

Informes



Informes



Ocupació i Dones a Barcelona 2002-2003

Ocupació i
Dones a Barcelona
2002-2003

Informe **sobre Ocupació** **i Dones a** **Barcelona** **2002-2003**

La participació
de les dones
a Barcelona Activa

Març 2004

Ajuntament de Barcelona
Regidoria d'Ocupació i Innovació

Crèdits

AJUNTAMENT DE BARCELONA

Regidoria d'Ocupació i Innovació

Regidora

Maravillas Rojo Torrecilla

Barcelona Activa

Directora General

Elizabeth Monfort

Director Executiu

Mateu Hernández

Equip Redactor

Ana Maldonado

Montserrat Rodríguez

Direcció de Serveis d'Estudis d'Activitats Econòmiques i Ocupació

Directora

Narcisa Salvador

Equip redactor

Àngels Santigosa

Eduard Salvat

amb la col·laboració de

Mercè Gracia

Núria Carrera

Albert Rodríguez

Disseny gràfic

Mar Lissón

Maquetació

Natalia Arranz

Impressió:

Gràfiques Ortells SL, Barcelona

Barcelona, març de 2004

Índex

1. Introducció	4
2. Les dones al mercat de treball de Barcelona 2002 - 2003	
2.1 Activitat i ocupació femenina a Barcelona	7
2.2 Atur registrat a barcelona per sexes i edat	10
2.3 Contractació laboral per sexes a Barcelona	15
2.4 El paper de la dona al món empresarial	20
2.5 Condicions de vida i mercat laboral femení a la Regió Metropolitana de Barcelona	23
2.6 Dues aportacions recents sobre l'equiparació de gèneres	30
3. La participació de les dones en les activitats de Barcelona Activa 2002 - 2003	
3.1 La participació de les dones en les activitats de Barcelona Activa	39
3.2 La participació de les dones en els programes per a l'ocupació	41
3.3 La participació de les dones en els programes de promoció de la iniciativa emprenedora	48
3.4 La participació de les dones en els programes per a la pime	52
3.5 La participació de les dones al Cibernàrium	53
3.6 Porta22, Espai de Noves Ocupacions	54
4. Resum	56

1. Introducció

Maravillas Rojo

Regidora d'Ocupació i Innovació.
Presidenta de Barcelona Activa.

Presentem una nova anàlisi sobre la situació de la dona al món laboral de la ciutat, que en aquest cas correspon a l'evolució del bienni 2002-2003.

Un temps que comença amb certes dificultats que es compensen al final del període, i que en general mostra oscil·lacions suaus en la majoria dels aspectes que caracteritzen la marxa del mercat de treball.

Això no obstant, constatem que hi ha avenços significatius que superen les expectatives en alguns punts clau de la participació femenina. Efectivament, una progressió de més de 3 punts de la taxa d'ocupació en dos anys, ens situa per sobre de la mitjana europea i ens apropa a només 3 punts i de l'objectiu estratègic europeu per al 2010. Mentrestant les diferències amb les mitjanes per al conjunt de l'Estat es mantenen en quasi 10 punts.

En termes d'equiparació de gèneres, el gap de les taxes d'ocupació entre homes i dones s'aprima 2 punts en dos anys. Amb la nova base informativa de l'estadística oficial, a finals de 2003 aquesta diferència entre gèneres es situa en 18,6 punts percentuals a Barcelona, per 17,2 a Europa i 27,7 a Espanya.

La tendència gradual a l'equiparació s'observa també en unes taxes d'atur més similars que mai, i un nombre de contractes indefinits que quasi bé s'igualen entre els dos sexes.

Quant als nivells d'estudis de les noves cohorts de dones que s'incorporen a l'activitat laboral, es continuen les pautes de millora sistemàtica del nivell formatiu on es supera al vector masculí pels nivells màxims de titulació. Amb una especialització creixent en llicenciatures de ciències socials i jurídiques.

Cal dir que hi ha alguns aspectes que ens preocupen especialment: la subrepresentació de les dones a les carreres tècniques i en els llocs directius. En aquests camps no es detecten encara canvis. I en un altre ordre de coses, també són una font de preocupació les dificultats de les dones més grans de 55 anys per participar de les millores del conjunt.

Si la incorporació al món del treball és un signe d'emancipació personal, el quinquenni 1995-2000 ha suposat una millora considerable de l'emancipació femenina a la Regió Metropolitana de Barcelona, on les dones que no disposaven d'ingressos propis han passat del 37,5% al 28%.

Segueixen existint dificultats objectives per a la conciliació de la vida personal i professional. Aquest és un tema que cal abordar des d'una perspectiva transversal i que afecta a horaris, serveis a les persones, transports i al canvi que s'ha de produir en les cultures del treball i en la corresponsabilització d'homes i dones en les tasques d'organització familiar.

Tots coincidim que el talent és el valor principal en la societat present i futura. Des d'aquesta perspectiva, una major presència femenina al món productiu és molt més que una millora estadística, és una aportació qualitativa que no pot quedar-se fora del procés de renovació social i econòmica que comporta la integració en la societat del coneixement. Les persones són les que creen i afegixen valor, les dones són imprescindibles per optimitzar el potencial humà necessari. El balanç que aquest informe presenta és un signe positiu de què Barcelona avança en aquesta línia.

Barcelona, 8 de març de 2004

2. Les dones al mercat de treball de Barcelona 2002 - 2003

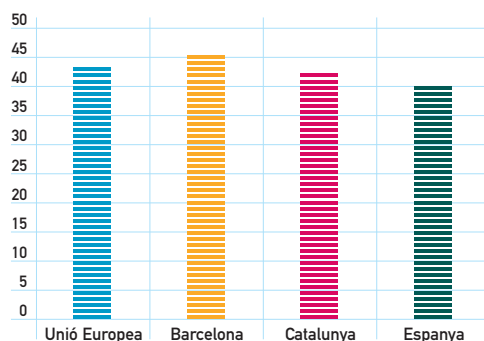
2.1 Activitat i ocupació femenina a Barcelona

2.1.1 ACTIVITAT FEMENINA A BARCELONA

La taxa d'activitat femenina a Barcelona es situa al 2003 en el 64,1%. L'evolució a l'alça d'aquesta taxa és manté constant en el temps, ja que al 2001 el seu valor era del 61,1%, per tant, ha guanyat tres punts en dos anys.

Com ja havia succeït al 2001, en els anys 2002 i 2003 Barcelona ha seguit assolint una taxa d'activitat major que la de la Unió Europea (60,9%) i, a més, la diferència entre la taxa barcelonina i l'europea cada cop és més gran en favor de la ciutat, situant-se en 3,2 punts el 2003.

PES DE LES DONES EN LA POBLACIÓ ACTIVA 2003
(en percentatge)



A tots els àmbits territorials s'ha produït un increment de l'esmentada taxa, que en els casos de Catalunya i Espanya també ha estat notable i a la Unió Europea més modest.

Les importants variacions de metodologia i conseqüents recàlculs de les EPA l'últim any afecten especialment el nombre d'actius del gènere masculí. Efectivament, quant a la taxa d'activitat masculina cal destacar el fort increment que ha experimentat a la ciutat, ja que al 2001 era el 79,9%, al 2002 era el 81,2%, i ja el 2003 s'ha situat en el 84,2%. Com a conseqüència, la distància entre les taxes femenina i masculina al 2002 s'havia reduït a 18,3 punts, i al 2003 ha augmentat fins als 20,1 punts. Tot i així, aquesta diferència entre la taxa de les dones i la dels homes segueix sent menor que a Espanya i a Catalunya.

