respecte als seus homòlegs masculins. Les dones més joves, en canvi, són les que presenten un menor diferencial: les menors de 25 anys (-15,8%) i les d'entre 25 i 34 anys (-10,4%).

Distribució salarial segons sexe i percentils. 2022.



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

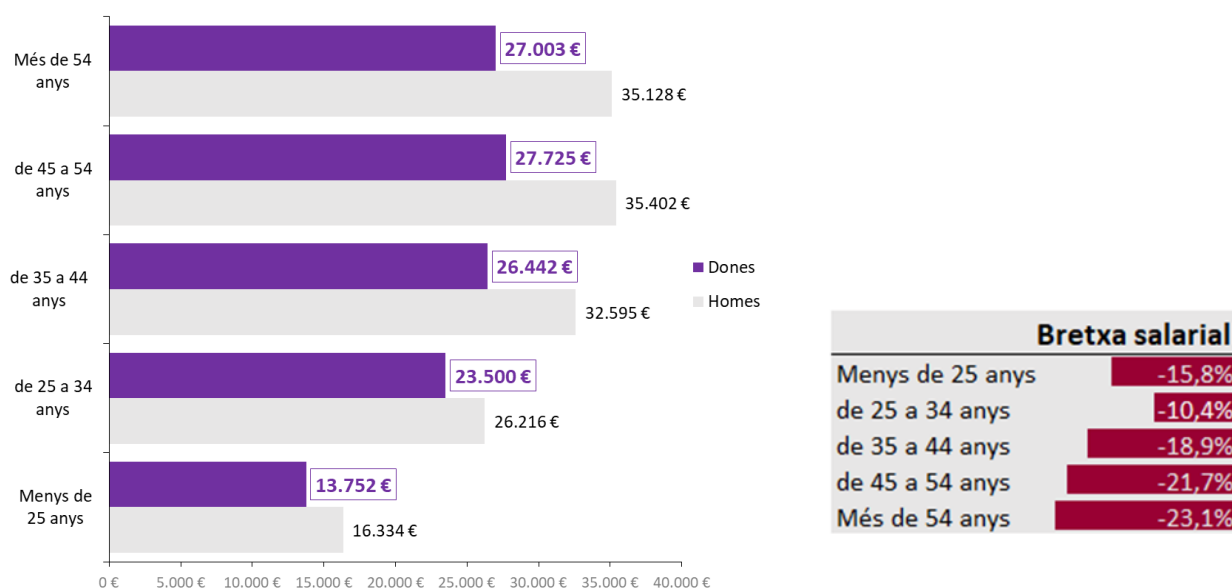
Si observem la distribució salarial en funció l'ocupació, són els treballadors de les ocupacions elementals (-20,6%) els que tenen una major bretxa salarial juntament amb els treballadors de restauració, personals i venedors (-30,6%). Les ocupacions que demanden un major nivell formatiu, directius i gerents (-16%), tècnics professionals, científics i intel·lectuals i tècnics (-14,8%), com també operadors d'instal·lacions (-13,7%), presenten menor bretxa salarial.

Segons sectors productius és el sector serveis el que presenta una major bretxa salarial (-19,8%), seguit del sector industrial (-17,3%). El sector de la construcció mostra una bretxa de gènere positiva (0,7%). Tot i això, s'ha de tenir en compte que les estimacions d'aquest sector tenen una alta variabilitat, tal com ja adverteix [l'Idescat](#).

Pel que fa al tipus de contracte també podem observar grans diferències segons la tipologia. La bretxa és del -21,2% entre les dones que han signat contractes indefinits, però positiva (+1,2%) entre els que tenen contractes temporals.

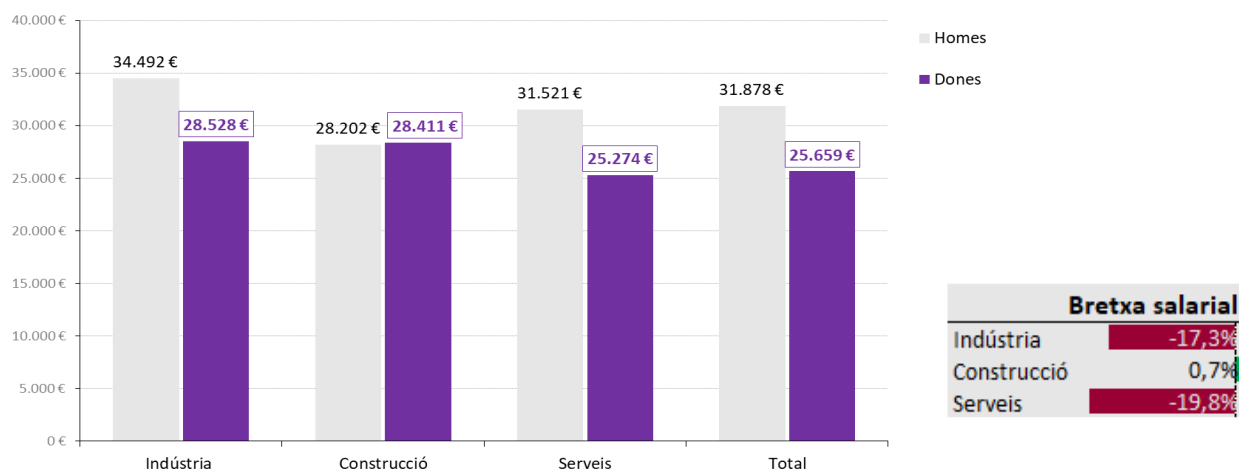
Finalment, analitzem la **bretxa salarial de l'hora treballada (guany mitjà)** segons les diferents categories anteriorment analitzades per tal d'esbrinar quines són les que determinen les majors diferències de gènere. Com amb el salari brut mensual, en totes les categories a excepció del sector de la construcció i els contractes temporals, l'hora treballada és més retribuïda entre els homes que entre les dones (-12,1%). La bretxa és més gran entre els treballadors de restauració (-23,5%), en el sector de la indústria (-14,6%) i en els contractes indefinits (-13,4%).

Distribució salarial segons sexe i edat. 2022.



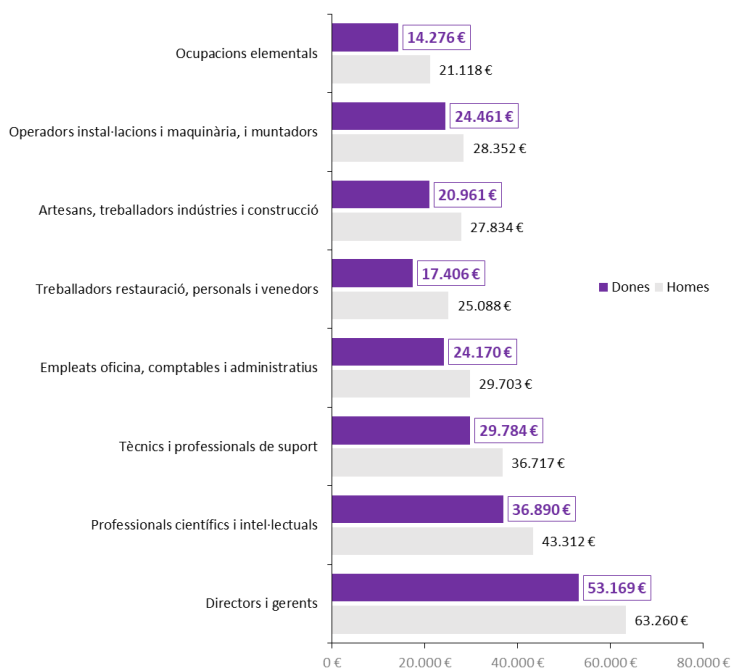
Font: OCBL a partir de les dades de la Encuesta de estructura salarial (INE).

Distribució salarial segons sector productiu. 2022.



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

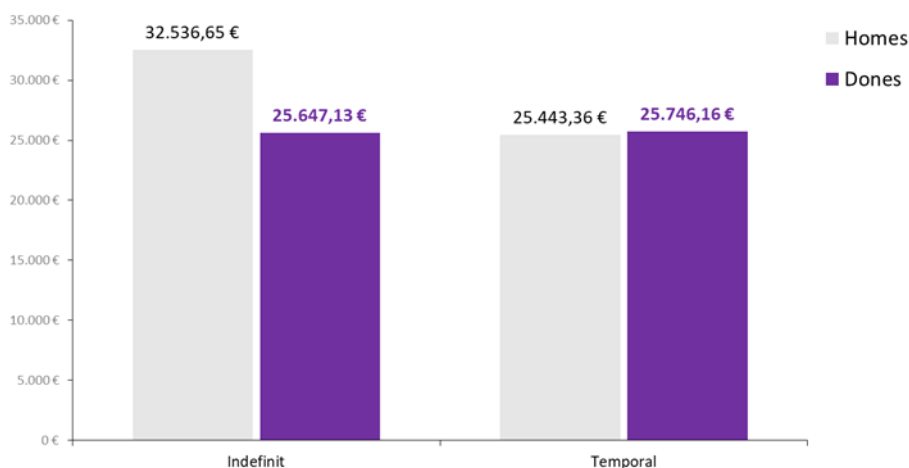
Distribució salarial segons ocupació. 2022.



Bretxa salarial	
Directors i gerents	-16,0%
Professionals científics i intel·lectuals	-14,8%
Tècnics i professionals de suport	-18,9%
Empleats oficina, comptables i administratius	-18,6%
Treballadors restauració, personals i venedors	-30,6%
Artesans, treballadors indústries i construcció	-24,7%
Operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	-13,7%
Ocupacions elementals	-32,4%

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

Distribució salarial segons tipus de contracte. 2022.



Bretxa salarial	
Indefinit	-21,2%
Temporal	1,2%

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

Guany mitjà per hora. Catalunya 2022.

	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Total	20 €	17 €	-2,4 €	-12,1%
Segons sector productiu				
Indústria	20 €	17 €	-3 €	-14,6%
Construcció	17 €	18 €	2 €	10,5%
Serveis	20 €	17 €	-3 €	-13,2%
Segons ocupació				
Directors i gerents	37 €	32 €	-5 €	-13,8%
Professionals científics i intel·lectuals	28 €	25 €	-3 €	-10,5%
Tècnics i professionals de suport	22 €	19 €	-3 €	-14,4%
Empleats oficina, comptables i administratius	18 €	15 €	-3 €	-15,5%
Treballadors restauració, personals i venedors	16 €	12 €	-4 €	-23,5%
Artesans, treballadors indústries i construcció	16 €	13 €	-3 €	-20,6%
Operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	17 €	15 €	-2 €	-14,3%
Ocupacions elementals	13 €	11 €	-3 €	-19,0%
Segons tipus de contracte				
Indefinit	20 €	17 €	-3 €	-13,4%
Temporal	17 €	18 €	0 €	2,6%

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

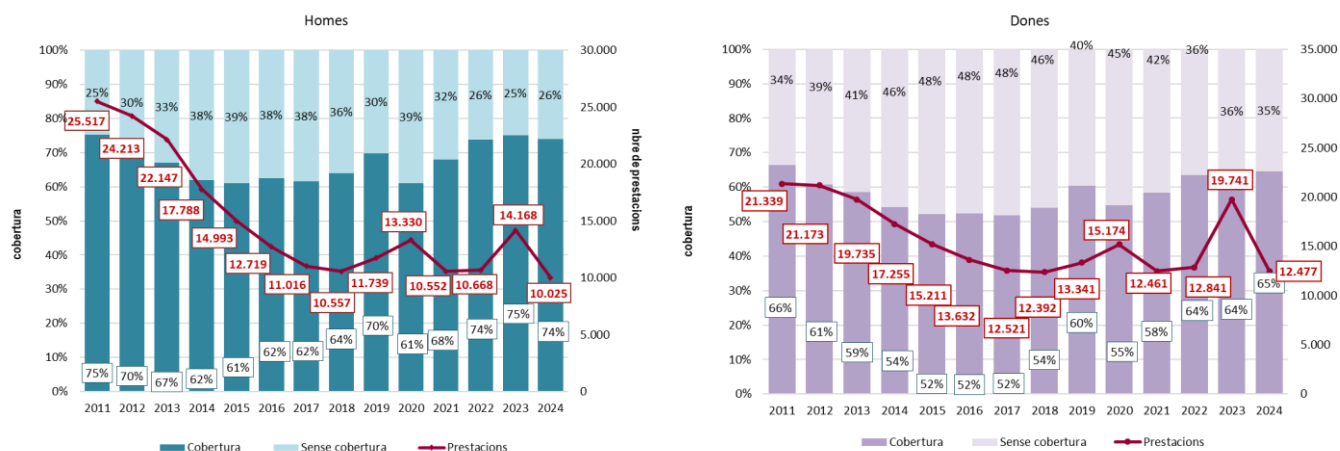
6.2 Prestacions per desocupació al Baix Llobregat

El Servicio Público de Empleo Estatal, a través de l'*Observatorio de las Ocupaciones*, va començar a publicar l'any 2012 les dades de beneficiaris/es de prestacions per desocupació dels municipis de la comarca i la tipologia de prestacions que reben. Aquesta informació, que des d'aleshores ha estat incorporada en l'activitat de l'Observatori, resulta d'especial interès per conèixer amb més detall el fenomen de l'atur i per quantificar el conjunt de persones que reben algun tipus de prestació econòmica que les protegeixi de la situació de desocupació. Amb les dades que es faciliten s'estudia quin és el grau de cobertura de les prestacions i quin pes tenen cada una d'elles. Darrerament, l'*Observatorio de las ocupaciones* facilita aquesta informació segons sexe, que permetrà estudiar la presència o no de biaixos de gènere de les prestacions i l'evolució d'aquestes.

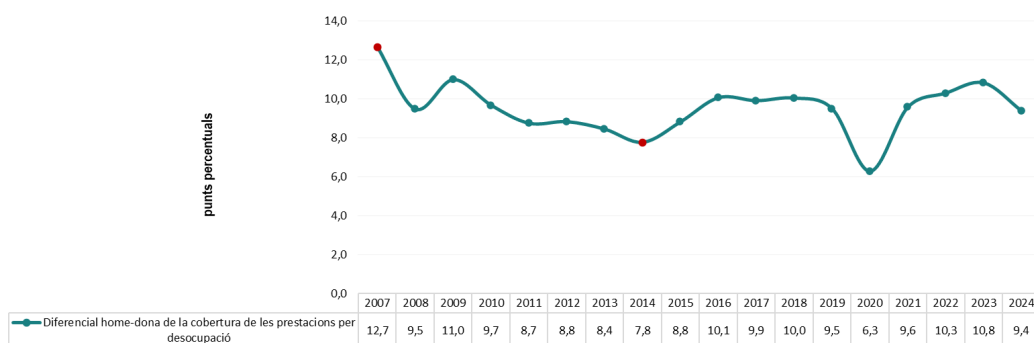
10.025 beneficiaris i 12.477 beneficiàries de prestacions per desocupació al Baix Llobregat en el 2024. **Disminueix el nombre de persones beneficiàries per desocupació** respecte de l'any anterior tant en homes (-29%, 4.143 homes) com especialment en dones (-37%, 7.264 dones). En el cas de les dones, aquest increment situa el nombre de beneficiàries en valors similars als de l'any 2014.

La cobertura de les prestacions expressa la relació entre les persones que cobren prestació sobre el total de persones aturades. En el 2024, el 74% dels homes en situació d'atur cobraven algun tipus de prestació per desocupació, en les dones aquesta proporció no arriba al 65%. En tots els anys observats, **la cobertura de les prestacions per desocupació és major entre els homes que entre les dones**. En el 2024 el diferencial de la cobertura home-dona de les prestacions per desocupació arribava a 9,4 punts percentuals.

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



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.

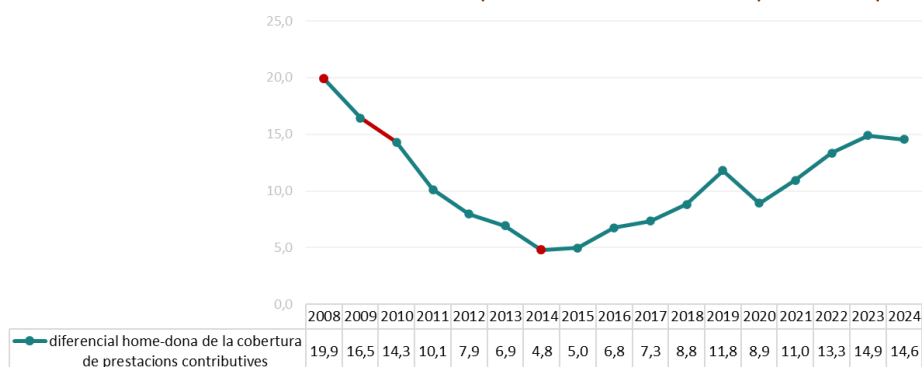
Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones.

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

En tots els anys observats, **la cobertura de les prestacions contributives és major entre els homes que entre les dones**. Fins al 2014 es redueix de manera considerable el diferencial home dona de la cobertura de les prestacions contributives, no per l'increment de la cobertura de les contributives

per les dones sinó pel descens de la cobertura dels homes. Aquest any augmenta el diferencial de la cobertura de les prestacions contributives que arriba fins al 14,6.

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



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

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

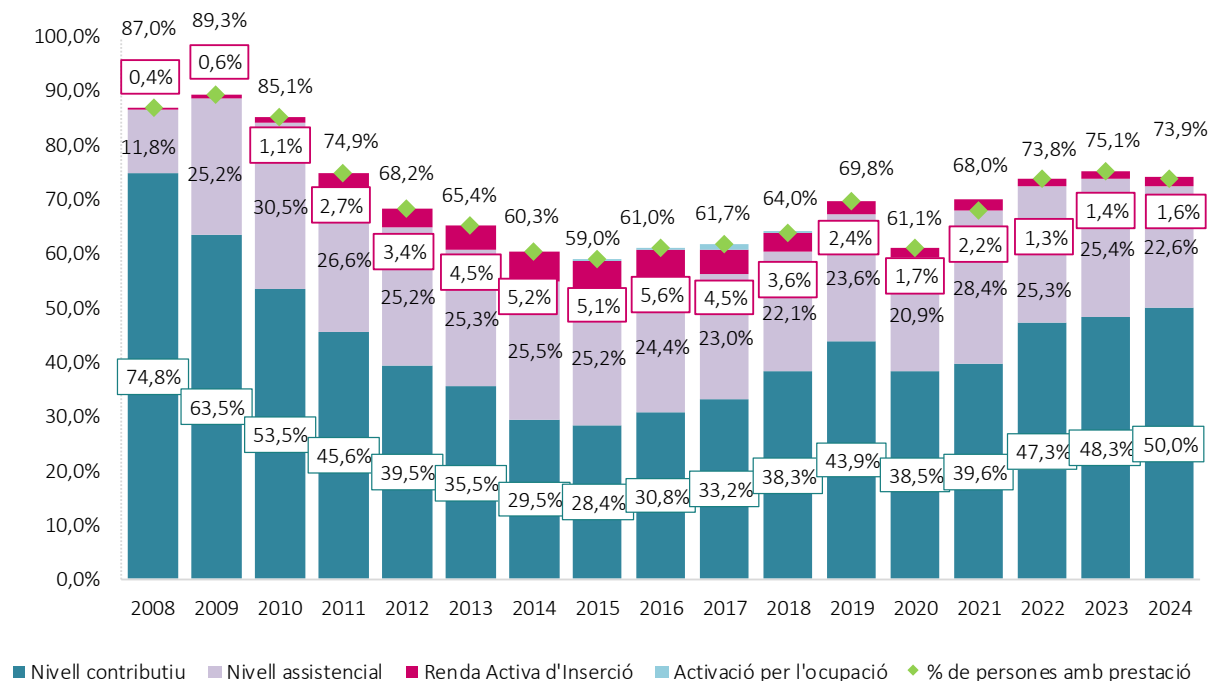
L'evolució de la composició de les prestacions per desocupació és la mateixa entre homes i dones. Així, de manera generalitzada, creix la cobertura de les prestacions per desocupació destacant l'augment del pes de les prestacions contributives sobre el total.

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

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

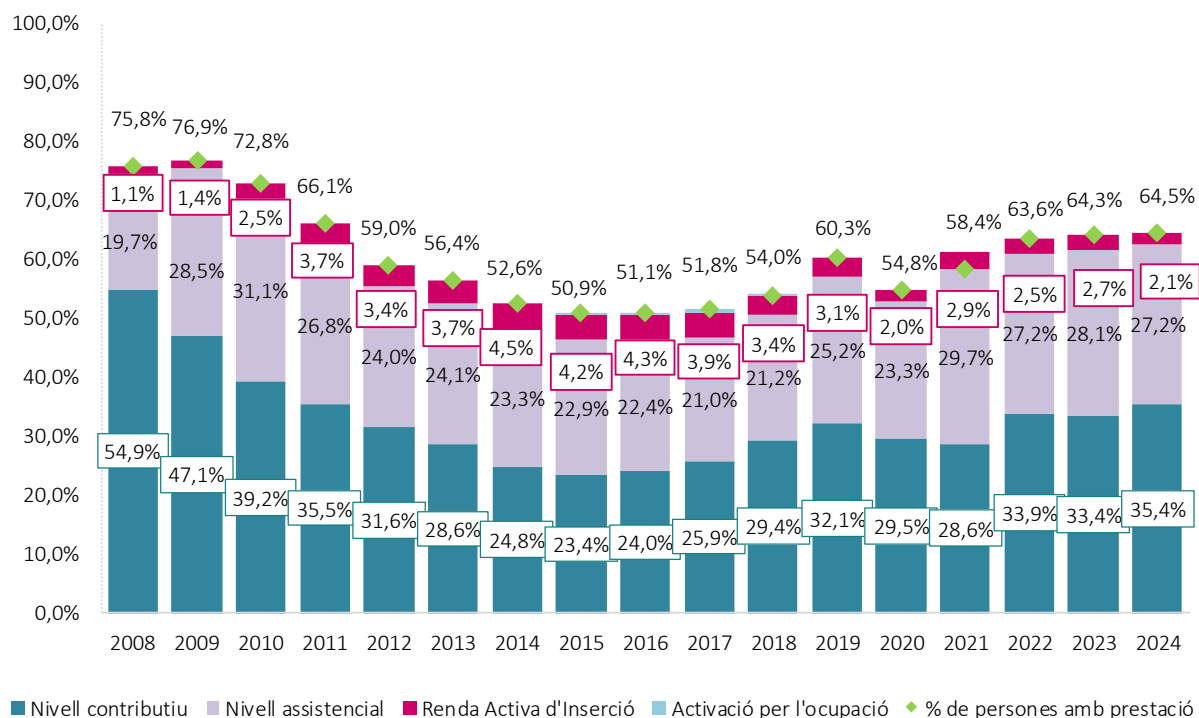
Evolució de les prestacions per desocupació segons tipologia. Baix Llobregat.

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



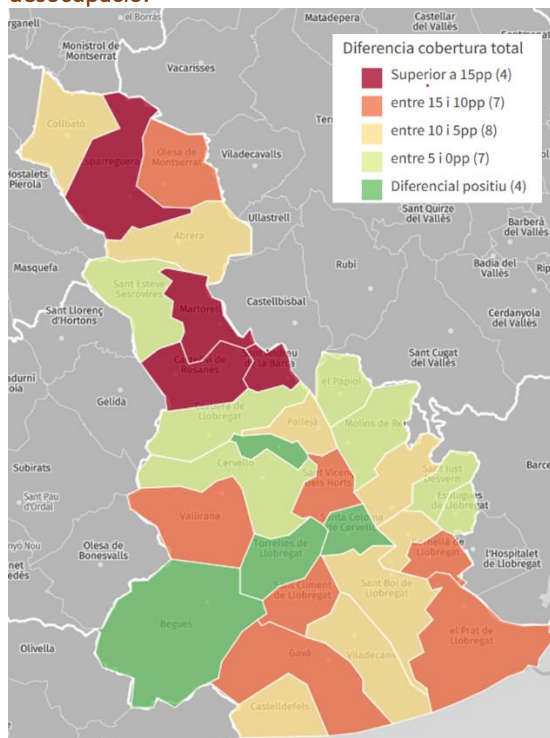
Font: OCBL, a partir de les dades del Servicio Público de Empleo Estatal de Barcelona - Observatorio de las Ocupaciones

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



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

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



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

4 municipis del Baix Llobregat, la cobertura de les prestacions per desocupació és 15 punts superiors en els homes que en les dones. Destaquen amb diferencials superiors a 16pp. Martorell (-17,9pp) i Sant Andreu de la Barca (-16,5pp):

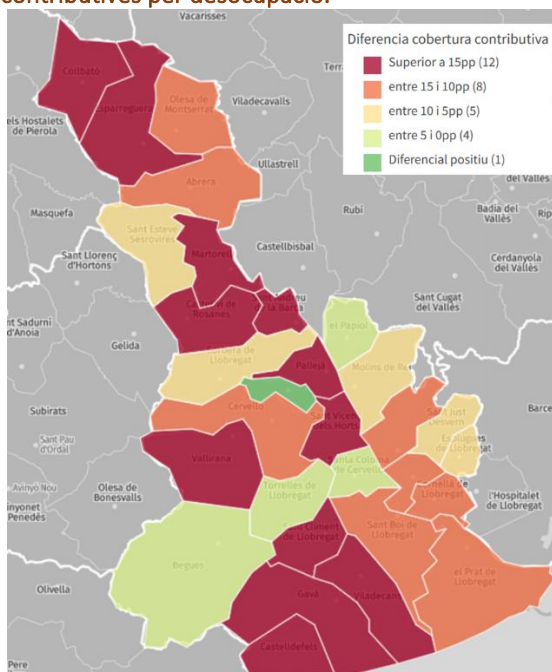
4 municipis tenen un diferencial positiu en la cobertura de les prestacions per desocupació (és a dir, la cobertura de les prestacions és major en les dones que en els homes). Destaca el diferencial positiu (+9,9 pp) de Santa Coloma de Cervelló.

La Palma de Cervelló és el municipi amb major igualtat de la cobertura de les prestacions per desocupació (amb un diferencial de 0,2pp).

12 municipis del Baix Llobregat tenen més de 15 punts percentuals de diferència en la cobertura de les prestacions contributives per desocupació entre homes i dones (els homes tenen una major cobertura que les dones). D'entre aquests destaquen Sant Andreu de la Barca (-26,7pp.), Castellví de Rosanes (-23,3 pp.), Esparreguera (-19,5 pp.), Pallegà (-18,3pp.) i Martorell (-17,9pp.)

La Palma de Cervelló és el municipi amb major igualtat de la cobertura de les prestacions contributives per desocupació (amb un diferencial de 0,2pp).

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



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

6.3 Pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat.

A finals de febrer 2024 disposem de les dades actualitzades de pensions no contributives i contributives per a l'any 2022. A diferència de l'informe anterior (any 2023) aquesta vegada sí podem fer una comparativa amb la mateixa dimensió temporal.

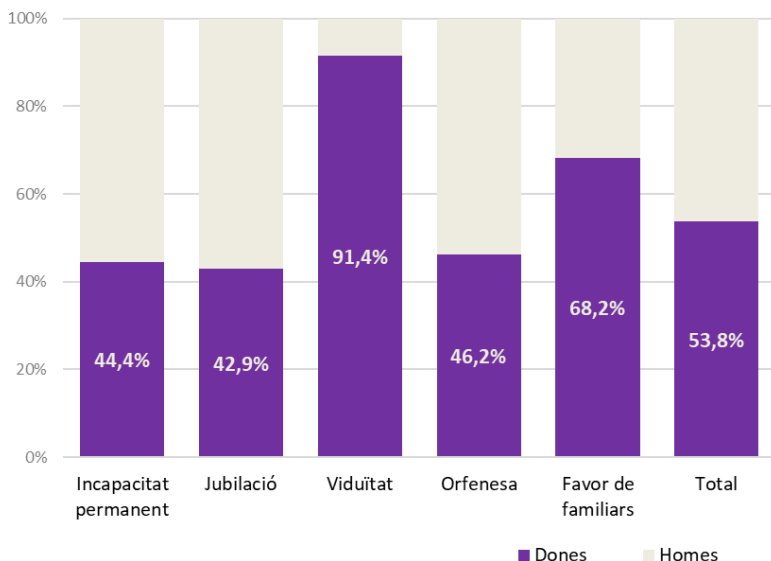
De les 179.307 persones beneficiàries de pensions contributives al Baix Llobregat, 95.726 són dones (el 53,4% del total). Tot i aquesta majoria, només el 42,3% de les pensions per jubilació són per a dones. Alhora respecte a la quantia mitjana d'aquestes pensions les dones presenten un diferencial negatiu respecte dels homes en totes les tipologies a excepció de a favor de familiars. Així, mentre la quantia mitjana de les pensions contributives dels homes és de 1.651,78 € la de les dones és de 1.001,86 €, és a dir una **bretxa de pensions del 39,3% en favor dels homes**.

Per tipus de pensions contributives, són les de jubilació les que tenen una quantia mitjana superior (1.470,22 €) però també les que presenten un diferencial superior entre homes i dones (les dones tenen una quantia un 42,3% menor amb 756,30 € menys respecte els homes). Les pensions d'orfenesa són les que tenen la menor quantia mitjana entre les pensions contributives (480,07 € per a les dones i 482,63 € pels als homes). Les pensions de viduïtat, on les dones són majoria (91,7%) són les úniques que presenten un diferencial favorable a les dones perquè aquestes depenen de la base de cotització dels seus marits. La mitjana de la pensió de viudetat per les dones és de 957,89 €).

Amb tot i això, és en les pensions no contributives on les dones són protagonistes (de 5.421 beneficiaris, 3.261 són dones, el 63,8%).

La quantia mitjana de les pensions no contributives (405 €) 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 (9,5% menys que els homes).

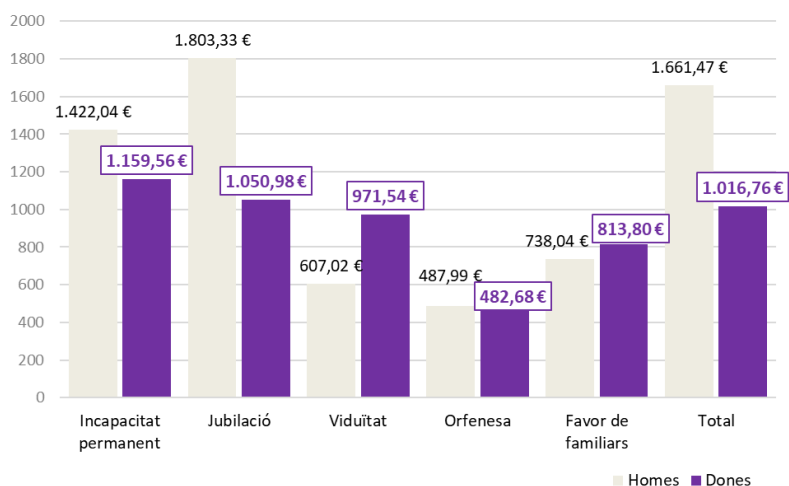
Pensions contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2023.



Les dones són majoritàries en les pensions contributives però suposen el 43% de les pensions per jubilació.

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

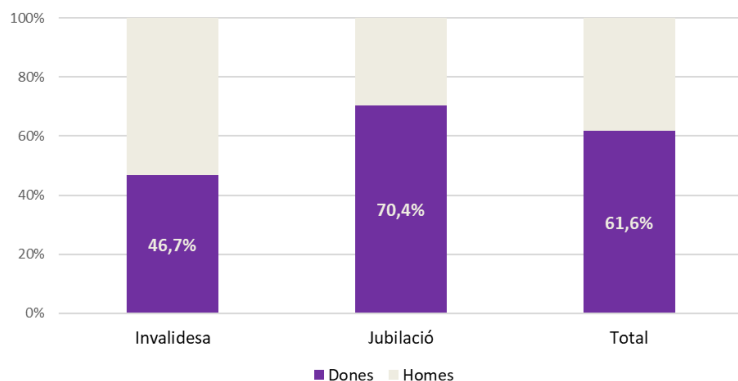
Quantia mitjana de les pensions contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2023.



Bretxa de pensions	
Incapacitat permanent	-18,5%
Jubilació	-41,7%
Viduitat	60,1%
Orfenesa	-1,1%
Favor de familiars	10,3%
Total	-38,8%

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

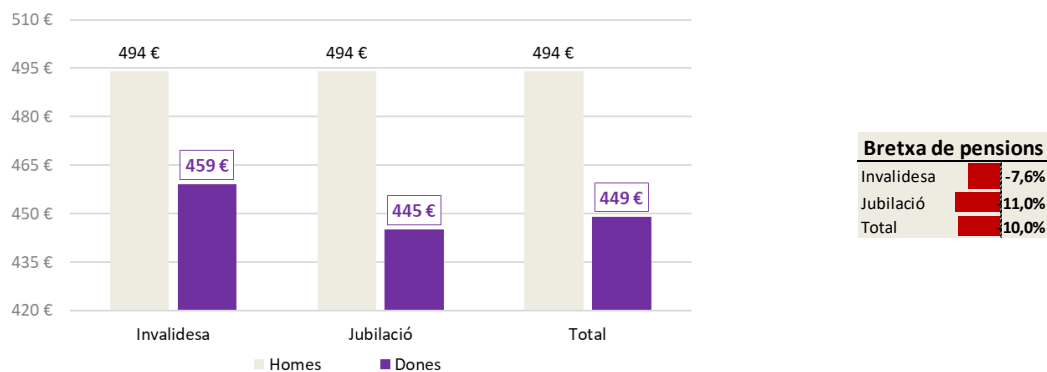
Pensions no contributives al Baix Llobregat. Beneficiaris segons sexe en %. 2023.