POBLACIÓ ACTIVA PER SEXES DE 16 A 64 ANYS. 2002

	HOMES		DONES		TOTAL	
	Milers	taxa	Milers	taxa	Milers	taxa
Barcelona	340,8	81,2	281,8	62,9	622,6	71,8
Catalunya	1.779,1	84,4	1.268,4	60,7	3.047,5	72,6
Espanya	10.967,0	80,4	7.270,0	53,7	18.237,0	67,1
Unió Europea	98.426,5	78,4	76.173,1	60,9	174.684,2	69,7

POBLACIÓ ACTIVA PER SEXES DE 16 A 64 ANYS. 2003

	HOMES		DONES		TOTAL	
	Milers	taxa	Milers	taxa	Milers	taxa
Barcelona	358,1	84,2	289,5	64,1	647,6	73,8
Catalunya	1.809,6	85,6	1.324,9	63,2	3.134,5	74,4
Espanya	11.131,3	81,1	7.585,0	55,7	18.716,2	68,5
Unió Europea	98.426,5	78,4	76.173,1	60,9	174.684,2	69,7

Font: EPA, Enquesta de forces de treball de la Comunitat Europea i elaboració de la Direcció d'Estudis d'Activitats Econòmiques i Ocupació.

NOTA: Les dades fan referència a mitjanes de l'any, excepte les de l'UE relatives a 2002

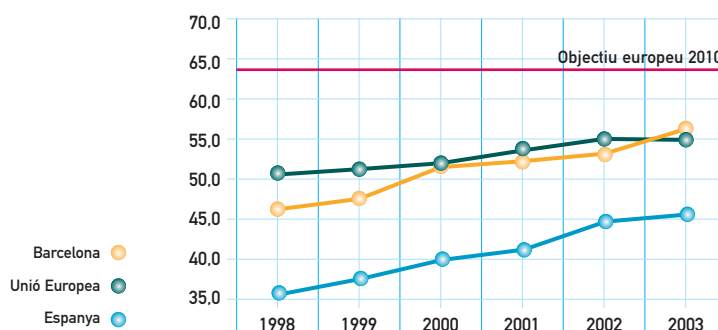
Al 2003 la participació de les dones en el mercat de treball representa un 44,7%, quan al 2001 el pes del sexe femení en el total de població activa era del 46,1%. Per tant, a partir del 2002, les dones han cedit pes dins el total d'actius. No obstant, el pes de les dones dins el total d'actius a Barcelona continua sent superior al pes que tenen les actives a Catalunya, a Espanya i també a la Unió Europea.

2.1.2 OCUPACIÓ FEMENINA A BARCELONA

L'any 2003, es produeix un fet rellevant al mercat laboral de la ciutat, ja que, després d'una creixent convergència en els últims anys, la taxa d'ocupació femenina a Barcelona assoleix el 56,5% i supera l'europea (55,6%) per primera vegada.

Aquest fet és molt destacable, i col·loca la ciutat en bona posició per assolir al 2010 l'objectiu europeu de la taxa d'ocupació femenina que es situa en el 60%, del que la separen 3,5 punts amb 7 anys per endavant per a seguir millorant.

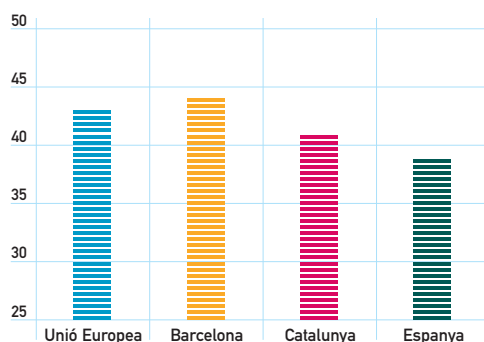
CONVERGÈNCIA DE TAXES D'OCUPACIÓ FEMENINES 1998-2003



El pes de les dones en el total de la població ocupada al 2003 era un 43,9% (al 2002 44,2%), superant el que tenen en altres àmbits com són la Unió Europea, Catalunya i Espanya. Això és així malgrat que el valor del 2003 suposa un cert descens respecte al registrat al 2001 (45,2%).

PES DE LES DONES EN LA POBLACIÓ OCUPADA 2003

(en percentatge)



Pel que fa al comportament de l'ocupació a Barcelona, en el cas de les dones el període 2001-2003 es caracteritza per una forta estabilitat i el nombre d'ocupades al 2003 -253.700- és molt similar al de dos anys abans, amb un increment de només 900 persones (és a dir, el 0,35%). En el cas dels homes, s'ha produït un augment de 10.400 ocupats i del 3,3% en el transcurs del període, per assolir una ocupació total de 323.700 persones l'any 2003. A Catalunya i a Espanya, també es produeixen increments de l'ocupació per ambdós sexes.

La taxa d'ocupació femenina ha mantingut un ritme de creixement positiu, molt significatiu, pujant 3,2 punts en dos anys. La masculina s'ha mostrat amb una evolució similar, amb un creixement del 2001 al 2003 de gairebé 3 punts.

D'altra banda, la taxa d'ocupació femenina a Barcelona, que assoleix el 56,5%, segueix superant lleugerament la de Catalunya (55,4%) i manté uns 10 punts de diferència amb la d'Espanya (46,8%), que també han mostrat una evolució a l'alça en aquest període 2001-2003. Pel que fa a la taxa d'ocupació dels homes, ha crescut en tots els àmbits territorials analitzats a uns nivells similars, excepte a la Unió Europea, on el seu valor s'ha estancat.

POBLACIÓ OCUPADA PER SEXES DE 16 A 64 ANYS. 2002

	HOMES		DONES		TOTAL	
	Milers	taxa	Milers	taxa	Milers	taxa
Barcelona	307,2	73,2	242,9	54,2	550,1	63,4
Catalunya	1.652,0	78,4	1.101,1	52,7	2.753,1	65,6
Espanya	10.079,3	73,9	6.076,0	44,9	16.155,3	59,5
Unió Europea	91.455,0	72,8	69.585,0	55,6	161.038,0	64,3

Font: EPA, Enquesta de forces de treball de la Comunitat Europea i elaboració de la Direcció d'Estudis d'Activitats Econòmiques i Ocupació.

NOTA: Les dades fan referència a mitjanes de l'any, excepte les de l'UE relatives a 2002

POBLACIÓ OCUPADA PER SEXES DE 16 A 64 ANYS. 2003

	HOMES		DONES		TOTAL	
	Milers	taxa	Milers	taxa	Milers	taxa
Barcelona	323,7	75,1	253,7	56,5	577,4	65,6
Catalunya	1.679,9	79,4	1.162,3	55,4	2.842,2	67,5
Espanya	10.217,2	74,5	6.373,2	46,8	16.590,4	60,7
Unió Europea	91.455,0	72,8	69.585,0	55,6	161.038,0	64,3

Finalment, cal destacar com una dada positiva, que la diferència entre les taxes masculina i femenina s'ha reduït a 18,6 punts, dada propera a la de la Unió Europea (17,2 punts segons les darreres dades disponibles corresponents al 2002). En els altres àmbits d'anàlisi, a Catalunya i a Espanya, aquesta diferència es manté més accentuada, 24,0 i 27,7 punts respectivament, tot i que segueix evolucionant a la baixa.

2.2 Atur registrat a Barcelona per sexes i edat

2.2.1 CONJUNTURA ACTUAL: EVOLUCIÓ 2001-2003

Pel que fa al nivell d'atur registrat a Barcelona, el període 2001-2003 pot dividir-se en dues etapes: en el transcurs del 2002 va seguir augmentant el nombre d'aturats a la ciutat i, a la darrera part d'aquest any, aquesta magnitud es va estancar i es va mantenir estable -amb oscil·lacions poc significatives- fins a finals del 2003. Per tant, es pot observar com en la fase de desacceleració econòmica iniciada el 2001, l'increment de l'atur ha estat més curt i menys intens que a les crisis anteriors com, per exemple, la de 1993-94, on el seu creixement va ser notablement superior.

ATUR REGISTRAT PER SEXES A BARCELONA 2001-2003

	DONES		HOMES		TOTAL	
	nombre	taxa	nombre	taxa	nombre	taxa
2001						
Març	23.156	7,97	18.263	4,85	41.419	6,21
Juny	23.188	7,98	18.013	4,78	41.201	6,17
Setembre	23.767	8,18	18.760	4,98	42.527	6,37
Desembre	23.496	8,09	19.781	5,25	43.277	6,49
2002						
Març	24.499	7,46	21.085	5,44	45.584	6,37
Juny	25.331	7,72	21.044	5,43	46.375	6,48
Setembre	25.610	7,80	21.276	5,49	46.886	6,55
Desembre	24.739	7,54	21.690	5,60	46.429	6,49
2003						
Març	25.092	7,65	22.129	5,71	47.221	6,60
Juny	25.144	7,66	21.287	5,50	46.431	6,49
Setembre	25.349	7,72	21.397	5,53	46.746	6,53
Desembre	24.381	7,43	21.998	5,68	46.379	6,48

Font: Estadístiques d'Ocupació-INEM.