Les dones són majoritàries en les pensions no contributives i suposen el 70% de les pensions per jubilació.

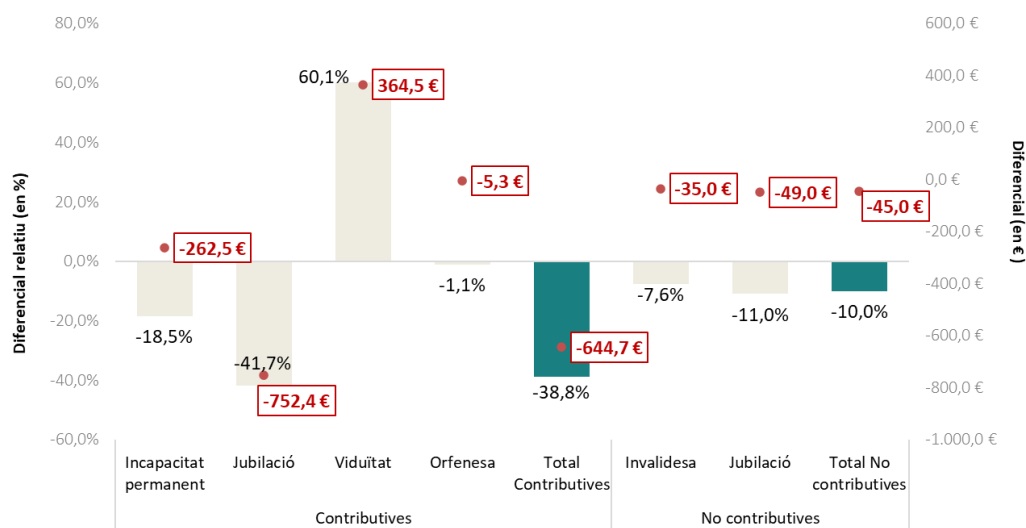
Font : OCBL a partir de les dades de l'IDESCAT.

Quantia mitjana de les pensions no contributives segons sexe. Baix Llobregat. 2023.



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

Diferencial dona-home en la quantia mitjana de les pensions contributives i no contributives al Baix Llobregat. 2023.



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

6.4 Risc de pobresa

El 17,8% de les dones i el 16,8% dels homes viuen en llars amb una renda disponible inferior al 60% dels ingressos mitjans corresponents al mateix tipus de llar. La taxa de risc de la pobresa és major entre les dones que entre els homes. Per grans grups d'edat, el risc de pobresa major es troba en els menors de 16 anys (un 27,6% 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 0,9 punts percentuals més de taxa de risc de pobresa en les dones. Aquest diferencial arriba als 3,6 punts percentuals en les dones majors de 65 anys i 0,5 punts entre les dones en edat de treballar (16 a 64 anys).

Respecte de 2023, **la disminució de la taxa de risc de pobresa és generalitzada**. El descens és major entre les dones que entre els homes. Només per als homes de 65 anys i més augmenta la taxa de risc de pobresa 0,5p.p.

Taxa de risc de pobresa per sexe i grups d'edat. Catalunya 2017-2024.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variació anual	
Homes	19,3	18,4	18,3	19,9	19,7	19,2	17,0	16,9	↓	-0,1
De 16 a 64 anys	19,2	18,5	17,7	17,4	18,1	18,3	16,2	15,8	↓	-0,4
65 anys i més	10,9	12,1	8	13,6	11,5	13,7	11,4	11,9	↑	0,5
Dones	20,7	24,1	20,7	23,3	20,1	20,5	19,0	17,8	↓	-1,2
De 16 a 64 anys	18,9	21,8	19,6	21,9	19,3	18,9	17,7	16,3	↓	-1,4
65 anys i més	19,1	24,6	15,5	21,6	19,8	20,4	16,3	15,5	↓	-0,8
Total	20	21,3	19,5	21,7	19,9	19,9	18,0	17,4	↓	-0,6
Menys de 16 anys	28,5	28	31,1	33,4	29,3	28	27,1	27,6	↑	0,5
De 16 a 64 anys	19	20,2	18,7	19,7	18,7	18,6	16,9	16,1	↓	-0,8
65 anys i més	15,5	19,2	12,2	18,1	16,1	17,5	14,2	14	↓	-0,2

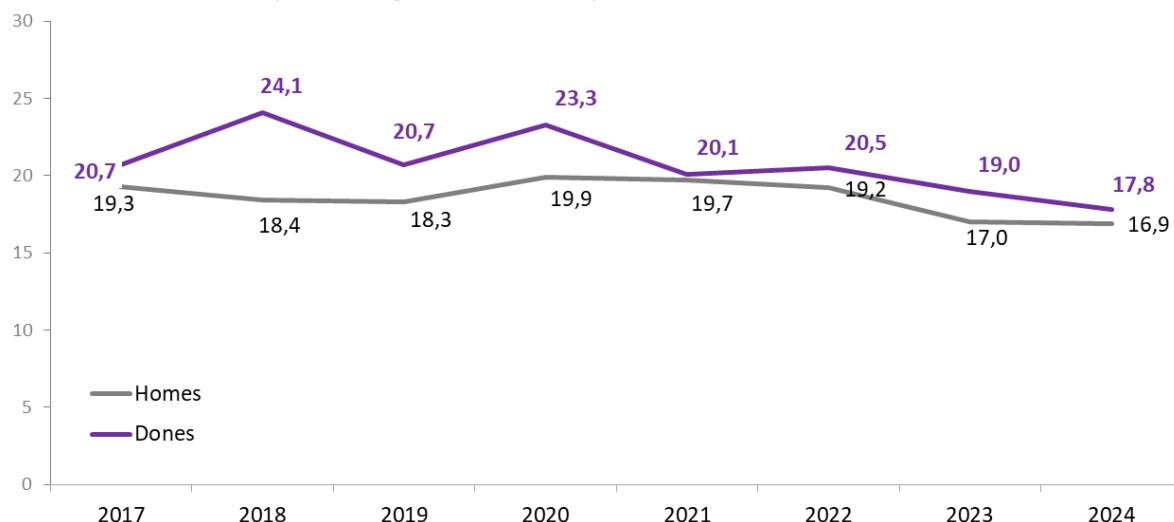
Disminució generalitzada de la taxa de risc de pobresa.

Per les dones, el descens és major.

Unitats tant per cent

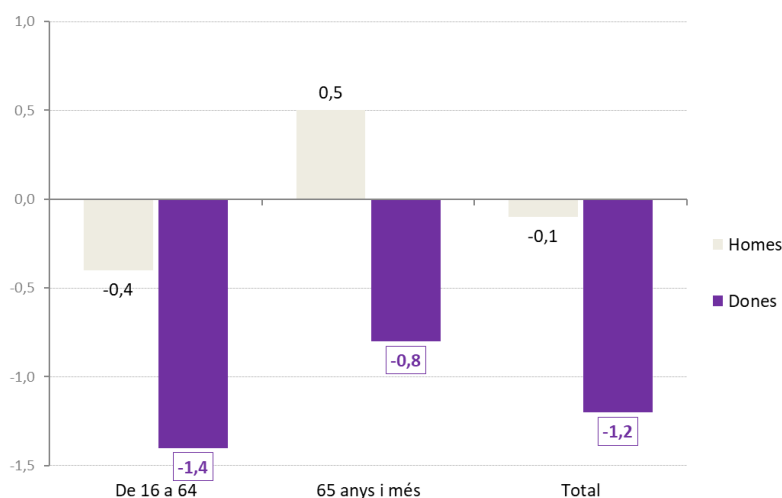
Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

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



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

Variació anual de la taxa de risc a la pobresa (2023-2024).



El major descens de la taxa de risc de pobresa se situa en les dones en edat de treballar.

Només entre els homes de 65 anys i més augmenta la taxa de pobresa 0,5p.p. respecte l'any anterior.

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

Si s'amplia l'espèctre 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, el 22,2% de les dones i el 21,8% dels homes tenen dificultats o moltes **dificultats per arribar a finals de mes**.

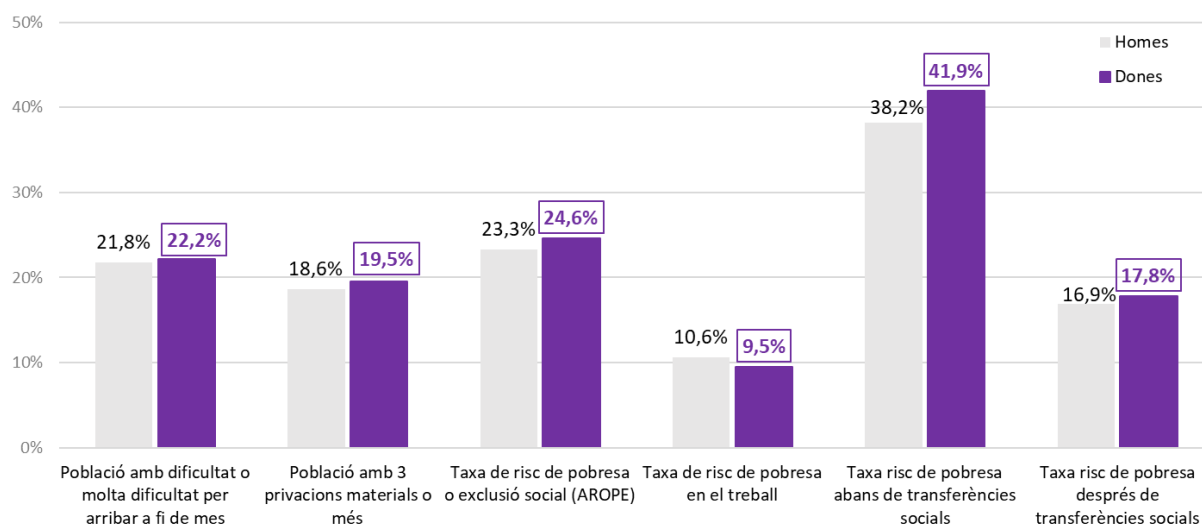
Respecte a la població amb **3 o més privacions materials**, és major el percentatge de dones (19,5%) que d'homes (18,6%) que les presenta.

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 (24,6%) que entre els homes (23,3%).

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 percentatge és major entre els homes (10,6%) que entre les dones (9,5%).

Finalment, si analitzem la **taxa de risc de pobresa abans i després de transferències socials** observem com les transferències socials tenen un major impacte en el risc de pobresa de les dones, passant del 41,9% al 17,8%, és a dir, un decrement del 24,1%.

Principals indicadors de pobresa en %. Catalunya 2024.

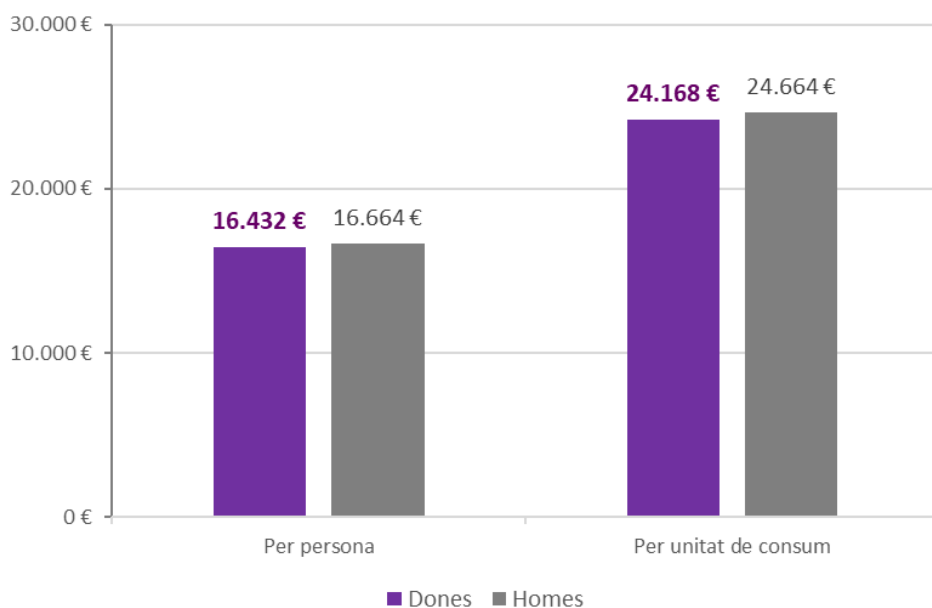


Font: OCBL a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE publicades a Idescat.

Les diferències per sexe també són visibles en la **renda mitjana neta anual** de les llars per persona, ja que la mitjana per a les dones és de 16.432 €/any i per als homes és de 16.664 €/any. Aquesta

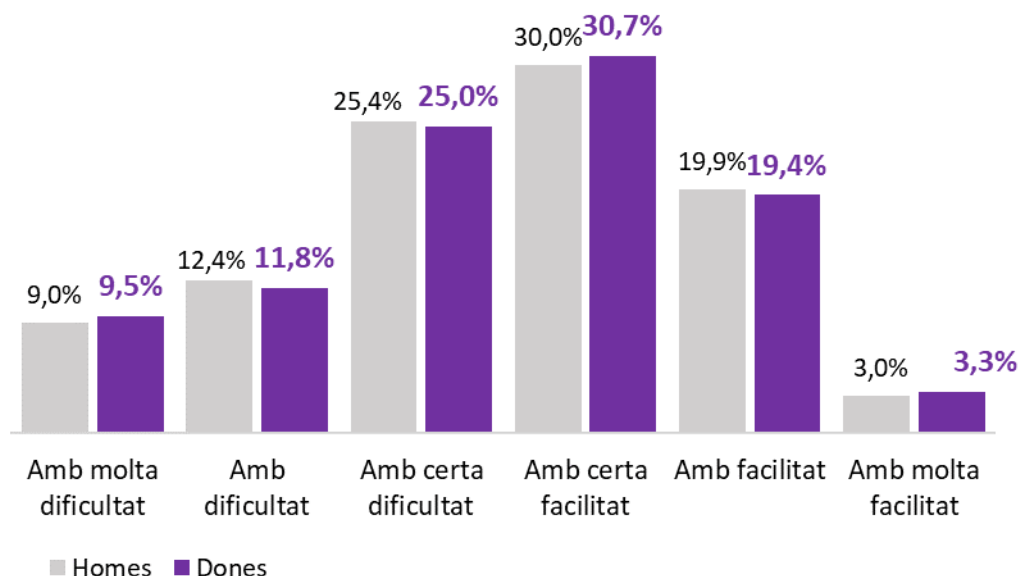
diferència de 232 €/any augmenta fins als 496 €/any si tenim en compte les unitats de consum³. Tanmateix, la percepció en la dificultat d'arribar a fi de mes és lleugerament més negativa entre les dones que entre els homes.

Renda mitjana neta anual de les llars per sexe. Catalunya 2024.



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

Població segons la dificultat per arribar a fi de mes per sexe. Catalunya 2024.



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

³ Concepte comptable diferent a persona membre de la llar que s'obté aplicant uns factors d'ajust a la despesa i que ens permet pondera nivells diferents de necessitat entre llars de diferents dimensions i composicions.

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 184.260 dones afiliades a la Seguretat Social, un 7,1% menys del total d'homes afiliats a la comarca (198.415).

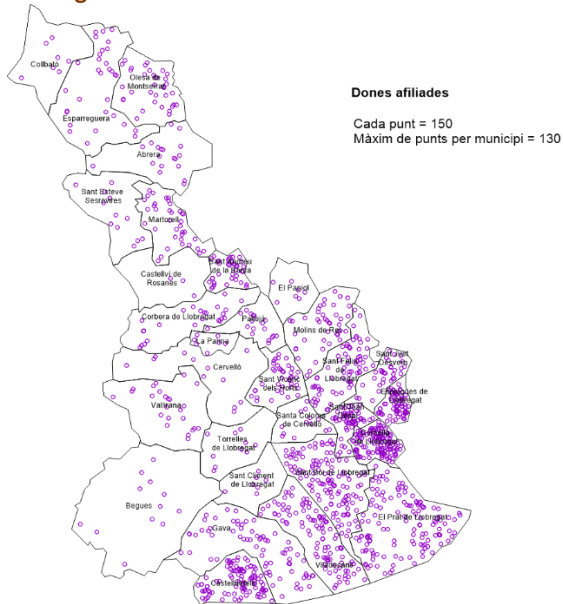
Per quart any consecutiu, l'any 2024 torna a créixer de manera generalitzada l'afiliació a la comarca. L'augment es registra tant en homes (+1,4%) com en dones (+2,0%) i disminueix el diferencial de dones i homes afiliades a la comarca (7,1 pp.).

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



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

Distribució de les dones afiliades segons municipis del Baix Llobregat.



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

Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat i Viladecans són els municipis amb major nombre de dones afiliades del Baix Llobregat. Esplugues de Llobregat és, en canvi, el municipi de la comarca amb major pes de dones afiliades respecte del total (50,5%).

Els municipis de les zones Nord i Vall Baixa, en termes generals, en canvi, són els que presenten una menor densitat de dones afiliades de la comarca. En aquest cas destaquem Sant Esteve Sesrovires per ser el municipi amb menor proporció de dones afiliades respecte del total (43,5%).

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

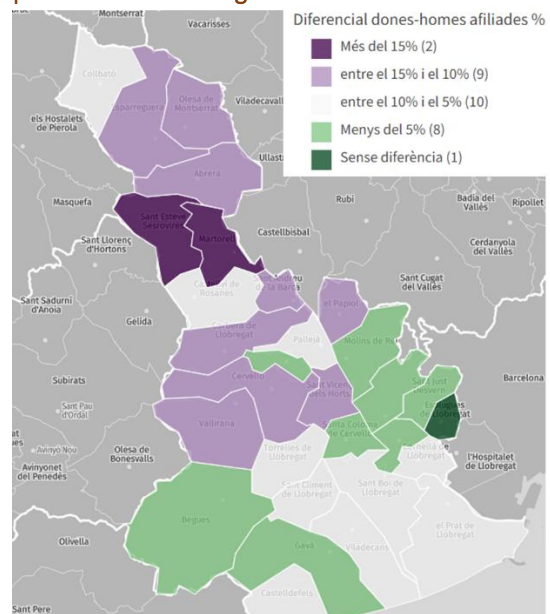
Només un municipi de la comarca té més dones afiliades que homes.

12 municipis tenen més d'un 10% d'homes que dones afiliades (superior a la mitjana comarcal). Sant Esteve Sesrovires (-22,2%) i Martorell (-17,7%) són els municipis que tenen un major diferencial d'homes-dones afiliades.

9 municipis de la comarca tenen menys del 5% de diferencial entre dones i homes afiliades. Gavà (4,5%), Santa Coloma de Cervelló (4,3%), Sant Feliu de Llobregat (3,9%), Molins de Rei (3,8%), La Palma de Cervelló (2,7%), Sant Joan Despí (2,6%) i Sant Just Desvern (1,4%).

Esplugues de Llobregat (1,9%) és l'únic municipi amb un diferencial positiu.

Municipis del Baix Llobregat segons diferencial de persones afiliades segons sexe



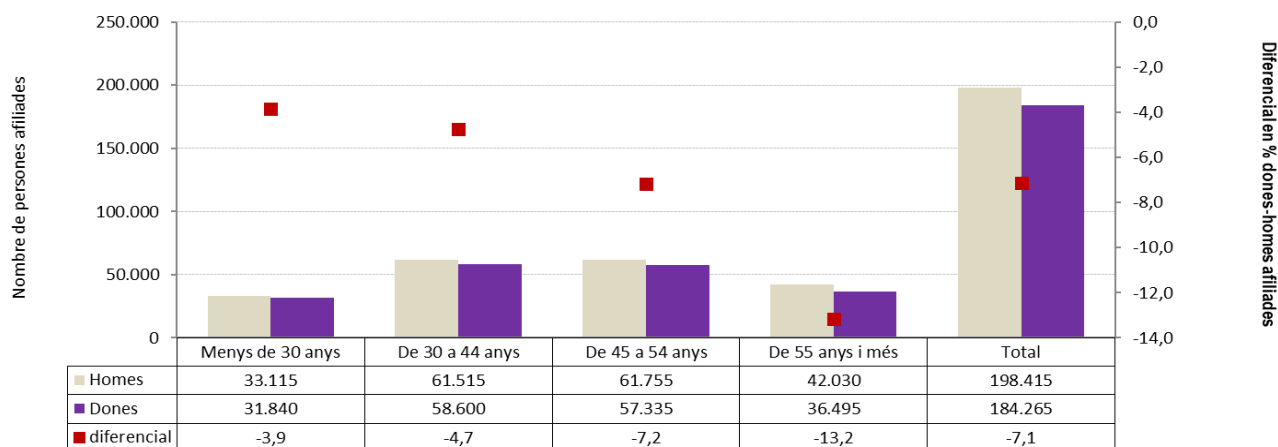
Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

Consulta mapa interactiu [aquí](#).

7.1.2 L'edat en les afiliacions

Si una de les principals 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 4% entre els majors de 55 anys aquest diferencial supera al 13%.

Nombre de persones afiliades per edat i gènere. Baix Llobregat 2024.

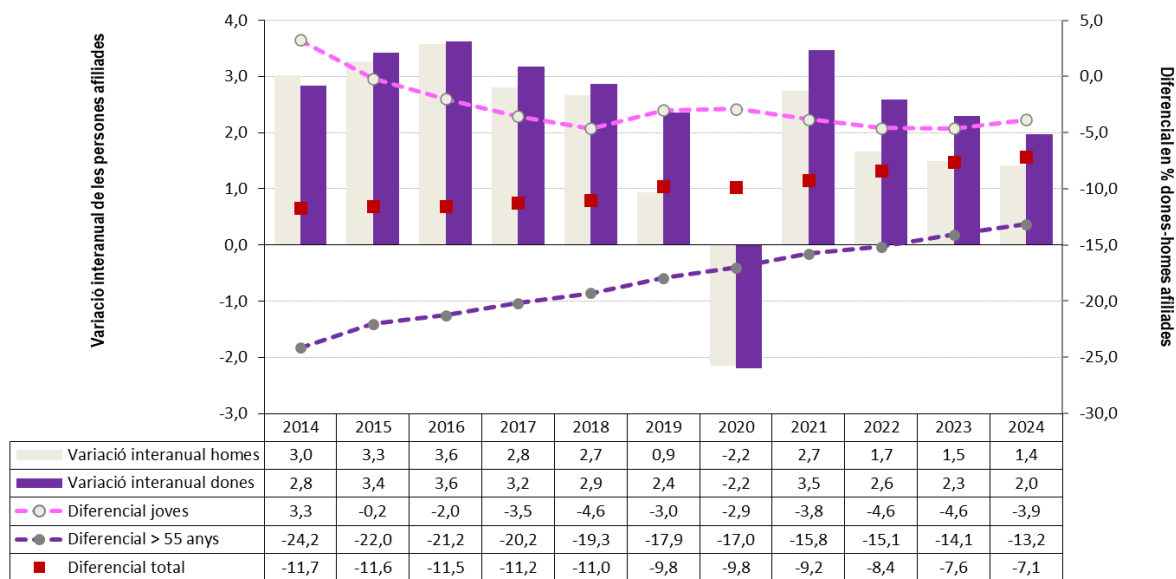


Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

Disminueix el diferencial entre els joves i les joves afiliades a la seguretat social, situant-se en el -3,9. **El diferencial de les majors de 55 anys continua disminuint**. Amb tot i això, és entre aquest grup d'edat on es detecta **el diferencial més gran entre homes i dones**. En tots els anys observats els homes majors de 55 anys afiliats superen en més d'un 13% a les dones afiliades de la mateixa edat.

2024 registra les menors xifres en el diferencial de persones afiliades segons sexe. Amb tot i això, al Baix Llobregat es registren un 7% més d'homes afiliats que dones.

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



Diferencial de l'ocupació en joves i grans



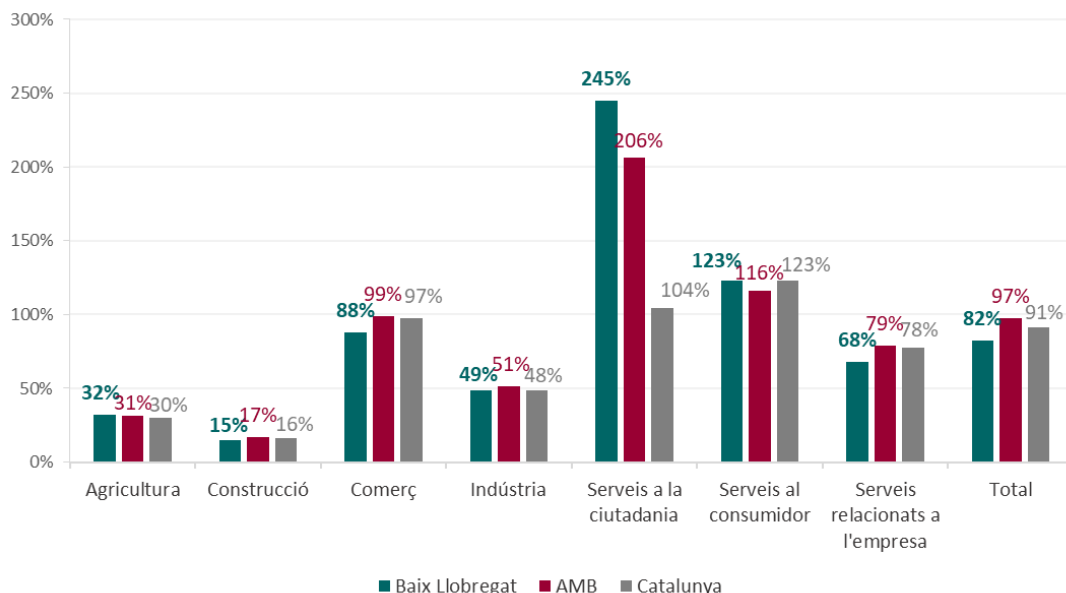
Font: OCBL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

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

Les dades disponibles de l'Institut Nacional de la Seguretat Social ens permeten comptabilitzar a nivell municipal **el nombre de llocs de treball**, de la comarca, **ocupats per dones** segons la divisió de l'activitat econòmica⁴ i posterior recodificació en set sectors econòmics⁵. Les dades presentades a continuació s'han extret del registre mensual de treballadors de l'INSS i ens permeten identificar els sectors més i menys feminitzats (amb més o menys presència de dones).

Al Baix Llobregat al mes de desembre de 2024 hi ha 168.424 dones treballadores, el que representa un 45,1% del total de la població. **L'índex de feminització ens mostra dos sectors feminitzats: serveis a la ciutadania (245%) i serveis al consumidor (123%).** A més a més, l'índex a serveis a la ciutadania és superior al Baix Llobregat que en la resta d'àmbits territorials (l'Àrea Metropolitana de Barcelona i Catalunya). Per altra banda, podem observar com hi ha **sectors altament masculinitzats**, com es el cas de la construcció (15%) i l'agricultura (32%) on els llocs de treball ocupats per homes suposen el arriba al 87% i 75% respectivament.

Índex feminització per sectors. Baix Llobregat, AMB i Catalunya. Desembre 2024.

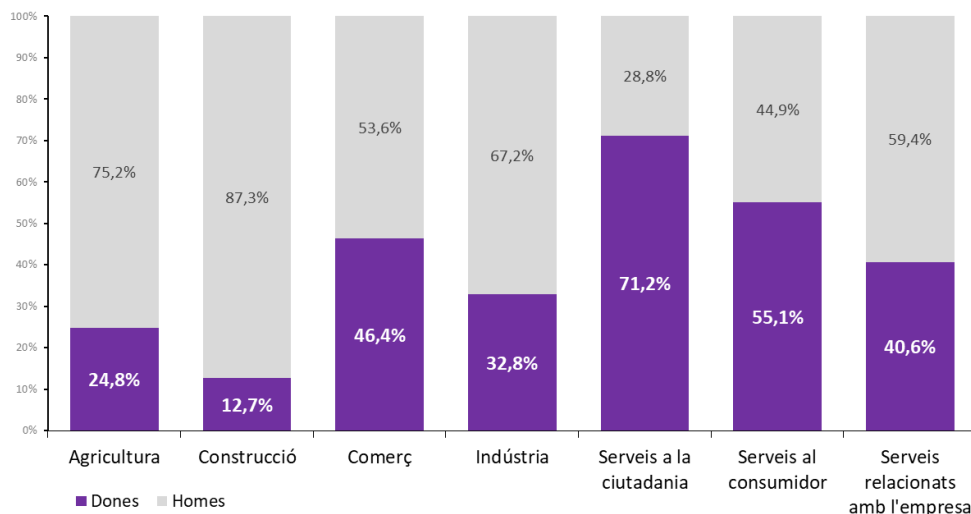


Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.

⁴ Aquestes dades presenten limitacions, ja que per tal de preservar el secret estadístic quan el nombre de persones és inferior o igual a cinc. En aquest cas als registres amb secret estadístic se'ls ha assignat un 5.

⁵ Consulteu la classificació d'activitats econòmiques en set sectors a l'apartat conceptes i accés a les dades.

Distribució de llocs de treball per sectors i sexe. Baix Llobregat. Desembre 2024.



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

Diferencial segons sexe per activitats econòmiques. Baix Llobregat. Desembre 2024.

	Absolut	%
Agricultura	-564	-67,7%
Construcció	-19.910	-85,4%
Comerç	-4.751	-12,4%
Indústria	-18.656	-51,1%
Serveis a la ciutadania	24.051	145,1%
Serveis al consumidor	5.089	23,1%
Serveis relacionats amb l'empresa	-21.933	-32,4%

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

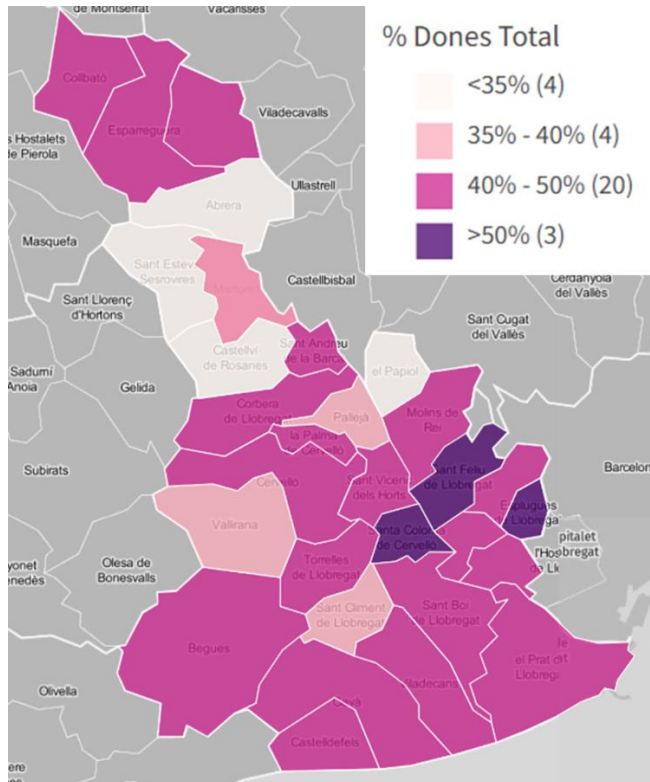
El nombre de llocs de treball ocupats per dones ha augmentat un 1,5% respecte 2023. El sector que ha experimentat un creixement més acusat ha estat serveis relacionats a la ciutadania (+4%, 1.397 dones treballadores). En l'altre extrem trobem serveis al consumidor on el nombre de dones treballadores ha disminuït (-0,8%, -226) i a Indústria on ha augmentat molt lleugerament (+0,1%, +14 llocs de treball més).

Nombre de llocs de treball per sectors i variació anual. Baix Llobregat. Desembre 2024.

	Nombre de dones treballadores		
		Variació anual (n)	Variació anual (%)
Agricultura	269	14	5,5%
Construcció	3.393	69	2,1%
Comerç	33.561	324	1,0%
Indústria	17.820	14	0,1%
Serveis a la ciutadania	40.622	1.397	3,6%
Serveis al consumidor	27.078	-226	-0,8%
Serveis relacionats amb l'empresa	45.681	895	2,0%
Total	168.424	2.487	1,5%

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

Distribució dels llocs de treball ocupats per dones segons municipis del Baix Llobregat. Desembre 2024.



Font: OCBL, a partir dels registres mensuals de treballadors en alta darrer dia del mes de l'INSS.
Consulta mapa interactiu [aquí](#).

Només tres dels 30 municipis del Baix Llobregat compten amb més llocs de treball ocupats per dones que per homes. Aquests són: Sant Feliu de Llobregat (54,1%), El Prat de Llobregat (52,2%).