En els dos anys analitzats, l'atur femení va tenir un comportament més favorable que el masculí, ja que el nombre d'aturades va experimentar un increment del 3,8%, i el d'aturats d'un 11,4%. De fet, al 2003 l'atur registrat femení ha arribat a reduir-se en termes absoluts (-1,5%), mentre el dels homes ha tornat a augmentar (1,4%).

VARIACIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A BARCELONA PER SEXES I GRUPS D'EDAT

Desembre 2002 / Desembre 2001. (en percentatge)

	MENYS DE 20	DE 20 A 24	DE 25 A 39	DE 40 A 54	MÉS DE 55	TOTAL
Dones	45,63	4,68	5,07	2,25	8,52	5,29
Homes	88,89	22,53	13,02	3,54	2,38	9,65
Total	70,48	13,04	8,47	2,78	5,13	7,28

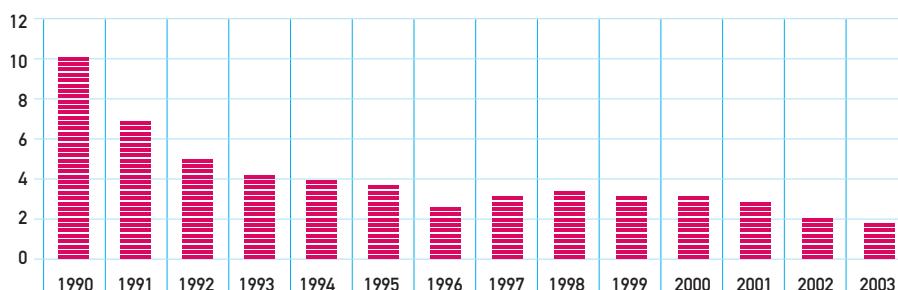
El fet que les dones hagin tingut un millor comportament de l'atur ha possibilitat que la diferència entre les taxes d'atur d'ambdós sexes (5,68% pels homes i 7,43% per les dones al desembre del 2003) s'hagi escurçat en el bienni a menys de 2 punts. Un veritable mínim històric.

VARIACIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A BARCELONA PER SEXES I GRUPS D'EDAT

Desembre 2003 / Desembre 2002. (en percentatge)

	MENYS DE 20	DE 20 A 24	DE 25 A 39	DE 40 A 54	MÉS DE 55	TOTAL
Dones	11,59	-6,02	-4,79	-3,86	9,48	-1,45
Homes	18,26	5,12	-1,10	-0,09	2,89	1,42
Total	15,83	-0,37	-3,15	-2,29	5,93	-0,11

DIFERENCIAL ENTRE LES TAXES D'ATUR FEMENINA I MASCULINA A BARCELONA



Font: Estadístiques d'Ocupació-INEM.
Padró de 1996 i Avenç del Cens de 2001.

El diferent comportament de l'atur al 2002 i 2003 pot observar-se per grups d'edat. Al 2002, i pels dos sexes, tots els grups d'edat van registrar increments positius respecte l'any anterior, si bé amb diferències significatives. El col·lectiu amb un comportament més preocupant va ser el dels joves, amb un creixement considerable (70,5%) en els menors de 20 anys. L'estrat d'edat que obté uns millors resultats és el de més grans de 40 anys, que presenta els increments més moderats.

El 2003, l'atur a la ciutat s'estanca i fins i tot comptabilitza un descens, tot i que poc significatiu, del -0,11%, amb una excepció important: els únics grups d'edat amb increments són el dels menors de 20 anys i els de més de 55 anys.

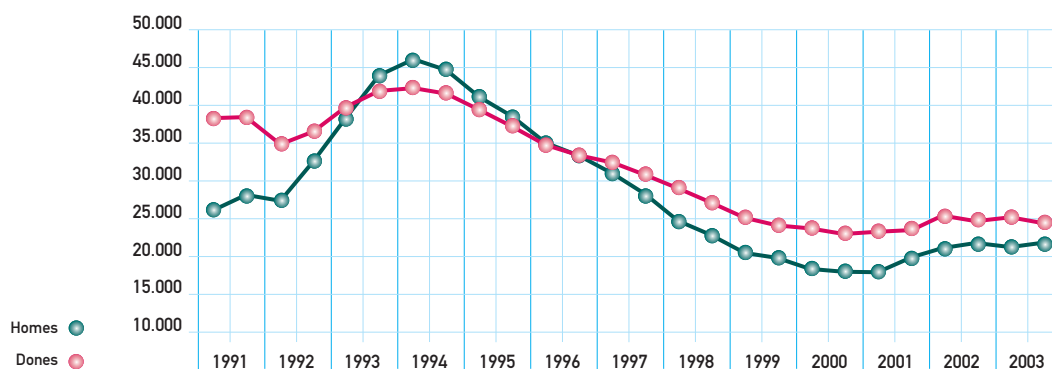
Per sexes, en aquests dos anys, les dones evolucionen millor que els homes en tots els segments, amb augments menors de l'atur al 2002 i reduccions del nombre d'aturades compreses entre els 20 i els 54 anys al 2003. L'excepció és el col·lectiu de més de 55 anys que, com ja és habitual, és l'estrat on les dones pateixen en major grau l'atur.

2.2.2 DINÀMICA DEL PERÍODE 1991-2003

Durant aquests últims 12 anys, període prou ampli com per englobar diferents fases del cicle econòmic, l'atur s'ha reduït de manera considerable a Barcelona i l'atur femení s'ha reduït de forma especialment intensa. En aquest període, les dones aturades han disminuït en un 36,9%, és a dir, en 14.258 persones (mentre que els homes ho han fet en menor grau, en un 21,5% i 6.033 persones).

L'anàlisi del període 1991-2003 permet constatar com el grau de feminització de l'atur –és a dir, el pes de les dones dins el conjunt dels aturats- tendeix a augmentar en èpoques d'expansió econòmica i a reduir-se en els períodes de recessió o ralentiment de l'activitat. D'acord amb aquesta pauta, la desacceleració econòmica dels dos darrers anys s'ha traduït en un descens de l'esmentat grau de feminització, que s'ha situat en el 52,6%.

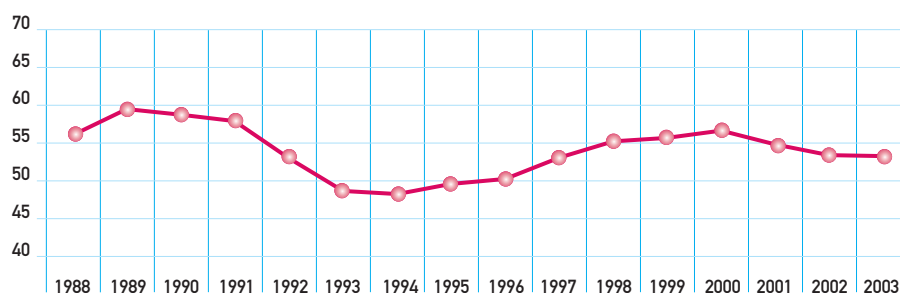
EVOLUCIÓ DE L'ATUR PER SEXES A BARCELONA 1991-2003



Amb una perspectiva temporal de 12 anys, si analitzem la variació de l'atur registrat entre els diversos grups d'edat, podem veure com són els joves els que tenen un decreixement més intens (menys de 20 anys, 53,3% de descens, i de 20 a 24 anys 69,2%). L'evolució més desfavorable, com ve succeint en els últims anys, és la dels més grans de 55 anys, que registra un increment de l'atur (44%) provocat per l'espectacular augment de l'atur femení en aquest col·lectiu d'edat.