Els municipis amb menor presència de dones treballadores són Sant Esteve Sesrovires (31,2%), Abrera (31,2%) i Olesa de Montserrat (31,9%).

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

- Al sector **comerç** destaca el percentatge de dones a Santa Coloma de Cervelló (60%), el Prat de Llobregat (57%) i Esplugues de Llobregat (56%).
- A la **indústria** destaquen la Palma de Cervelló (52%), Corbera de Llobregat (48%) i Cervelló (46%).
- Als **serveis relacionats amb l'empresa** els municipis amb més proporció de dones són: Santa Coloma de Cervelló (51%), Sant Joan Despí (46%) i Sant Just Desvern (46%).

Percentatge de llocs de treball ocupats per dones respecte el total dels llocs de treball. Municipis del Baix Llobregat. Desembre 2024.

Municipi	Agricultura	Construcció	Comerç	Indústria	Serveis a la ciutadania	Serveis al consumidor	Serveis relacionats amb l'empresa	Total
Abrera	25,0%	13,8%	37,2%	24,8%	68,6%	60,2%	27,8%	31,2%
Begues	29,4%	13,8%	47,7%	36,9%	65,4%	59,2%	41,2%	45,1%
Castelldefels	40,0%	16,0%	47,5%	25,7%	71,4%	51,4%	42,5%	47,2%
Castellví de Rosanes	0,0%	23,3%	36,1%	40,4%	65,7%	44,9%	26,1%	34,9%
Cervelló	50,0%	11,7%	32,4%	46,4%	70,4%	74,2%	35,6%	45,6%
Collbató	33,3%	15,4%	49,0%	32,2%	71,8%	58,3%	40,6%	45,7%
Corbera de Llobregat	23,8%	13,3%	45,2%	47,7%	73,7%	60,9%	35,7%	47,5%
Cornellà de Llobregat	31,3%	12,2%	44,2%	26,9%	74,2%	59,4%	40,9%	41,5%
Esparreguera	50,0%	7,8%	46,3%	30,9%	81,0%	59,5%	35,6%	45,8%
Esplugues de Llobregat	23,8%	13,8%	56,2%	46,0%	70,1%	57,4%	44,9%	52,2%
Gavà	21,1%	12,4%	45,3%	32,5%	70,0%	50,8%	43,3%	43,9%
Martorell	19,2%	11,4%	41,2%	26,4%	70,0%	53,5%	33,0%	40,6%
Molins de Rei	21,3%	14,6%	38,4%	30,2%	73,4%	55,1%	35,5%	41,6%
Olesa de Montserrat	50,0%	11,7%	54,7%	32,8%	69,8%	60,1%	36,1%	45,0%
Pallejà	0,0%	8,1%	36,8%	26,6%	72,2%	59,3%	32,1%	39,2%
Palma de Cervelló, La	33,3%	16,1%	42,2%	52,1%	62,2%	50,0%	46,0%	43,8%
Papiol, El	34,9%	12,2%	22,7%	38,7%	56,0%	46,0%	31,9%	31,9%
Prat de Llobregat, El	20,3%	14,2%	57,0%	28,6%	78,4%	49,0%	38,1%	48,1%
Sant Andreu de la Barca	33,3%	10,2%	37,6%	30,0%	76,9%	55,5%	41,0%	37,3%
Sant Boi de Llobregat	16,4%	9,7%	40,1%	34,7%	72,2%	51,7%	39,3%	44,9%
Sant Climent de Llobregat	27,0%	17,9%	48,8%	32,1%	64,2%	49,6%	37,0%	38,7%
Sant Esteve Sesrovires	21,7%	13,9%	28,5%	34,0%	24,7%	53,3%	31,2%	31,2%
Sant Feliu de Llobregat	28,6%	13,4%	48,9%	30,0%	68,4%	56,5%	42,1%	54,1%
Sant Joan Despí	29,4%	16,5%	43,7%	46,2%	67,6%	47,6%	46,3%	45,6%
Sant Just Desvern	50,0%	21,0%	43,4%	29,3%	71,0%	56,3%	46,2%	48,9%
Sant Vicenç dels Horts	22,9%	13,1%	46,4%	34,3%	68,9%	63,1%	39,1%	42,5%
Santa Coloma de Cervelló	12,5%	16,8%	60,4%	30,2%	72,1%	50,9%	50,5%	49,3%
Torrelles de Llobregat	0,0%	15,1%	55,6%	22,6%	64,8%	49,6%	37,4%	42,8%
Vallirana	33,3%	12,0%	45,0%	30,4%	69,3%	55,6%	35,8%	38,8%
Viladecans	21,5%	12,8%	45,3%	36,9%	71,6%	62,2%	45,5%	46,8%
BAIX LLOBREGAT	24,4%	12,7%	46,7%	32,8%	71,0%	55,2%	40,3%	45,1%

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

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

7.2 Contractes registrats al Baix Llobregat

7.2.1 Dades generals de contractació

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

115.083 nous contractes signats per dones i 127.756 per homes al Baix Llobregat en el 2024. Tant en homes com en dones creix el nombre de nous contractes registrats. **L'augment observat entre les dones (+6,2%) és superior que entre els homes (+2,6%).** Tot i això, el pes de les dones en els nous contractes registrats segueix sent inferior als homes.

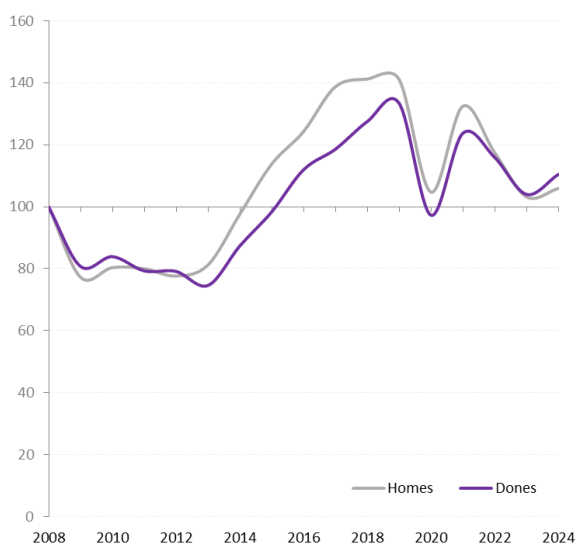
Els contractes registrats per les dones en el 2024 són superiors (+10,5%) als registrats en el 2008.

Es registren 10.928 contractes més que en el 2008 però 23.901 menys que en el 2019.

En tots els anys observats el pes de contractes registrats per homes supera al de les dones. Enguany, mentre el 47,4% del total de nous contractes registrats eren signats per dones, el 52,6% ho eren d'homes. **Es registra el major creixement del pes dels contractes registrats per dones dels darrers deu anys.**

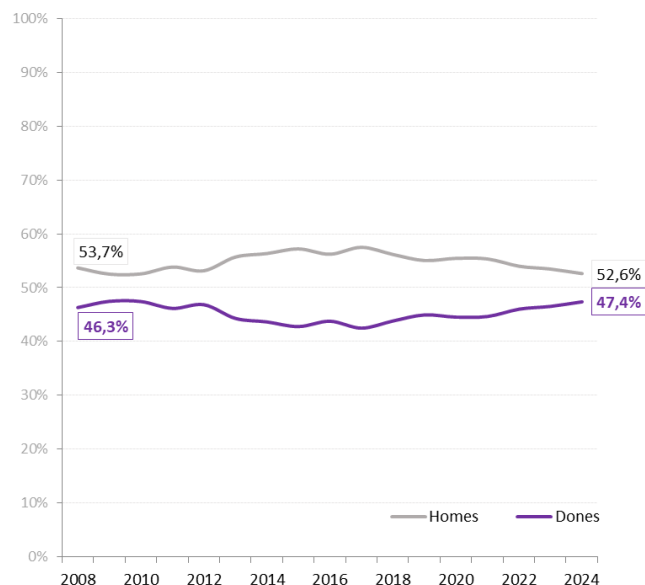
El major pes dels contractes registrats per dones es concentra en aquelles més grans de 45 anys essent la única franja d'edat on les dones superen els homes en nous contractes registrats (50,6% de 45 a 54 i 50,5% de més de 55 anys) i disminueix de manera destacada en la franja més joves (45,5%) i en l'edat de major fertilitat (de 30 a 45 anys) on només suposen el 47,5% del total.

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



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

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



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

Contractes registrats al Baix Llobregat segons sexe i edat. 2024.

	Homes	Dones	Total	Dones/ total contractes registrats
Menors de 20	12.685	10.576	23.261	45,5%
De 20 a 29 anys	49.905	42.353	92.258	45,9%
De 30 a 44 anys	38.340	34.711	73.051	47,5%
De 45 a 54 anys	19.210	19.667	38.877	50,6%
55 anys i més	7.616	7.776	15.392	50,5%
Total	127.756	115.083	242.839	47,4%

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

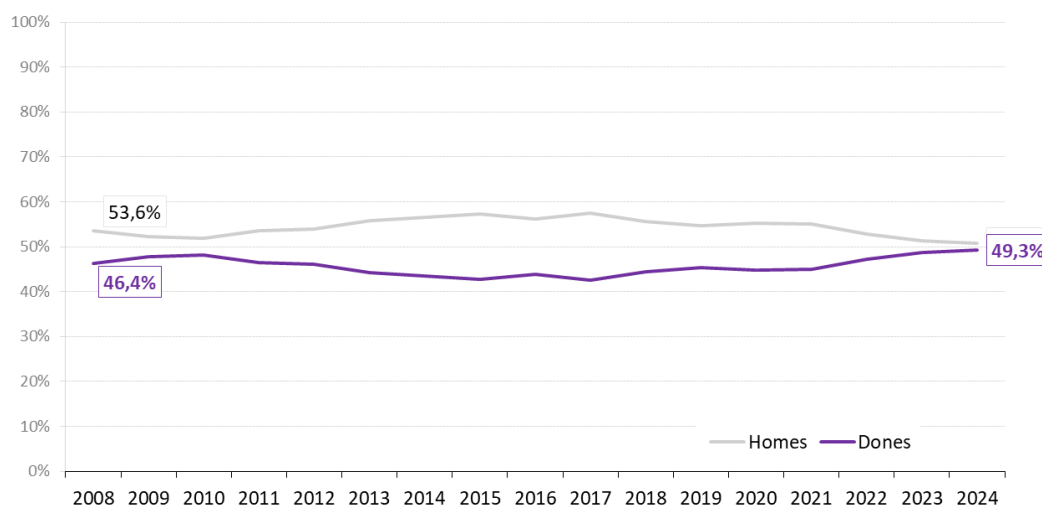
La taxa de temporalitat registrada creix.

Les dones registren una taxa de temporalitat del 64,4% i els homes del 60%.

La taxa de temporalitat femenina continua superant la masculina.

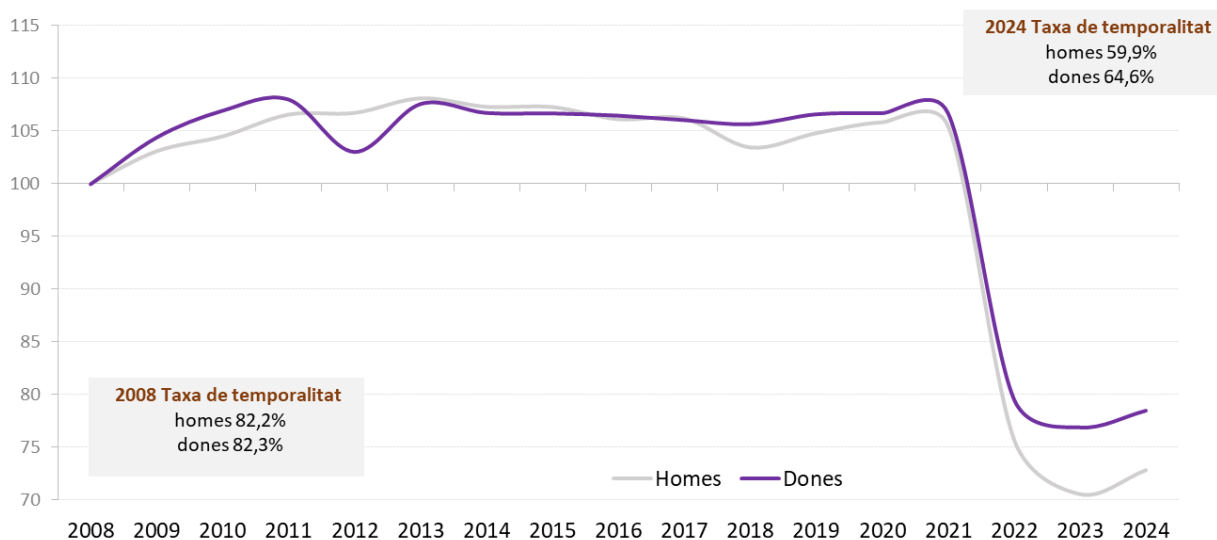
L'augment de la temporalitat contractual respecte 2023 és menor en les dones (1,3 punts percentuals més) que en els homes (1,9 punts).

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



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

Evolució taxa de temporalitat contractual segons sexe. Baix Llobregat.



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

El 64% dels contractes d'interinitat i el 62% dels contractes de relleu van ser registrats per dones. El 63,8% dels contractes per jubilació parcial i el 61% dels contractes per formació van ser registrats per homes. Els homes tenen major pes en el conjunt de modalitats contractuals de tipus indefinit (56%).

Contractes registrats segons modalitat de contracte i sexe. Baix Llobregat. 2024.

	Quants d'aquests contractes són registrats per homes	Quants d'aquests contractes són registrats per dones	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per homes	Pes d'aquests contractes respecte el total de contractes registrats per dones
Ordinari temps indefinit	55,9%	44,1%	37,4%	32,7%
Foment de la contractació indefinida	40,9%	59,1%	0,0%	0,1%
Indefinit persones amb discapacitat	56,9%	43,1%	0,1%	0,1%
Convertits en indefinits	53,9%	46,1%	2,6%	2,5%
Eventuals circumstàncies producció	55,7%	44,3%	47,1%	41,6%
Interinitat	35,6%	64,4%	10,4%	21,0%
Temporals bonificats persones amb discapacitat	60,4%	39,6%	0,2%	0,1%
Inserció	44,4%	55,6%	0,3%	0,4%
Relleu	38,1%	61,9%	0,1%	0,1%
Jubilació parcial	63,8%	36,2%	0,2%	0,2%
Pràctiques	44,1%	55,9%	0,4%	0,5%
Formació	61,1%	38,9%	0,2%	0,1%
Altres	62,9%	37,1%	0,9%	0,6%

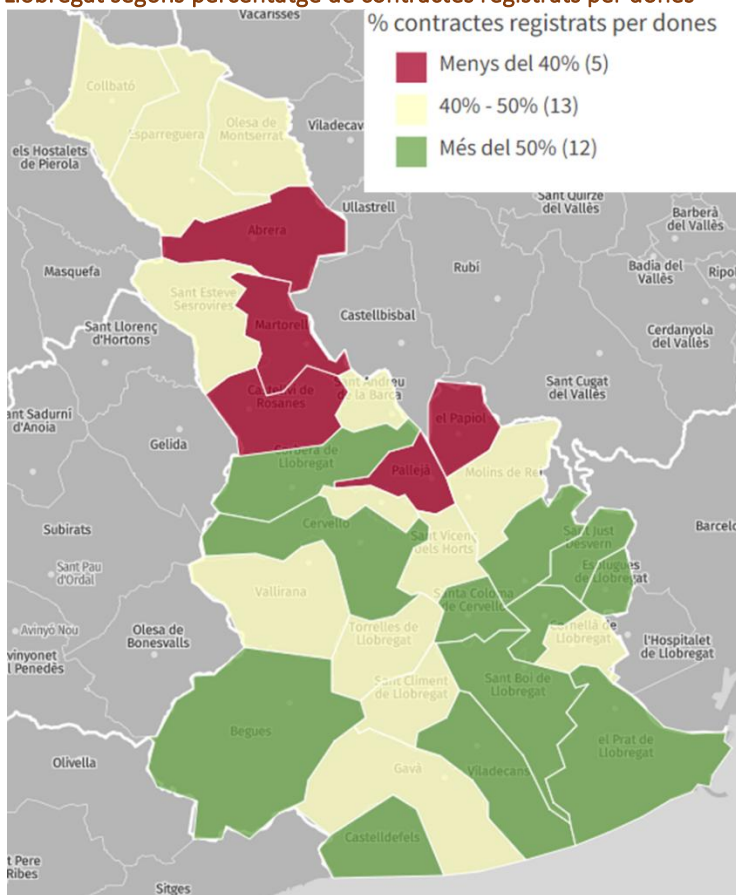
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.2.2 Dades municipals.

En 12 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes registrats per dones se situen per sobre del nombre de contractes registrats per homes. D'aquests destaquen Esplugues de Llobregat i Begues amb un percentatge de contractes registrats del 63,5% i 57,2% respectivament. El Papiol i Abrera són els municipis amb menor percentatge de contractes registrats per dones de la comarca (35,1% i 33,3%).

En 18 dels 30 municipis del Baix Llobregat els contractes temporals registrats per dones se situen per sobre del nombre de contractes temporals registrats per homes. Cervelló (70,1%), Esplugues de Llobregat (69,1%), Begues (67%), Santa Coloma de Cervelló (60,5%), i Corbera de Llobregat (60,5%) són els municipis amb un percentatge més elevat. En l'altre extrem podem trobar a Abrera (32,7%), Martorell (34,8%) i Collbató (36,8%).

Municipis del Baix Llobregat segons percentatge de contractes registrats per dones



Consulta mapa interactiu [aquí](#)

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

	% contractes registrats per dones
Esplugues de Llobregat	63,5%
Begues	57,2%
Corbera de Llobregat	56,2%
Santa Coloma de Cervelló	54,6%
Sant Joan Despí	54,0%
Cervelló	52,6%
Sant Boi de Llobregat	51,0%
Sant Feliu de Llobregat	50,6%
Viladecans	50,4%
Prat de Llobregat, el	50,3%

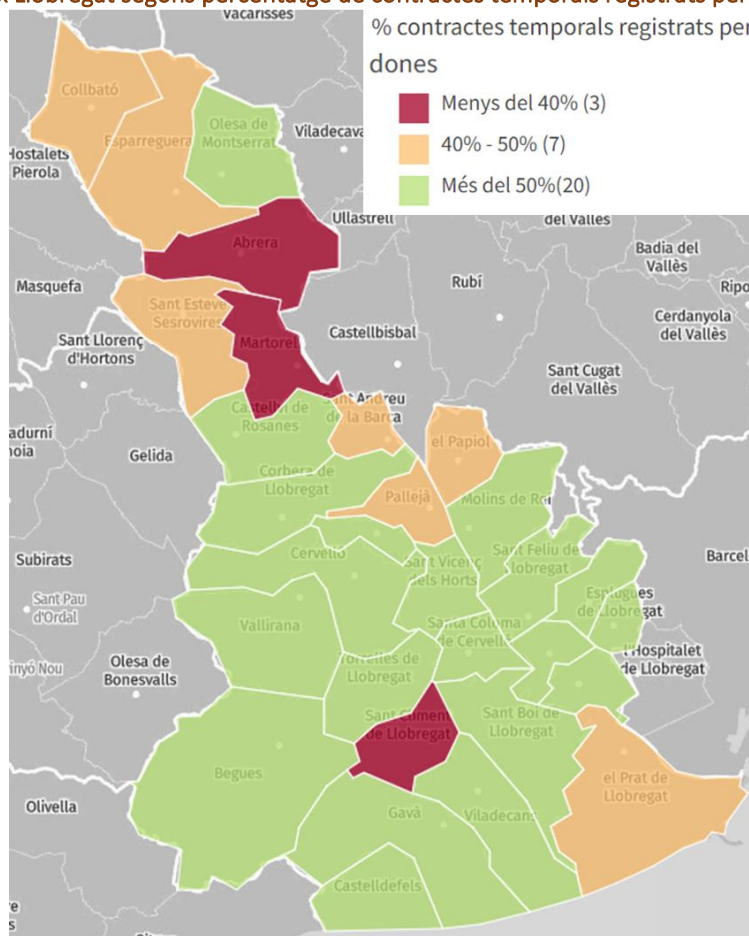
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

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

	% contractes registrats per dones
Abrera	33,3%
Papiol, el	35,1%
Martorell	35,6%
Castellví de Rosanes	38,4%
Pallejà	39,3%
Esparreguera	40,1%
Sant Esteve Sesrovires	41,4%
Sant Andreu de la Barca	41,8%
Sant Climent de Llobregat	41,9%
Collbató	42,0%

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

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



Consulta mapa interactiu [aquí](#)

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

	% contractes temporals registrats per dones
Cervelló	70,1%
Esplugues de Llobregat	69,1%
Begues	67,0%
Santa Coloma de Cervelló	60,5%
Corbera de Llobregat	60,5%
Sant Joan Despí	58,3%
Castelldefels	57,8%
Viladecans	57,3%
Gavà	56,8%
Sant Boi de Llobregat	56,5%

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

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

	% contractes temporals registrats per dones
Abrera	32,7%
Martorell	34,8%
Collbató	36,8%
Sant Climent de Llobregat	38,5%
Esparreguera	41,6%
Pallejà	41,7%
Sant Esteve Sesrovires	42,1%
Papiol, el	42,3%
Palma de Cervelló, la	45,7%
Sant Andreu de la Barca	46,8%

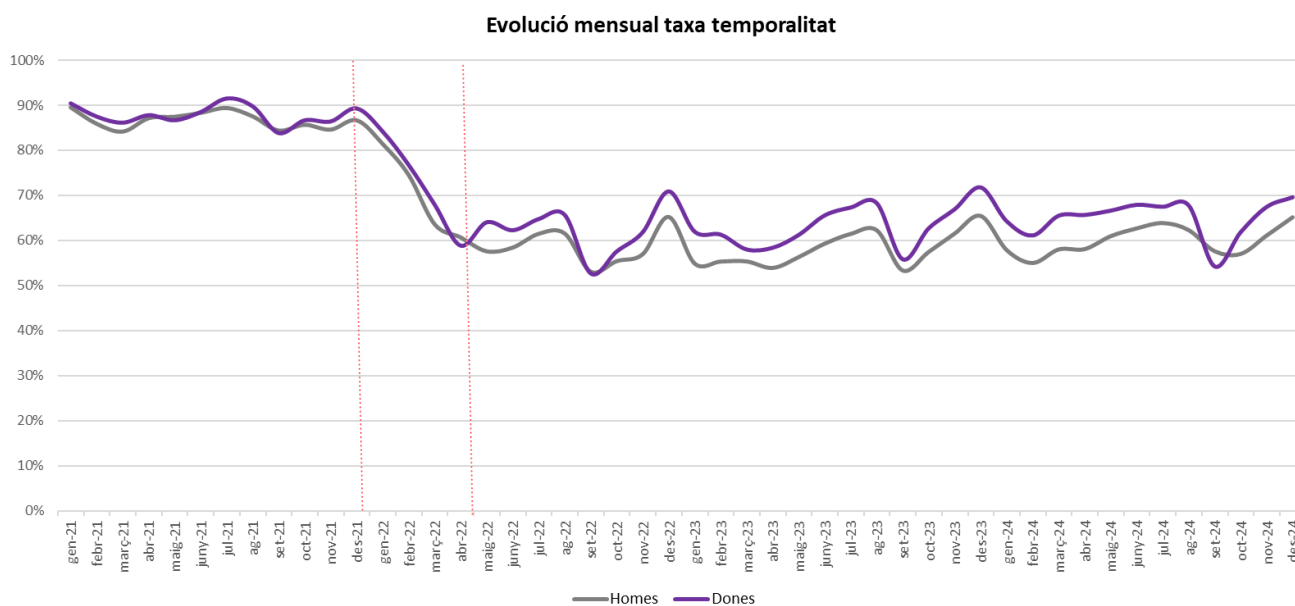
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

7.2.3 Impacte de la reforma laboral en la contractació temporal

El Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia d'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, va entrar en vigor el 30 de desembre de 2021, i va ser convalidat el 3 de febrer de 2022 pel Congrés dels Diputats, és la primera reforma estructural consensuada amb els agents socials des que l'any 1980 es va aprovar l'Estatut dels Treballadors.

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

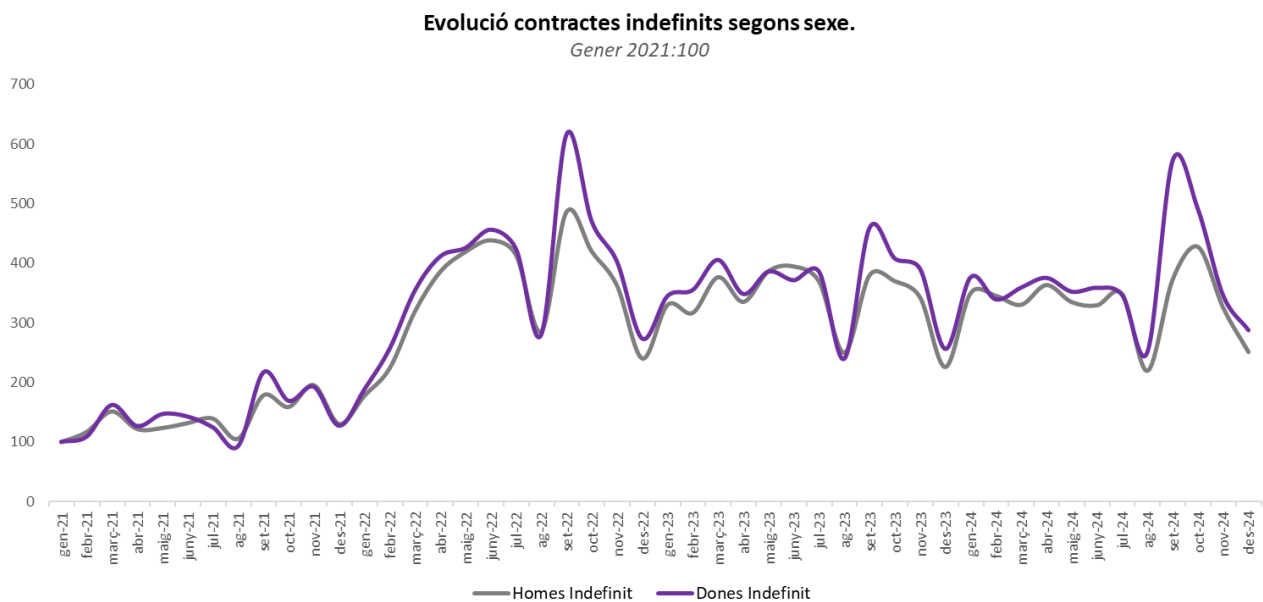
Les dones continuen superant als homes en temporalitat contractual. Si observem l'evolució mensual dels darrers dos anys, veiem, també, que ha augmentat el diferencial de la taxa de temporalitat a partir del segon semestre de 2022. El diferencial de la taxa de temporalitat ha estat en gairebé tots els mesos de 2024 positiva, és a dir, la temporalitat ha estat sempre superior per a les dones.



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

Augmentar la contractació indefinida és un dels grans objectius de la reforma. Si realitzem un gràfic d'evolució de la contractació indefinida al Baix Llobregat segons sexe i prenent com a mes base gener 2021 (abans de l'aprovació de la reforma laboral) observem que **tant dones com homes van registrar un augment significatiu dels contractes indefinits**. En el 2023 hi ha una tendència similar, ja que durant el primer trimestre hi ha certa estabilitat fins a decreïxer en el segon trimestre, amb el mínim registrat en mes d'agost per després experimentar de nou una fluctuació important. 2024, registra una estabilitat dels contractes indefinits tant en homes com dones en el primer semestre de l'any, registra una baixada en els mesos de juliol i agost i, enguany registra un gran creixement en dones en els mesos d'octubre i novembre.

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



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

7.3 Atur registrat al Baix Llobregat

7.3.1 Dades generals d'atur

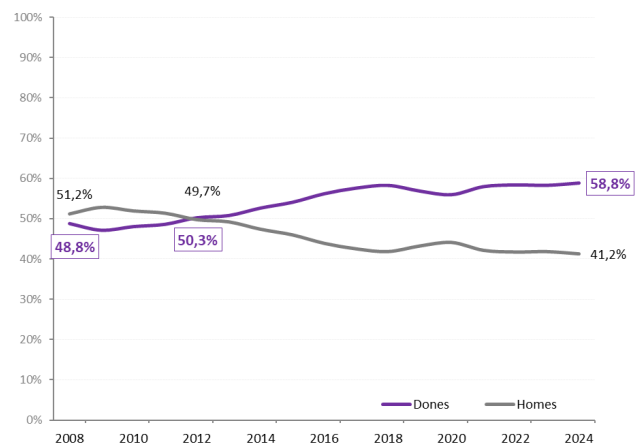
En el 2024 es registren més dones (19.338) que homes (13.565) a les oficines de treball del Baix Llobregat com persones aturades. Com es pot observar en el gràfic d'evolució de l'atur registrat, el 2024 registra un descens generalitzat de l'atur. Prenent com a base les persones aturades en el 2008 (23.562 homes, 22.479 dones), es registra un decrement de l'atur superior al 14% entre les dones i del 42% entre els homes. Respecte al 2023, la disminució de l'atur és moderada i s'observa tant entre les dones (403 aturades menys, -2%) com entre els homes (603 aturats menys, -4%). 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 2024 continua predominant el pes de les dones en les persones aturades del Baix Llobregat (58,8%). Tanmateix, el pes de les dones en el total de l'atur a la comarca creix respecte l'any anterior (+0,2%).

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



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

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



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

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

El 60,9% de les persones aturades de més de 54 anys són dones.

El pes de les dones en el conjunt de persones aturades segons edat mostra la mateixa tendència observada que en la distribució salarial. Així mentre entre les menors de 20 anys el 37,3% d'aquests són dones, entre les majors de 55 anys el percentatge és del 60,9%.

Persones aturades al Baix Llobregat per sexe i edat. Desembre 2024.

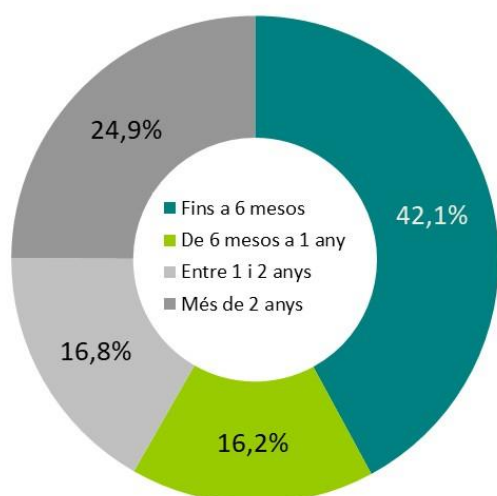
	Homes	Dones	Total	Dones/ persones aturades
Menors de 20	318	189	507	37,3%
De 20 a 29 anys	1.873	1.823	3.696	49,3%
De 30 a 44 anys	3.419	5.066	8.485	59,7%
De 45 a 54 anys	3.195	4.840	8.035	60,2%
55 anys i més	4.760	7.420	12.180	60,9%
Total	13.565	19.338	32.903	58,8%

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

7.3.2 Durada de la demanda d'ocupació

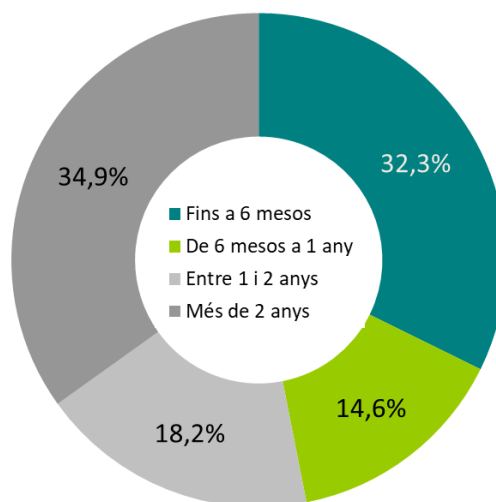
La durada de la demanda d'ocupació també mostra la discriminació de gènere del mercat de treball. Mentre el 42% dels homes aturats porten 6 mesos o menys donats d'alta a les oficines de treball, aquest percentatge, en les dones, és del 32,3%. En canvi, **la presència de dones és major entre aquelles persones que porten més de 2 anys donades d'alta a les oficines de treball** (35% del total de dones donades d'alta i 25% del total d'homes).

Durada de la demanda d'ocupació dels homes aturats. Baix Llobregat. Desembre 2024.



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

Durada de la demanda d'ocupació de les dones aturades. Baix Llobregat. Desembre 2024.