FEMINITZACIÓ DE L'ATUR A BARCELONA 1988-2003

(en percentatge)



En el període 91-03 l'atur femení ha disminuït especialment en els grups d'edat més joves, i amb menor intensitat a mesura que augmenta l'edat, mentre que en el col·lectiu de dones més grans de 55 anys, el seu augment és realment significatiu. Pel que fa als homes, en els més joves l'atur es redueix de forma considerable, però menys que el femení, en el grup d'edat de 25 a 39 anys l'atur masculí té un descens molt inferior al de les dones i en el col·lectiu de més de 55 anys el nombre d'aturats té un comportament més positiu que el d'aturades.

VARIACIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A BARCELONA PER SEXES I GRUPS D'EDAT

Desembre 2003 / Desembre 1991. (en percentatge)

	MENYS DE 20	DE 20 A 24	DE 25 A 39	DE 40 A 54	MÉS DE 55	TOTAL
Dones	-74,32	-76,35	-49,76	-17,06	110,19	-36,90
Homes	-16,59	-58,24	-18,89	-27,88	11,87	-21,52
Total	-53,33	-69,20	-39,22	-22,02	44,00	-30,43

2.2.3 COMPARACIÓ AMB ELS ALTRES ÀMBITS

El 2003, la taxa d'atur femení a la ciutat assoleix el 7,4%, valor que es situa 5,4 punts per sota de l'espanyola (12,9%) i 1,3 punts per sota de la catalana (8,7%). Pel que fa a la seva evolució en el transcurs de l'any, aquesta taxa ha tingut a Barcelona un descens més pronunciat que a Catalunya i Espanya.

NOMBRE D'ATURADES REGISTRADES

En milers

	BARCELONA	CATALUNYA	ESPANYA
1995	39,7	159,0	1.243,8
1996	33,3	146,4	1.170,1
1997	30,8	135,4	1.125,1
1998	27,1	113,1	1.010,3
1999	24,2	101,9	942,8
2000	22,9	99,1	930,6
2001	23,5	107,7	930,9
2002	24,7	116,0	975,5
2003	24,4	116,9	986,2
Variació 95-03 (en %)	-38,6	-26,5	-20,7

Font: Estadístiques d'Ocupació-INEM.

En el transcurs del període 1995-2003, l'atur femení a Barcelona ha experimentat un descens considerable (-38,6%), bastant més intens que el registrat a Catalunya (-26,5%) i a Espanya (-20,7%). L'any 2003 la ciutat aportava el 20,9% de l'atur femení català.

En els 8 anys esmentats, el descens de la taxa d'atur femení és el mateix a Barcelona i a Catalunya, mentre que a Espanya la reducció és més intensa perquè partia de taxes d'atur femenines molt més elevades.

TAXA D'ATUR FEMENÍ

(en percentatge)

	BARCELONA	CATALUNYA	ESPANYA
1995	13,7	14,9	21,6
1996	12,2	13,4	19,7
1997	11,2	12,3	18,3
1998	9,3	10,0	15,7
1999	8,3	9,1	14,4
2000	7,9	8,5	13,7
2001	8,1	9,4	13,6
2002	8,7	9,0	13,2
2003	7,4	8,7	12,9
Diferència 1995-2003	-6,2	-6,2	-8,7

NOTA: La taxa d'atur femení de Barcelona es calcula amb la dada padronal de població activa. El 2003, per primera vegada, s'utilitza la xifra que proporciona l'Avenç del Cens de 2001, fet que explica la major part del canvi observat en el valor de la taxa.

Font: Estadístiques d'Ocupació-INEM. Enquesta de Població Activa. Padró de 1996 i Avenç del Cens de 2001.

2.3 Contractació laboral per sexes a Barcelona

Les dones han signat el 2003 pràcticament el mateix nombre de contractes indefinits que els homes.

Totes les modalitats de contractació han vist menguar el seu volum. De manera més accentuada, els indefinits. En la disminució dels temporals, influeix parcialment l'allargament del temps mig de durada i, de manera menys positiva, els efectes de la conjuntura econòmica que no acaba de reprendre.

El nombre de contractes signats per les dones continua, com ha estat habitual en els últims exercicis, superant el masculí. Una part de la diferència s'explica fonamentalment pel predomini de major temporalitat en el sector femení.

CONTRACTACIÓ LABORAL 2002 I 2003. BARCELONA

	DONES	HOMES	TOTAL
CONTRACTES INDEFINITS			
Any 2002			
Nombre de contractes	51.637	52.807	104.444
Variació amb any anterior	-12,27	-13,01	-12,65
Any 2003			
Nombre de contractes	45.778	46.416	92.194
Variació amb any anterior	-11,35	-12,10	-11,73
CONTRACTES TEMPORALS			
Any 2002			
Nombre de contractes	317.088	295.328	612.416
Variació amb any anterior	-7,37	-4,53	-6,02
Any 2003			
Nombre de contractes	300.305	279.280	579.585
Variació amb any anterior	-5,29	-5,43	-5,36
TOTAL CONTRACTES			
2002	368.725	348.135	716.860
Variació amb any anterior	-8,09	-5,92	-7,05
2003	346.083	325.696	671.779
Variació amb any anterior	-6,14	-6,45	-6,29
CONTRACTES INDEFINITS SOBRE EL TOTAL (en percentatge)			
2002	14,00	15,17	14,57
2003	13,23	14,25	13,72

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'INEM.

Concretament, la contractació indefinida en el bienni manté una taxa negativa que es situa a l'entorn del 12% anual, amb un ritme molt similar per als dos anys. Aquest fet posa de manifest la reticència de les empreses per la contractació fixa mentre no es superin les incerteses de l'economia.

El 2003 ha suposat un apropament cap a la igualtat quant al nombre de contractes indefinits signats per dones i homes; la diferència s'ha reduït més de la meitat respecte el 2001. La causa rau en una menor disminució del nombre de indefinits femenins que masculins.

CONTRACTACIÓ INDEFINIDA A BARCELONA 2002

	DONES	HOMES	TOTAL
A temps parcial	12.113	7.592	19.705
Ordinari temps indefinit	9.164	17.757	26.921
Minusvàlids	237	346	583
Foment de la contractació indefinida	10.167	6.092	16.259
Aturats en situació d'exclusió social	519	200	719
Convertits en indefinits	19.437	20.820	40.257
Total	51.637	52.807	104.444

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'INEM.

Igual que en anys anteriors, la modalitat principal dels contractes fixes segueix sent la dels *convertits en indefinits*, on les dones registren 1.400 contractes menys que els homes. El pes d'aquesta modalitat sobre el total d'indefinitos continua, tant al 2002 com al 2003, vora el 40%. Cal assenyalar que en aquesta modalitat la participació femenina ha augmentat durant l'últim any. El següent més nombrós és el *tipus ordinari de temps indefinit*, on tot i reduir-se la distància entre els dos sexes, en el 2002 i el 2003, les dones suposen només un 34,5% del total.

CONTRACTACIÓ INDEFINIDA A BARCELONA 2003

	DONES	HOMES	TOTAL
A temps parcial	11.084	7.159	18.243
Ordinari temps indefinit	8.287	15.627	23.914
Minusvàlids	187	279	466
Foment de la contractació indefinida	8.217	4.782	12.999
Aturats en situació d'exclusió social	298	95	393
Convertits en indefinits	17.705	18.474	36.179
Total	45.778	46.416	92.194

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'INEM.

Cal tenir en compte que les dones són explícitament un dels col·lectius que es beneficia de la modalitat de *foment de la contractació indefinida*. El domini de les dones es manté en aquesta modalitat: el 2002 copen el 41% del total dels contractes i el 2003 ja suposen el 50%.

El tipus de *contracte indefinit a temps parcial* també té més presència en les dones: 11.000 contractes en front dels 7.000 masculins.

L'últim any, els contractes temporals s'han reduït a Barcelona per sobre del 5% respecte l'any 2002 tant per les dones com pels homes, amb una dinàmica pràcticament idèntica a la registrada l'any anterior.

La majoria de contractes temporals formalitzats per les dones és de la modalitat de *temporal a temps parcial*, amb una evolució desigual del bienni: durant el 2002 va augmentar el seu volum en 2.000 contractes i el 2003 ha experimentat una reducció de gairebé 5.000.