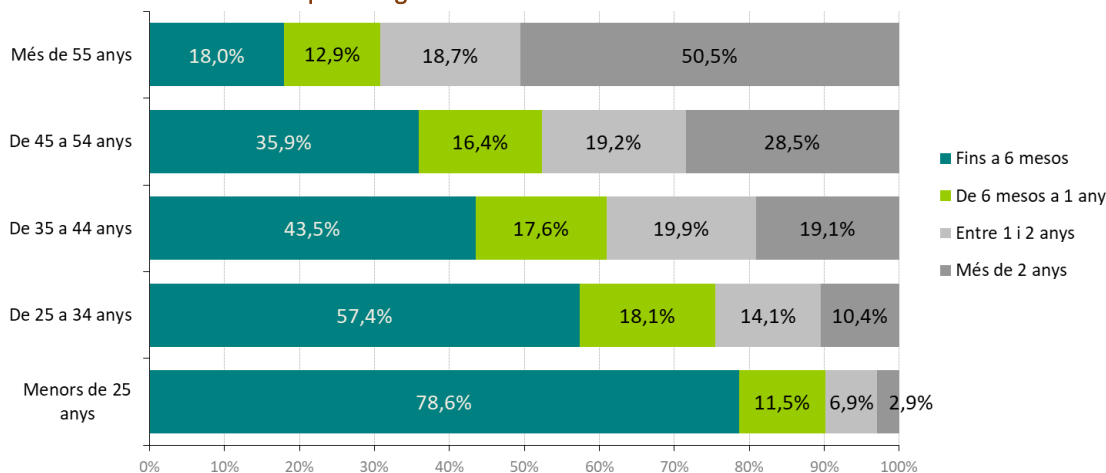
Font: OCBL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

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

Així, a menor edat, menor durada de la demanda. El 51% de les dones aturades majors de 54 anys porten més de dos anys amb la demanda d'ocupació. Entre les més joves aquest percentatge d'atur de molt llarga durada només representa el 2,9%, ja que la demanda d'ocupació majoritària és aquella inferior a 6 mesos (78,6%).

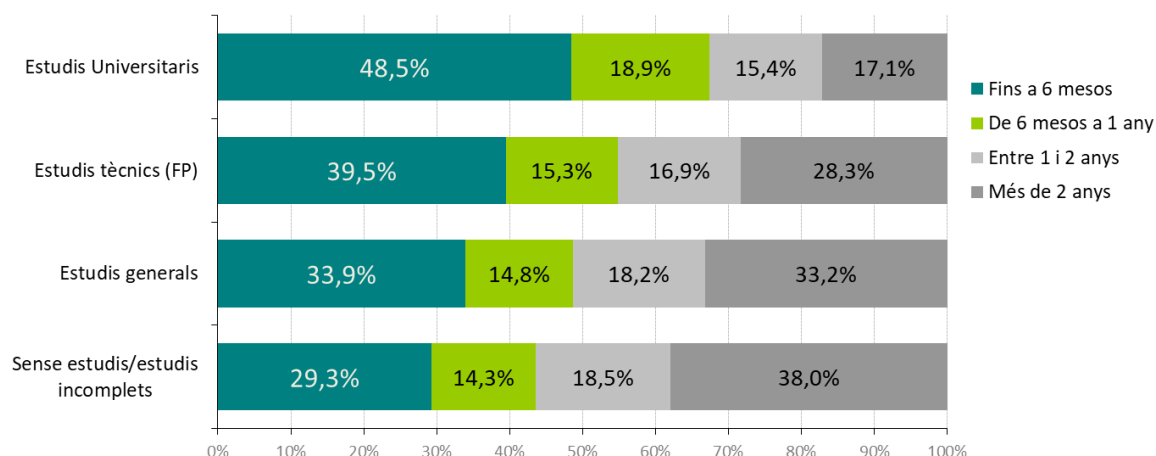
El nivell formatiu també condiciona la durada de la demanda d'ocupació de les dones. Sent les dones amb major nivell formatiu les que tenen una menor durada de la demanda d'ocupació. Les dones amb nivell formatiu universitari, la durada de la demanda majoritària és de menys de sis mesos (48,5%). Entre les que no tenen estudis o no estan completats, la durada de la demanda de fins a sis mesos és del 29,3% i destaca el percentatge de dones amb una demanda superior als 2 anys (38%).

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



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

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



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

7.3.3 L'atur registrat de les dones segons activitat econòmica

Activitats administratives i auxiliars (19,8%), comerç a l'engròs i al detall (19%) i hostaleria (8,1%) són les activitats que registren un major nombre de dones aturades a la comarca. Les activitats de les llars (91,2%), les activitats sanitàries i de serveis socials (84,9%) i educació (76,3%) són les que presenten una major feminització de l'atur.

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

Activitats econòmiques amb major pes de dones aturades

	Pes de les activitats respecte total dones aturades	Pes de dones aturades en l'atur de cada activitat
Agricultura, ramaderia i pesca	0,2%	31,3%
Indústries extractives	0,0%	50,0%
Indústries manufactureres	7,9%	46,4%
Energia elèctrica i gas	0,0%	31,3%
Aigua, sanejament i gestió de residus	0,5%	32,4%
Construcció	2,1%	17,2%
Comerç a l'engròs i al detall	19,0%	65,1%
Transport i emmagatzematge	2,2%	32,3%
Hostaleria	8,1%	62,1%
Informació i comunicacions	2,1%	44,2%
Activitats financeres i d'assegurances	0,8%	63,4%
Activitats immobiliàries	1,1%	66,9%
Activitats professionals i tècniques	4,6%	63,9%
Activitats administratives i auxiliars	19,8%	63,9%
Adm. pública, Defensa i SS obligatòria	5,3%	59,3%
Educació	2,7%	76,3%
Activitats sanitàries i serveis socials	8,0%	84,9%
Activitats artístiques i d'entreteniment	1,4%	50,6%
Altres serveis	3,4%	76,2%
Activitats de les llars	3,7%	91,2%
Organismes extraterritorials	0,0%	0,0%
Sense ocupació anterior	7,1%	68,0%
Total	100,0%	58,8%

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

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

7.3.4 L'atur registrat de les dones segons ocupació

El 31% 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 (81,8%).

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 82% de les persones aturades eren dones) i treballadors dels sectors de la restauració, personals i venedors (78% de les persones aturades eren dones) on majoritàriament hi trobem dones. En l'altre extrem hi podem trobar: artesans, treballadors d'indústries i construcció (10,4%) i treballadors d'activitats agrícoles, ramaderes o pesqueres (el 16,2% de les persones aturades eren dones).

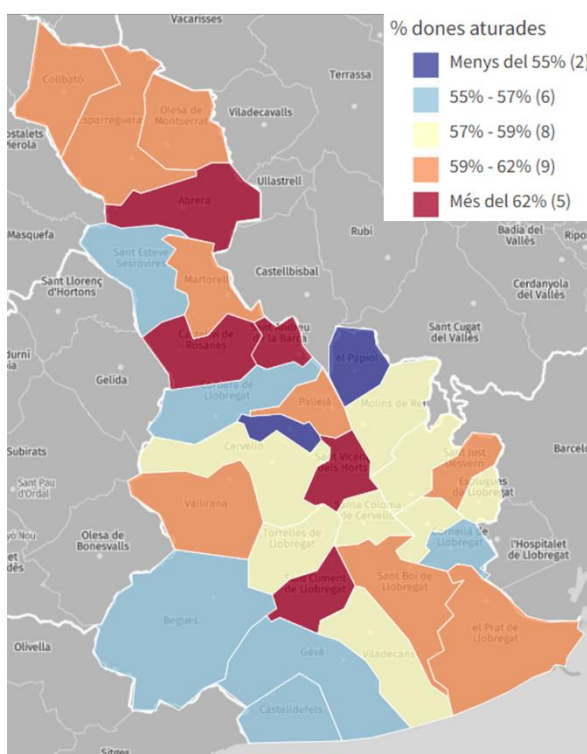
Ocupacions amb major pes de dones aturades

	Pes de les ocupacions respecte total dones aturades	Pes de dones aturades en l'atur de cada gran ocupació
Empleats oficina comptables i administratius	19,4%	81,8%
Treballadors restauració, personals i venedors	30,0%	77,8%
Ocupacions elementals	30,8%	60,2%
Professionals científics i intel·lectuals	7,3%	58,6%
Tècnics i professionals de suport	7,5%	43,7%
Directors i gerents	1,0%	33,4%
Operadors instal·lacions i màquines, i muntadors	2,4%	27,1%
Treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	0,2%	16,2%
Artesans, treballadors indústries i construcció	1,5%	10,4%
Ocupacions militars	0,0%	0,0%

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

7.3.5 Dades municipals.

Tots els municipis de la comarca hi ha més dones registrades a 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 60% de persones aturades dones. Castellví de Rosanes (64,3%) i Sant Climent de Llobregat (62,8%) presenten el major pes en el conjunt de persones aturades. En l'altre extrem trobem el Papiol i la Palma de Cervelló (les dones representen, respectivament, un 52,7% i 52,9% del total de persones aturades).



Consulta mapa interactiu [aquí](#)

Municipis amb major pes de dones aturades.

	Dones/total persones aturades
Castellví de Rosanes	64,3%
Sant Climent de Llobregat	62,8%
Sant Vicenç dels Horts	62,7%
Sant Andreu de la Barca	62,4%
Abrera	62,1%
Collbató	61,6%
Pallejà	61,3%
Sant Boi de Llobregat	60,4%
Vallirana	60,4%
Esparreguera	60,2%

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

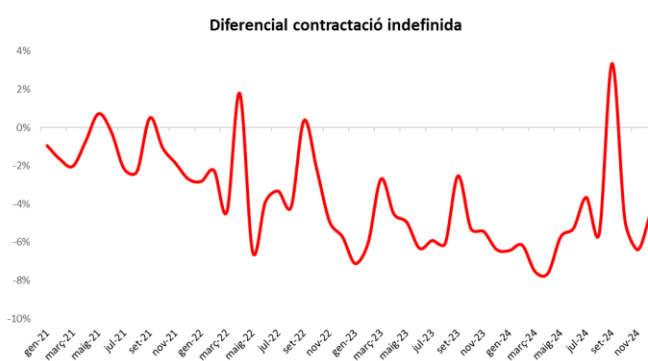
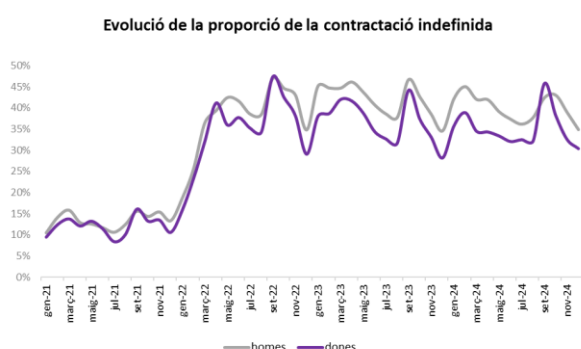
Municipis amb menor pes de dones aturades.

	Dones/total persones aturades
Papiol, el	52,7%
Palma de Cervelló, la	52,9%
Sant Esteve Sesrovires	55,3%
Corbera de Llobregat	55,7%
Castelldefels	56,3%
Cornellà de Llobregat	56,4%
Gavà	56,9%
Begues	57,0%
Cervelló	57,0%
Molins de Rei	57,7%

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

8. L'ocupació creix però empitjoren els altres indicadors.

Si analitzem l'evolució dels contractes indefinits, aquests són superiors als registrats abans de la reforma laboral però disminueixen respecte 2023. En tots els mesos observats, a excepció de setembre, **més homes que dones** registren **contractes** registrats de tipus **indefinit**. Novembre registra el mes amb major diferencial (39% de contractes indefinits registrats per homes i 33% per dones)



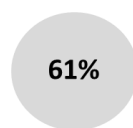
Quant a l'anàlisi global del mercat de treball del Baix Llobregat trobem que:

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

Taxa d'ocupació

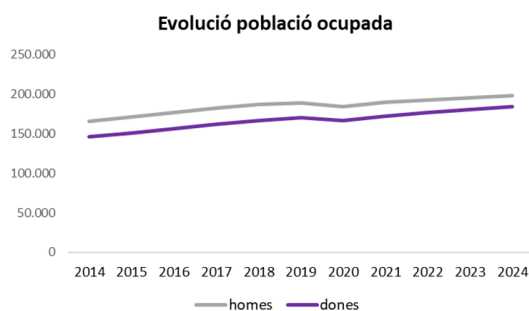


dones

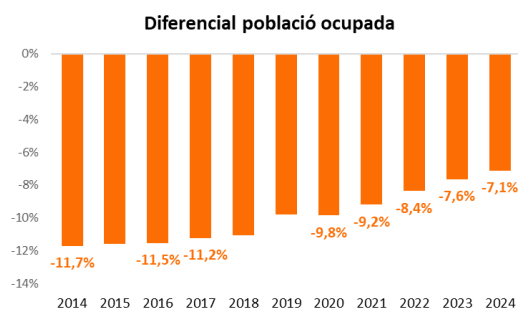


homes

CATALUNYA.EPA.

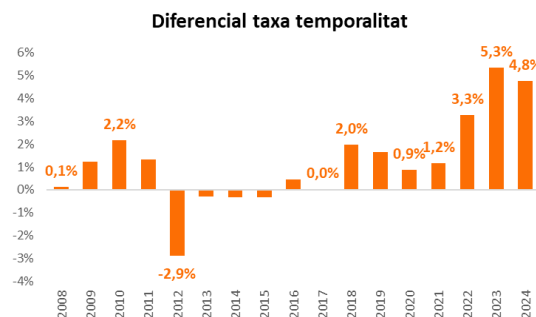
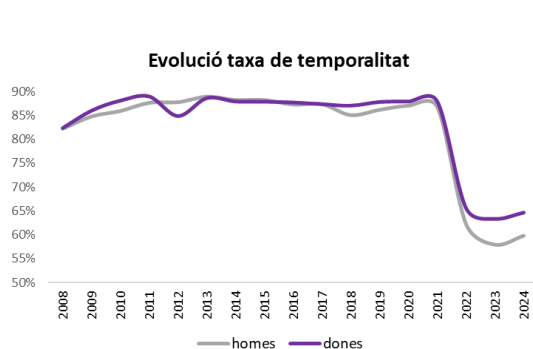
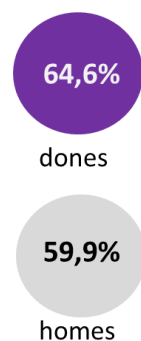


Baix Llobregat. Afiliacions segons residència padronal.



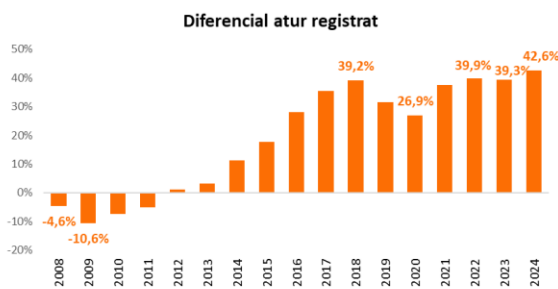
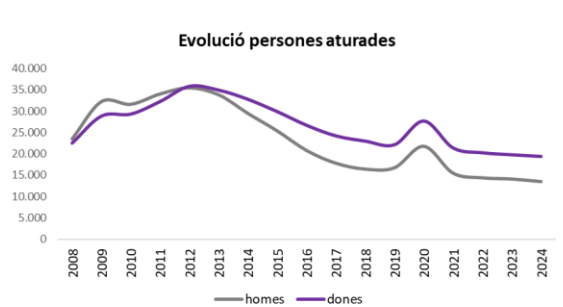
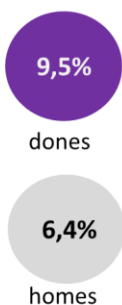
Creix la taxa de temporalitat però disminueix el diferencial.

Taxa temporalitat



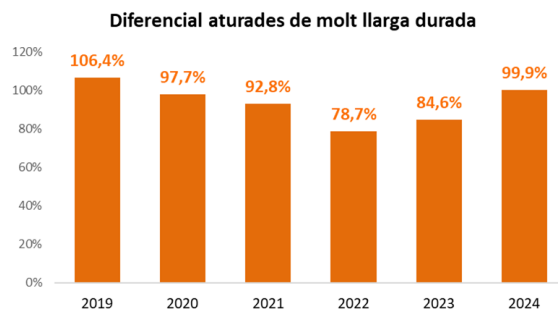
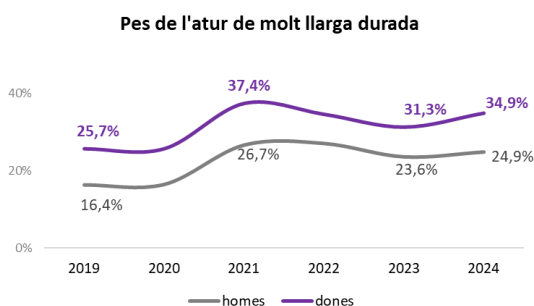
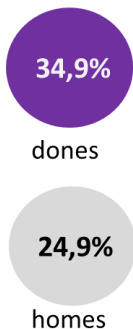
Baixa l'atur respecte però el diferencial se situa com el més gran de la sèrie.