CONTRACTACIÓ TEMPORAL A BARCELONA 2002

	DONES	HOMES	TOTAL
Pràctiques	2.994	2.354	5.348
Temps parcial	119.926	66.970	186.896
Temporals bonificats minusvàlids	141	266	407
Minusvàlids en CET	350	495	845
Obra o servei	51.723	93.128	144.851
Eventuals circumstàncies producció	89.042	103.670	192.712
Interinitat	44.197	18.529	62.726
Jubilació especial 64 anys	5	7	12
Relleu	133	280	413
Formació L 63/97	1.024	1.699	2.723
Aturats en situació d'exclusió social	101	191	292
Inserció	849	470	1.319
Altres	6.603	7.269	13.872
Total	317.088	295.328	612.416

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'INEM.

El *contracte d'obra i servei* durant l'any 2003 s'ha reduït respecte l'any 2001 en uns 12.000 contractes per les dones i en uns 6.000 contractes pels homes. Com es sabut, aquest tipus de contracte és altament sensible al cicle econòmic.

Entre els que mostren xifres a l'alça es troben, per una banda, el *d'interinitat* on les dones han registrat un augment de 400 contractes respecte el 2002 i, per l'altra, els anomenats de *relleu*, que són aquells que en forma de contractes de temps parcial es formalitzen quan algun treballador de l'empresa accedeix a la jubilació parcial. En el 2003 les dones han incrementat un 14% (superior que al vector masculí).

CONTRACTACIÓ TEMPORAL A BARCELONA 2003

	DONES	HOMES	TOTAL
Pràctiques	2.740	2.172	4.912
Temps parcial	115.150	63.753	178.903
Temporals bonificats minusvàlids	131	257	388
Minusvàlids en CET	142	200	342
Obra o servei	45.522	87.724	133.246
Eventuals circumstàncies producció	88.506	104.091	192.597
Interinitat	44.447	16.709	61.156
Jubilació especial 64 anys	3	7	10
Relleu	156	318	474
Formació L 63/97	1.028	1.500	2.528
Aturats en situació d'exclusió social	53	169	222
Altres	2.427	2.380	4.807
Total	300.305	279.280	579.585

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'INEM.

2.3.1 COMPARACIÓ AMB CATALUNYA I ESPANYA

Barcelona segueix mostrant una situació on les dones predominen sobre el total de la contractació, fet contrari al de Catalunya i Espanya.

Durant l'any 2003 a Barcelona els indefinits són pràcticament els mateixos per als dos sexes, mentre que el nombre de contractes temporals signats per les dones depasa en un 7,5% al dels homes. La igualtat entre ambdós sexes a Barcelona és molt més accentuada que a l'Estat espanyol. Efectivament, les diferències amb la situació a Espanya són remarcables tant en la modalitat d'indefinitos, on els homes han signat un 22% més de contractes, com en la temporal on les divergències són de magnitud, doncs els homes superen a les dones en un 29%.

Les taxes de temporalitat corresponents al 2003 mostren una gran similitud entre la ciutat i la mitjana catalana. Barcelona registra un 13,2% de contractes indefinits pel gènere femení sobre el total i Catalunya un 12,9%. Un mercat laboral força més estable que l'espanyol, que no aconsegueix arribar al 9%.

Al 2003 els contractes temporals a Espanya han augmentat un 5% respecte el 2001, i concretament un 6,9% al sector femení, un ritme que duplica l'evolució de la contractació temporal masculina.

CONTRACTACIÓ LABORAL ANY 2003

	DONES	HOMES	TOTAL
ESPANYA			
Contractes indefinits	570.905	698.863	1.269.768
A temps parcial	169.894	91.417	261.311
A temps complet	352.052	571.067	923.119
Fs. discontinuos	48.959	36.379	85.338
Contractes temporals	5.849.798	7.548.497	13.398.295
A temps parcial	1.805.145	971.820	2.776.965
A temps complet	4.044.653	6.576.677	10.621.330
TOTAL	6.420.703	8.247.360	14.668.063
Contractes indefinits sobre total (%)	8,89	8,47	8,66

CATALUNYA

Contractes indefinits	127.653	145.752	273.405
A temps parcial	35.016	21.450	56.466
A temps complet	92.637	124.302	216.939
Contractes temporals	859.345	952.637	1.811.982
A temps parcial	289.569	153.928	443.497
A temps complet	569.776	798.709	1.368.485
TOTAL	986.998	1.098.389	2.085.387
Contractes indefinits sobre total (%)	12,93	13,27	13,11

Tant per les dones com pels homes l'augment s'ha concentrat en els de *tipus parcial*.

Els efectes de la conjuntura, d'aquests dos anys, sobre l'estoc de contractes fixes o temporals es pot analitzar a través d'una font d'informació diferent, l'EPA, i per un àmbit mínim corresponent a la mitjana catalana. D'acord amb aquesta font, a final de 2003 de cada 100 dones que hi treballen a Catalunya 75 ho fan amb contractes indefinits. Una millora significativa en els últims 2 anys, de manera que el 2001 es tancava amb 70,8; el 2002 amb 74 i el 2003 amb 75 que s'acaba d'esmentar.

Així, hi ha una millora de 4 punts en dos anys, que suposa un avenç indiscutible amb un dels principals indicadors de qualitat de l'ocupació.

TAXA DE TEMPORALITAT FEMENINA A CATALUNYA

ANY	2001	2002	2003
Percentatge	29,2	26,0	25,1

Font: Enquesta de Població Activa.
4art trimestre 2003

Per apreciar millor el significat d'aquest avenç, potser cal comparar-lo amb el del segment masculí, que pel bienni no arriba a 1 punt, si bé es mou en nivells superiors, doncs de cada 100 homes que treballen, a finals del 2003 n'hi ha quasi 80 que ho fan en contracte fix.

Això no obstant, i malgrat el millor comportament que reflecteixen aquestes xifres respecte a les corresponents al conjunt d'Espanya, cal tenir present que són encara llunyanes de la referència a nivell europeu, on la taxa de temporalitat femenina és només del 14,2%, més de deu punts per sota de la catalana.

D'altra banda la taxa d'ocupació a temps parcial continua en una situació d'estancament.

2.4 El paper de la dona al món empresarial

L'únic indicador disponible per copsar l'evolució del paper de la dona al món empresarial és a nivell del conjunt de l'Estat. Així i tot, fer el seguiment del seu comportament aporta informació rellevant sobre l'entorn immediat, afectat per normes, polítiques i tendències que influeixen sense cap mena de dubte sobre l'evolució a Barcelona.

Aquest exercici, a més, cal deixar constància que prové de l'EPA, una informació que ha presentat un cop més un significatiu canvi metodològic, a la llum del qual sembla necessari relativitzar les variacions, si bé els nivells assolits i les distribucions corresponents al 2003 mereixen un aval dels experts com a més fiables (a nivell espanyol) que els que els precedien.

SITUACIÓ PROFESSIONAL DE LES DONES OCUPADES A ESPANYA 2002-2003

	2002 Milers	2003 Milers	VARIACIÓ 2003-2002	DISTRIBUCIÓ 2003
Empresaries amb personal assalariat	188,4	204,4	8,5%	3,3%
Empresaries sense personal assalariat	528,7	551,0	4,2%	8,9%
Membres de cooperatives	29,0	29,3	1,0%	0,5%
Ajudes familiars	168,9	172,1	1,9%	2,8%
Assalariades Sector Públic	1.284,6	1.395,7	8,6%	22,5%
Assalariades Sector Privat	4.004,3	4.179,4	4,4%	67,3%
Altres situacions	8,4	7,0	-16,7%	0,1%
Total	6.212,3	6.538,9	5,3%	100,0%

Font: Enquesta de Població Activa i elaboració pròpia.

A finals del 2003 hi havia a Espanya 755.000 empresàries, el que suposa el 12,2% del total d'ocupades. En els dos darrers anys s'ha produït un increment de més de 55.000. D'aquest increment, 23.000 corresponen a empresàries amb assalariats, el que representa una significativa taxa d'increment d'aquest col·lectiu del 12% en el bienni. Aquest percentatge, tot i ser significatiu, és inferior a la taxa de variació pel mateix període de les assalariades del Sector Públic i del Sector Privat.

La participació de les ocupades sobre el total de treballadors era a Espanya del 38,4% al 2003, amb oscil·lacions importants de la participació femenina a les diferents categories professionals.

PES DE LES DONES DINS L'OCUPACIÓ TOTAL SEGONS TITULACIÓ PROFESSIONAL (en percentatge)

	2002	2003
Empresaries amb personal assalariat	21,33	21,93
Empresaries sense personal assalariat	28,93	30,51
Membres de cooperatives	33,60	31,68
Ajudes familiars	64,00	65,86
Assalariades Sector Públic	48,34	50,80
Assalariades Sector Privat	37,63	37,98
Altres situacions	50,00	39,55
Total	37,92	38,44

Font: Enquesta de Població Activa i elaboració pròpia.

El col·lectiu femení suposa el 21,9% dels empresaris amb personal assalariat, i segueix una tendència moderadament ascendent. Les empresàries sense personal assalariat han assolit l'any 2003 més del 30% dels ocupats en aquesta situació professional. Aquests pesos són inferiors a la mitjana de l'ocupació total.

La proporció de dones és superior a la mitjana entre els assalariats del Sector Públic, on suposen una mica més de la meitat.

Les ocupades en llocs de direcció han experimentat un lleuger augment de 6.300 dones al 2003, el que en termes relatius representa una taxa inferior al 2%. Aquesta evolució és resultat de l'increment de 13.000 directores d'empreses de menys de 10 assalariats i d'unes 2.000 d'empresàries sense assalariats; alhora que una reducció de 8.600 directores d'empreses de més de 10 assalariats.

La participació de la dona sobre el total d'ocupats en llocs directius representa l'any 2003 el 30,7%, guanyant mig punt respecte l'any anterior.

OCUPADES EN DIRECCIÓ D'EMPRESA I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA A ESPANYA. 2003

Números absoluts: en milers

	2002	2003	VARIACIÓ
Direcció de l'Administració Pública	4,2	4,2	0,0
Direcció d'empreses de més de 10 assalariats	69,7	61,1	-8,6
Direcció d'empreses de menys de 10 assalariats	107,7	120,7	13,0
Direcció d'empreses sense assalariats	197,4	199,3	1,9
Total	379,0	385,3	6,3

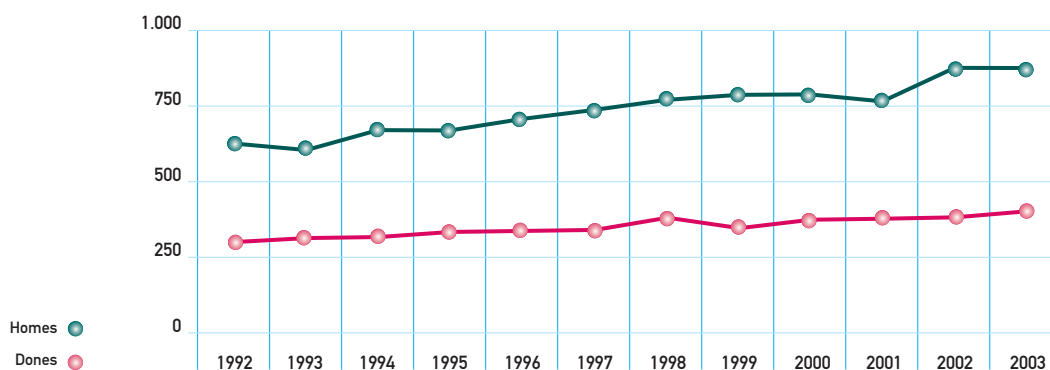
Números relatius: pes sobre el total

	2002	2003	VARIACIÓ
Direcció de l'Administració Pública	26,6	29,8	3,2
Direcció d'empreses de més de 10 assalariats	18,6	17,7	-0,9
Direcció d'empreses de menys de 10 assalariats	25,2	26,4	1,3
Direcció d'empreses sense assalariats	45,5	45,6	0,1
Total	30,2	30,7	0,5

Font: Enquesta de Població Activa i elaboració pròpia.

La major participació femenina es situa en la direcció d'empreses sense assalariats, que s'eleva al 45,6%, mentre que les directores d'empreses de més de 10 assalariats només suposa el 17,7% en front del 82,3% dels homes.

OCUPATS EN LLOCS DE DIRECCIÓ A ESPANYA 1992-2003



2.5 Condicions de vida i mercat laboral femení a la Regió Metropolitana de Barcelona

L'Enquesta de la Regió de Barcelona 2000, en el seu monogràfic nº 4 editat a l'estiu del 2003¹, realitza una anàlisi centrada en les condicions de vida de la dona on es contemplen certes característiques rellevants relacionades amb el mercat de treball: el nivell d'estudis, l'origen i el nivell dels ingressos i la realització de tasques domèstiques entre d'altres. L'àmbit territorial de la recerca el constitueix la Regió Metropolitana de Barcelona, és a dir, el mercat de treball barceloní en termes reals.

D'una banda, es tracta d'informació novedosa doncs cap de les fonts tradicionals (EPA, Registre d'aturats, INSS) ofereix una informació qualitativament tant interessant per un àmbit tant proper a la ciutat de Barcelona. D'altra banda, una visió dinàmica proporciona per a la majoria de variables estudiades l'evolució entre 1995 i l'any 2000, aportant indicis significatius sobre els canvis tendencials. Si bé, per a la seva correcta interpretació, cal tenir en compte la situació econòmica tan diferent dels dos punts de referència: l'any 1995 tot just s'albirava la recuperació econòmica posterior, mentre que l'any 2000 es correspon amb un moment d'expansió intensa.

2.5.1 SITUACIÓ LABORAL PER EDATS I NIVELL D'ESTUDIS

El període 1995-2000 s'ha caracteritzat per un notable procés de creixement econòmic que ha ocasionat un important efecte sobre el mercat de treball tant en termes d'activitat com d'ocupació. En aquest sentit, i com és ben conegut, sol ser habitual que en aquests períodes augmenti la participació de les dones al mercat laboral per la possibilitat de trobar una feina per aquell segment que no té un alt nivell d'empleabilitat².

TAXA D'ACTIVITAT DE LA RMB SEGONS SEXE I EDAT

(en percentatge)

	1995		2000	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
18-29	68,5	72,5	72,5	80,0
30-44	64,0	96,5	76,4	97,3
45-64	32,2	73,7	44,3	78,6
Total	52,8	79,8	63,1	85,2

Aquesta situació es posa en evidència amb l'evolució de l'activitat femenina durant el període, que va augmentar més de deu punts, mentre en els homes ho va fer en cinc.

1. Sintés Pascual, Elena. *Condicions de vida i hàbits de les dones de la província de Barcelona*. Monogràfic nº 4 de l'Enquesta de la Regió Metropolitana 2000. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona. Juliol 2003.

2. Es fa referència a col·lectius com les dones d'edat avançada o amb baix nivell de qualificació professional o d'estudis.

Tots els estrats d'edat mostren augments significatius, fins i tot el segment de 18 a 29 anys que, partint ja de nivells notables, arriba a una taxa de participació femenina del 72,5% l'any 2000. Però, a més a més, s'observa com els majors increments tenen lloc en les dones de més de 30 anys. Resulta interessant comprovar com en el grup d'edat comprès entre els 30 i els 44 anys, la taxa d'activitat femenina ha avançat en 12,5 punts, retallant de manera substancial el diferencial existent entre dones i homes en l'estrat d'edat més rellevant del mercat de treball. Però, fins i tot l'estrat de 45 a 64 anys comptabilitza un avenç de 12 punts en aquest període, malgrat les superiors dificultats que presenta la seva inserció laboral. Com a conseqüència, s'acaba el període en un major equilibri entre els nivells d'activitat dels diferents estrats d'edat.