Taxa d'atur



L'atur de molt llarga durada creix de manera general però més intens entre les dones.

Atur molt llarga durada



9. Semàfor d'indicadors de mercat de treball.

DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial	Diferencial (variació anual)
Nivell formatiu (Baix Llobregat)	% matriculades al Batxillerat (pes)		54,6%	45,4%	+20,5p	+0,8
	% matriculades al Batxillerat Tecnològic (pes)		47,9%	52,1%	-8,2p	+2,0
	% matriculades en cicles formatius (pes)		45,1%	54,9%	-23,1p	+3,8
	% matriculades en famílies professionals d'informàtica i comunicacions (pes)		10,5%	89,5%	-88,3p	+2,9
Població activa (Catalunya)	Taxa d'activitat		56,5%	66,9%	-10,4p	-0,4
	Taxa d'ocupació		51,1%	61,3%	-10,2p	-0,2
	Taxa salarització		89,8	83,4	+6,4p	+0,8
	Taxa d'atur		9,5%	8,4%	+1,1p	-0,3
Població ocupada (Catalunya)	Població ocupada compte propi		10,2%	16,6%	-6,4p	-0,4
	Població ocupada assalariada		89,8%	83,4%	+6,4p	+0,8
	Població ocupada assalariada contracte temporal		14,0%	10,5%	+3,5p	-1,6
	Població ocupada temps parcial		20,3%	8,1%	+12,2	+1,3
	Rotació laboral		2,1	2,2	+0,1	0,0
Emprenedoria (Catalunya)	Empresaris i cooperativistes		10,9%	17,7%	-6,8p	+0,3
	Taxa d'activitat empenedora joves		8,7%	7,8%	+2,2p	+0,9
	Taxa d'activitat empenedora total		6,9%	8,4%	-1,5p	+0,4

DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial	Diferencial (variació anual)
Temps de cura (Catalunya)	Hores destinades a tasques domèstiques		22,5	12,7h/s	+9,7	
	La cura li ha suposat un fre a la carrera professional		54,2%	21,4%	+32,8	
Bretxa salarial (Catalunya)	Segons rang salarial					
	Percentil 90		-15,4%	54.832 €	-8.450 €	 -1,2
	Percentil 10		-35,5%	14.071 €	-4.994 €	 +6,3
	Forquilla salarial		-8,5%	40.760 €	-3.457 €	 -3,9
	Mitjana		-19,5%	31.878 €	-6.219 €	 -0,3
	Segons sector productiu					
	Indústria		-17,3%	34.492 €	-5.964 €	 -1,4
	Construcció		+0,7%	28.202 €	+207 €	 -18,9
	Serveis		-19,8%	31.521 €	-6.247 €	 +0,1
	Segons edat					
	Més de 54 anys		-23,1%	35.128 €	-8.125 €	 -2,7
	De 45 a 54 anys		-21,7%	35.402 €	-7.677 €	 +1,9
	De 35 a 44 anys		-18,9%	32.595 €	-6.153 €	 +1,2
	De 25 a 34 anys		-10,4%	26.216 €	-2.716 €	 +3,6
	Menys de 25 anys		-15,8%	16.334 €	-2.582 €	 +0,1

DIMENSIÓ	Indicador		Dones	Homes	Diferencial		Diferencial (variació anual)
Bretxa pensions	Contributives		-38,8%	1.661,5 €	-644,7 €		-0,5
	No contributives		-10,0%	494 €	-45 €		0
Cobertura de les prestacions per desocupació	Total		64,5%	73,9%	-10,4p		+0,3
	Contributives		35,4%	50,0%	-14,6p		+2,0
	Assistencials		27,2%	22,6%	+4,6p		-0,6
Pobresa (Catalunya)	Població amb dificultat per arribar a fi de mes		22,2%	21,8%	+0,4p		+0,9
	Població amb 3 privacions materials o més		19,5%	18,6%	+0,9p		-0,3
	Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)		24,6%	23,3%	+1,3p		-0,7
	Taxa de risc de pobresa en el treball		9,5%	10,6%	-1,1p		-0,9
Afiliació residència padronal	Variació anual de persones afiliades		+2,0%	+1,4%	0,6p		+0,2
	% persones afiliades		48,2%	51,8%	-7,1		+0,7
	% persones afiliades menors de 30 anys		49,0%	51,0%	-3,9		+0,2
	% persones afiliades majors de 55 anys		46,5%	53,5%	-13,2		+0,3
Contractes registrats	% contractes registrats		47,4%	52,6%	-5,2		-0,9
	% contractes registrats per menors de 20 anys		45,5%	54,5 %	-16,6		+2,1
	% contractes registrats per majors de 55 anys		50,5%	49,5%	+2,1		+1,6
	Taxa de temporalitat contractual		64,6%	59,9%	+4,8		+1,3
Atur registral	% persones aturades		58,8%	41,2%	+42,6		+0,2
	% persones aturades de més de 2 anys		34,9%	24,9%	+42,5		+3,6
	Directors i gerents (pes)		33,4%	66,6%	-44,9		-4,0
	Professionals científics i intel·lectuals (pes)		58,6%	41,4%	+48,8		-1,1
	Ocupacions elementals (pes)		60,2%	39,8%	+51,6		0
	Empleats d'oficina comptables i administratius (pes)		81,8%	18,9%	+350,8		+1,3

10. Objectius de Desenvolupament Sostenible.



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

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

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

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

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

Considerant l'anàlisi d'aquest any considerem que encara resta per assolir les fites plantejades ja que en tots els indicadors que emmarquem en aquestes fites mostren un diferencial negatiu respecte les dones. Així, **tots els indicadors contemplats en l'ODS 5 mostren una situació de desigualtat de les dones**: que cobren un salari mitjà inferior; que dediquen un major temps a les cures; hi ha un menor percentatge d'emprenedores i directives i, finalment, la gran escletxa (més del 94%) 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, persones emprenedores i pes de dones en formació professional d'indústria i TIC. Només creix la distància respecte als homes en l'atur de les directives.

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

ODS	Fites	Indicadors	Diferencial	Diferencial (variació anual)
 5 IGUALTAT DE GÈNERE Igualtat de gènere	5.1. Posar fi a totes formes de discriminació	Escletxa salarial mitjana	-19,5%	-0,3
	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	-6,8%	+0,3
		% atur directives	-49,9%	-8,6
	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	-91,0%	-3,0
		% matrícules FP ensenyaments TIC	-88,3%	+5,5
 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	-10,2pp	-0,2
		Població ocupada compte propi	-6,4%	+0,4
		Escletxa salarial mitjana	-19,5%	-0,3

11. Conceptes i accés a les dades.

Nivell formatiu:

En aquesta edició recollim tant les dades de nivell formatiu assolit (Cens de Població i Habitatges 2022 de l'INE) com les de matriculacions del darrer curs escolar (2023-2024).

Font de les dades: Departament d'Educació i Idescat, Cens de Població i Habitatges.

Abast temporal i territorial: 2022 Baix Llobregat per a nivell formatiu de la població i Cursos escolars 2003-2004 a 2023-2024, 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: 2024, 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: 2024, Catalunya.

Rotació laboral:

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

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

Font de les dades: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Abast temporal i territorial: 2022, Catalunya.

Principals indicadors d'emprenedoria:

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

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

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

TEA: Taxa d'activitat empenedora 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 empenedor 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 empenedora i les seves característiques, i el context en què es desenvolupa el procés empenedor. 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 empenedora. Tot això fa que, actualment, el projecte GEM sigui l'estudi de referència internacional en el camp de l'emprenedoria.

Abast temporal i territorial: 2024, Catalunya, Enquesta de Població Activa. 2023-2024, 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: 2023, 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: 2023, 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: 2022, 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: 2024, municipis.

Pensions contributives i no contributives:

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

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

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

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

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

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

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

Pensions no contributives:

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

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

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

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

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

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

Abast temporal i territorial: 2023, comarcal.

Principals indicadors de pobresa i exclusió social:

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

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

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

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

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

Font de les dades: Enquesta de condicions de vida de l'INE publicada a l'Idescat.

Abast temporal i territorial: 2023, 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: 2024, 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: 2024, 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: 2024, Baix Llobregat i municipis.

Índex de feminització de l'ocupació.

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

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

Font de les dades: INSS.

Abast temporal i territorial: desembre 2024, Catalunya, AMB, Baix Llobregat i municipis.

Diferencial per sexe de les activitats econòmiques

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

Diferencial segons gènere:

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

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

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

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

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

Emmarcant

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

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

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

WEF. 2024. **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.

[Global Gender Gap Report 2024 | World Economic Forum](#)

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.

[Gender equality | International Labour Organization](#)

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

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

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en

Enquestes

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

L'Institut Europeu de Gènere (EIGE) actualitza anualment l'Índex d'Igualtat de Gènere. Gran part de les dades són de 2022 i permet fer comparatives entre països de la UE i segons les diferents dimensions de l'Índex. A partir d'aquest recurs, ICD i Idescat realitzen l'Índex d'Igualtat de Gènere de Catalunya.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formació

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

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

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

Mercat de treball i dones

Puyol R. Jiménez A. i Ortega I. **IV Mapa de talento Sénior 2024. La brecha de género.**

Ageingnomics Centro de Investigación. Fundación Mapfre. Novembre 2024

Interessant estudi perquè analitza la situació de les dones majors de 55 anys en el mercat de treball i com es mostra la bretxa de gènere.

Els autors de l'estudi detecten 6 bretxes de gènere que observen aquestes dones: 1. Salarial; 2. D'activitat; 3. D'emprenedoria; 4. Treball autònom; 5. Ocupació i 6. Atur.

[Seis brechas que la mujer sénior tiene que cerrar para lograr la igualdad en el ámbito laboral - Inese](#)

Lucía Gorjón i Sara de la Rica. **Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género.** ISEAK. Informe 2024/2. Febrer 2024.

El treball a temps parcial és un dels principals indicadors del biaix de gènere en el mercat de treball. Aquest informe analitza l'impacte de la parcialitat en les dones tot atansant els següents resultats: 1. La parcialitat és un dels principals trets de la precarietat laboral; 2. Les dones són el col·lectiu majoritari en aquest tipus de jornada; 3. La parcialitat és altament involuntària; 4. La bretxa de gènere en la parcialitat involuntària es deu,

principalment a la segregació ocupacional; 5. La parcialitat per cures afecta al 20% de les dones que treballen a temps parcial, aquest motiu és gairebé inexistent entre els homes.

<https://iseak.eu/publicacion/trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero>

Ainhoa Osés, David Martínez de Lafuente i Sara de la Rica. **Segregación de género en el mercado laboral: causas y soluciones.** ISEAK. Informe 2024/1. Febrer 2024.

La segregació per gènere és una de les característiques més persistents dels mercats de treball. Aquest estudi proporciona una nova evidència sobre les potencials causes de la segregació ocupacional i les possibles solucions des de la política pública. L'estudi es fonamenta en el disseny i anàlisi de dos enquestes a gran escala, adreçades a sis mil persones i aplica un experiment per tal d'esbrinar quin impacte tenen les referents en la percepció de les dones davant professions STEAM. Arriben a les següents conclusions: 1. La segregació laboral no ha variat al llarg del temps; 2. La tria d'estudis com un dels principals indicadors de la segregació laboral. A primària, el biaix de gènere és inexistent, a secundària el biaix de gènere és doble (la tria d'estudis STEAM és masculina + major incidència de factors psicològics entre les dones); 3. La segregació ocupacional és un dels principals factors per a entendre la bretxa salarial.

<https://iseak.eu/publicacion/segregacion-de-genero-en-el-mercado-laboral-causas-y-soluciones>

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

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

<https://www.5centims.cat/bretxes-de-genero-al-mercado-de-trabajo-catala/>

Bastida, Maria i Vázquez, Miguel A. USC. **L'aportació de les dones a l'economia a Espanya.** Març 2023. PIMEC. Dona i empresa

Informe anual que analitza l'aportació de les dones a l'economia. Enguany dediquen la major part de l'estudi a analitzar el problema de la discriminació sectorial i l'aportació de les dones al PIB. De les seves conclusions destaquem: 1. Els repartiments de temps de treball continuen sent asimètrics; 2. qualsevol programa que inclogui un finançament específic per a la igualtat de gènere ha d'adoptar un enfocament dual; 3. convé fer avaluacions d'impacte de gènere ex ante i ex post i 3. avançar en el desenvolupament d'estadístiques que permetin adoptar mesures precises.

<https://www.pimec.org/ca/institucio/observatori/estudis/laportacio-dona-leconomia-espanyola>

Lídia Farré, Universitat de Barcelona; Libertad González, Universitat Pompeu Fabra y BSE.

Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia.

Observatori Social La Caixa. Febrer 2023.

Aquest estudi documenta els canvis en la dedicació del treball remunerat i no remunerat per part de dones i homes 2 anys després de la irrupció de la pandèmia. L'anàlisi suggereix que arran de la pandèmia s'han produït alguns canvis en l'organització de la vida laboral i familiar que podrien afavorir la igualtat de gènere dins i fora de la llar.

<https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/desigualdad-de-genero-en-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-tras-la-pandemia>

GEM. **Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM. Catalunya 2023-2024.**

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

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

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

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

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

Maternitat, paternitat i cura

Gorjón, Lucía i Lizarraga, Imanol. **Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain.** WP 2024/3. ISEAK. 2024.

Document de treball que analitza l'impacte de la reforma de 2021 dels permisos de maternitat i paternitat a Espanya. Estuden l'impacte causal d'aquesta reforma en els resultats del mercat laboral pel que fa a pares i mares amb dades dels registres de la Seguretat Social. L'estudi proporciona resultats mixts i positius de la reforma sobre la reducció de la bretxa de gènere. Tot i que troben un impacte negatiu menor en les probabilitats de treball de les dones 1 any després del part, observen una millora de la seva jornada laboral. Mentrestant, la jornada laboral dels homes ocupats no canvia després del part, però la seva probabilitat d'ocupació disminueix l'any següent. Aquesta característica també es reflecteix en un menor nombre de jornades acumulades per als homes, però no per a les dones. Finalment, no troben un impacte significatiu en el permís parental posterior no retribuït, ni per a les mares ni per als pares.

<https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity-and-paternity-leave-equalization-in-spain-2024-02-08-family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity.pdf>

Salari, prestacions i pobresa

Observatori del Treball i Model Productiu. **La situació de desigualtat a Catalunya entre homes i dones.** Generalitat de Catalunya. Febrer 2025.

Explotació de l'Enquesta d'estructura salarial realitzada per l'Observatori de Treball i Model Productiu amb les darreres dades disponibles de salaris (2022).

[Informe desigualtat salarial homes i dones 2022](#)

Villar, Antonio; de la Rica, Sara i Gorjón, Lucia. **El coste social del desempleo en España.**

Fundación BBVA. Juny 2023.

La taxa d'atur és la variable més emprada per a mesurar la incidència de l'atur en un país. Nogensmenys, no totes les persones desocupades pateixen amb la mateixa intensitat sobre el seu benestar personal, tant en pèrdua de renda com d'autoestima. Són les persones majors de 45 anys, que porten més de 2 anys a l'atur, que no perceben cap prestació i tenen un nivell educatiu mig-baix i són, majoritàriament les dones, les que carreguen amb la major part del pes. Aquest col·lectiu representa el 30% dels desocupats i suporten el 90% del cost social.

<https://www.fbbva.es/publicaciones/coste-social-desempleo-en-espana/>

Impacte de la reforma laboral

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

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

5cèntims.cat. IDEC. Juny 2022.

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

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

Roser Espelt Alba. **El mercat de treball un any després de la reforma laboral.** Catarsi. Febrer 2023.

Després de més d'un any, quins han sigut els resultats reals de la reforma laboral de 2022? Ha aconseguit els seus objectius? Son les xifres realment bones, o persisteix la precarietat? La Roser sintetitza en aquest breu article les principals preguntes que ens fem quan parlem de la darrera reforma laboral.

<https://catarsimagazin.cat/el-mercat-de-treball-un-any-despres-de-la-reforma-laboral/>

Irene Cortés. **¿Funcionan las leyes laborales de igualdad de género? El estudio confirma que sí.** El Confidencial. Març 2023.

La periodista Irene Cortés ressenya l'estudi del Banco d'Espanya on es demostra que per cada norma aprovada per a combatre la discriminació de gènere la taxa d'ocupació femenina creix en un 1%.

https://www.elconfidencial.com/juridico/2023-08-03/funcionan-leyes-laborales-igualdad-genero-estudio-confirma_3711503/