TAXA D'ACTIVITAT DE LA RMB SEGONS EL SEU SEXE I NIVELL D'ESTUDIS (en percentatge)

	1995		2000	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Sense estudis	26,0	61,1	28,6	61,2
Estudis primaris	47,0	85,5	55,5	85,1
Estudis secundaris	61,6	74,3	67,9	84,5
Estudis universitaris	90,3	93,6	93,2	96,6
Total	52,8	79,8	63,1	85,2

Es rebel·la d'alt interès l'evolució de les taxes d'activitat segons el nivell màxim d'estudis assolit. També aquí es comptabilitzen avenços en tots els segments d'edat sense exclusió. El major avanç es situa entre les dones que tenen estudis primaris, que veuen incrementada la seva taxa en vuit punts i mig, fet directament relacionat amb les millors perspectives de trobar feina per un col·lectiu que en pitjors circumstàncies seria inactiu. En aquesta línia, mentre l'any 1995 al conjunt de la Regió Metropolitana les dones que treballaven en categories baixes representaven un 31,8% del total de d'ocupades, cinc anys després aquesta participació havia augmentat en deu punts i s'elevava al 41,6%. Aquest fet posa paral·lelament de relleu que molts dels nous llocs de treball ocupats per les dones s'han produït en sectors que no requereixen d'alts nivells formatius i amb predomini de categories professionals baixes.

Entre les que no tenen estudis i les titulades universitàries hi ha un gap d'uns 65 punts de participació en el mercat de treball mentre que per els homes aquesta distància és només de la meitat. Això demostra, una vegada més, que la importància d'assolir alts nivells d'educació per afavorir la participació de la dona al món laboral és molt superior que en el vector masculí. Tal i com ja s'havia constatat en anteriors informes, les taxes d'activitat pels universitaris són pràcticament similars entre dones i homes. Es referma l'evolució en el nombre de llicenciades, que supera cada cop amb major claredat al d'homes titulats.

En aquest període, l'increment de la participació femenina s'ha traduït en nova ocupació, la qual prové tant de la reducció del nombre d'aturades com de la

incorporació de nous contingents al mercat de treball de dones inactives o per motius generacionals.

L'any 1995, de cada cent dones només una tercera part estava ocupada, mentre que cinc anys després declaren estar-ho un 43%, el que signifiquen deu punts d'avenç. Aquests deu punts es reparteixen en 5,5 punts procedents de dones en situació d'atur i 4,5 que al 1995 eren inactives.

SITUACIÓ LABORAL DE LA POBLACIÓ FEMENINA A LA RMB

Distribució en %

	1995	2000
Ocupades	33,3	43,0
Aturades	10,5	5,0
Inactives	56,2	52,0

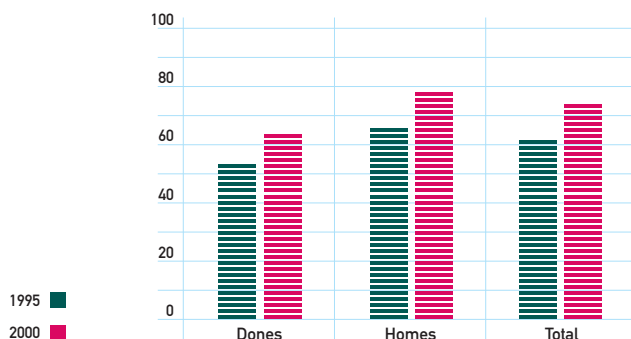
TAXA D'ATUR DE LA RMB SEGONS SEXE I EDAT

	1995	2000
18-29	32,3	13,0
30-44	23	8,3
45-64	13,6	10,3

S'ha produït, d'aquesta manera, un important descens de les taxes d'atur femenina en tots els estrats d'edat, però amb diferents intensitats. També en aquesta magnitud la millora més substancial té lloc a l'estrat d'edat comprès entre 30 i 44 anys, on la taxa d'atur femenina es divideix per tres, passant del 23 al 8,3%. És significativa aixímateix, la reducció de la població desocupada jove, la taxa passa del 32 al 13%, mentre que per a les dones grans -que partien d'una taxa inferior per l'elevada presència de la inactivitat-, la variació de la taxa és més moderada, ja que passa del 13,6 al 10,3%.

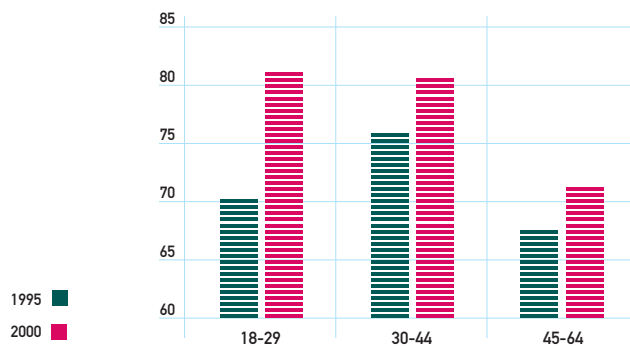
PROPORCIÓ DE POBLACIÓ ASSALARIADA AMB CONTRACTE INDEFINIT SEGONS SEXE A LA RMB

(en percentatge)



Pel que fa a la qualitat de la nova ocupació, l'Enquesta Metropolitana ofereix una informació que l'Enquesta de Població Activa només facilita per Catalunya: la temporalitat de la contractació i la duració de la jornada laboral. Els resultats mostren que a la Regió Metropolitana de Barcelona durant el període 1995-2000 ha augmentat el pes dels contractes indefinits –i per tant s'ha reduït la taxa de temporalitat- d'una forma pronunciada. La millora es fa palesa en els dos sexes, encara que és certament més intensa en el cas de les dones, si l'any 1995 tenien un contracte estable un 52,2%³, cinc anys després ho feien un 65,3%. Mentre els homes passen del 67,1 al 78,4%, de tal manera que el diferencial per gènere passa de 15 punts a 13.

POBLACIÓ OCUPADA FEMENINA AMB JORNADA COMPLETA A LA RMB PER GRUPS D'EDAT
(en percentatge)



Respecte a les condicions de treball, l'Enquesta aporta informació sobre els horaris. La població ocupada femenina que treballa a jornada completa, ha augmentat clarament i en tots els estrats d'edat. L'increment és més acusat en l'estrat d'edat més jove, on en cinc anys puja en onze punts i mig i es configura com el grup d'edat amb més presència de la jornada completa. L'any 2000 només el 17,8% de les noies entre 18 i 29 anys declaraven que treballaven en una jornada de tipus parcial o variable, quan cinc anys abans ho declaraven el 29,8%. Aquesta situació també va lligada amb el fet que les cohorts d'aquestes edats femenines que entren al mercat de treball ho fan millor preparades, el que es tradueix en unes condicions laborals més favorables.

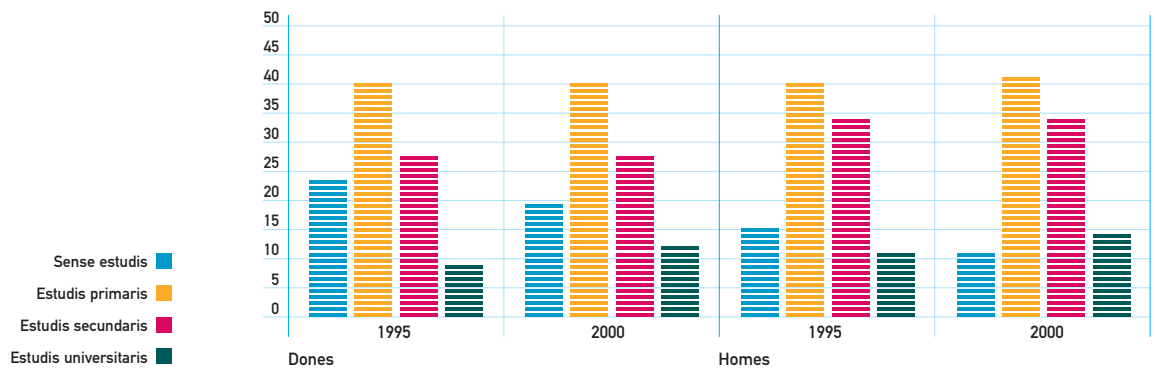
2.5.2 EL NIVELL EDUCATIU

En el període estudiat s'ha produït una millora en el nivell educatiu -formació del capital humà- de la població. La millora té lloc en ambdós sexes. Es produeix un increment de la població amb estudis universitaris, en detriment de la població

3. Cal assenyalar que l'Enquesta recull la categoria dels que treballen sense contracte, que al 1995 eren el 12,2% de les dones i al 2000 havia baixat a un 6%. Això també podria indicar un descens de la presència d'economia submergida i per tant de la precarització de l'ocupació femenina.

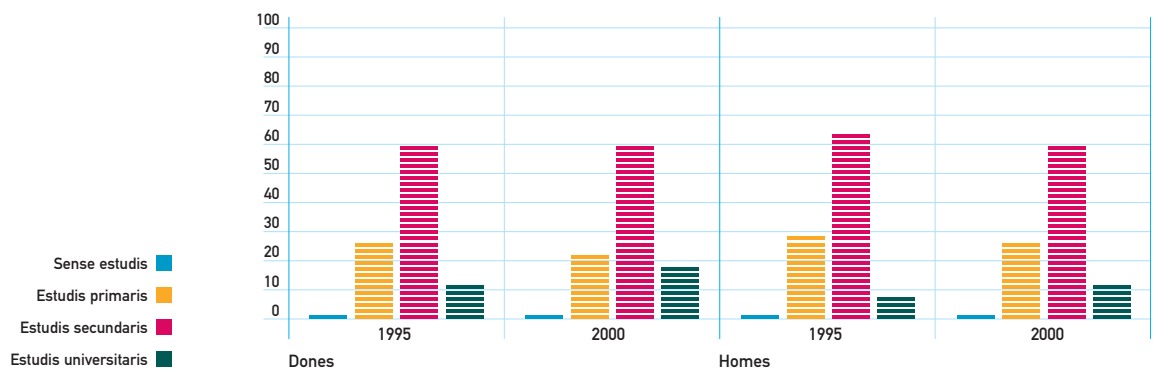
sense estudis i de la que només disposa d'estudis primaris. És remarcable l'estabilitat de la població que té estudis secundaris, que ha mostrat una dinàmica estable en els darrers cinc anys. És en aquest tipus de qualificació on la participació de les dones és inferior: en cinc punts a la masculina.

DISTRIBUCIÓ DE LA POBLACIÓ PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS A LA RMB SEGONS SEXE (en percentatge)



Especialment interessant des d'un punt de vista qualitatiu i de cara al futur és comprovar el nivell d'estudis de la població entre 18 i 29 anys. El que primer crida l'atenció és la pràctica inexistència de joves sense estudis.

DISTRIBUCIÓ DE LA POBLACIÓ DE 18 A 29 ANYS SEGONS NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS A LA RMB SEGONS SEXE (en percentatge)



L'estrat que disposa d'estudis secundaris finalitzats suposa el contingent principal ja que concentra al voltant del 60%. Cal tenir en compte que en aquest estrat d'edat es troben molts joves que estan cursant una carrera universitària, però que al no tenir-la finalitzada, en el moment de l'enquesta declaren que el nivell màxim d'estudis del que disposen és de titulació secundària. L'any 2000, les dones amb ensenyament secundari suposen el 60,1% del total, només mig punt més que cinc anys abans, mentre que en els homes la dinàmica assenjala un descens de més de tres punts i es situa l'any 2000 en una participació molt similar a la femenina (59,8%).

Un aspecte força rellevant és que les tendències detectades pel conjunt de la població s'aguditzen clarament en aquest estrat d'edat: en cinc anys el pes dels titulats universitaris avança notablement (del 9,8 al 15%).

També ha augmentat el diferencial per sexes d'aquest estrat, doncs l'any 2000 a la RMB un 17,7% de les noies joves disposaven d'estudis universitaris, mentre entre els nois només els tenien un 12,2%. Això suposa una diferència de 5,5 punts favorable al vector femení. Aquest gap ha augmentat en els cinc anys estudiats, ja que l'any 1995 la diferència era de 2,9 punts.

Aquesta millora relativa de les universitàries es detecta amb claredat en sentit contrari en la població que només disposa d'estudis primaris. La població femenina d'aquest nivell veu reduït el seu pes en sis punts, del 27% del 1995 al 21% del 2000, mentre que el col·lectiu masculí es manté al llarg del període al voltant d'el 27%.

Com ja s'havia posat de manifest en anteriors informes del mercat laboral femení, aquesta situació de millora qualitativa en la formació educacional de la dona en les noves generacions es pot preveure que ha de tenir impactes molt positius en la progressiva equiparació en el món laboral i en suposa la més ferma garantia de cara al futur.

En una anàlisi específica sobre especialització universitària, s'observa entre les titulades un increment de més de 10 punts de les llicenciades en ciències socials i jurídiques -l'any 2000 pràcticament el 60% de les universitàries es concentren en aquesta especialitat- en detriment de les humanitats (que passen del 19,3 al 12%) i de les ciències de la salut, que experimenten un descens del 21,5 al 18,6%. On no és detecta cap avanç és en les universitàries que disposen d'ensenyaments tècnics. En aquest terreny, tant important de cara a la demanda futura de noves professions relacionades, la dona està clarament subrepresentada, amb només un 5% mentre que entre els homes aquestes especialitats concentren el 35% del total d'universitaris, set cops més que les dones.

TITULACIONS UNIVERSITÀRIES OBTINGUDES PER LES DONES DE LA RMB

En percentatge sobre el total

	1995	2000
Humanitats	19,3	12,0
Ciències socials i jurídiques	48,6	58,9
Ciències de la salut	21,5	18,6
Ciències experimentals	5,5	5,4
Ensenyaments tècnics	5,1	5,1
Total	100	100

2.5.3 INGRESSOS I EMANCIPACIÓ

L'evolució econòmica del període 1995-2000 es tradueix -com no podia ser d'un altra manera- en la millora dels ingressos de la població. Resulta molt interessant comprovar com ha variat en aquest quinquenni l'origen dels ingressos del col·lectiu femení. En aquest cas, l'Enquesta Metropolitana dona dades diferenciades per la ciutat.

A la ciutat de Barcelona, l'any 1995 el grup més nombrós era el de les dones que no tenien ingressos (que representaven el 37,5% del total), mentre que les que obtenien ingressos per compte d'altri o obtenien ingressos qualificats d'altres (procedents de pensions, subsidis, etc) no arribaven al 30%.

ORÍGEN DELS INGRESSOS DE LES DONES A BARCELONA

(en percentatge)

	1995	2000
No té ingressos	37,5	28,0
De treball per compte d'altri	29,9	33,6
De treball per compte propi	3,9	6,5
Altres (pensions, ajudes, etc.)	28,7	31,9

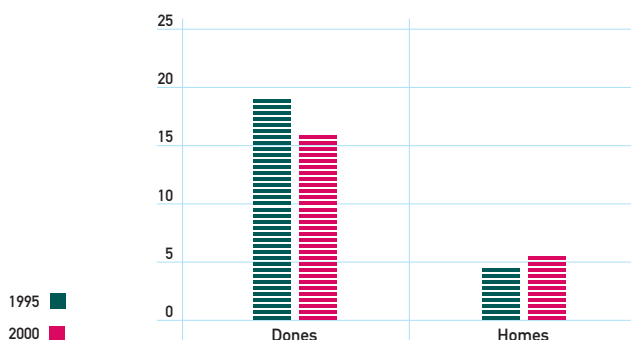
Al 2000, la situació experimenta una notable variació ja que les que no tenen ingressos només representen el 28% del total i són superades tant per les que obtenen un sou d'assalariades (33,6%) com per la categoria definida com d'altres (31,9%). Encara que en termes absoluts tenen poc pes, és important també esmentar l'avanç que experimenten les que treballen per compte pròpia (passen del 3,9 al 6,5%). Ens trobem, per tant, davant d'una dinàmica molt positiva que indica una substancial millora de la situació de la dona de cara a la seva emancipació i independència personal. A la RMB, l'evolució es produeix també en la mateixa direcció, apropant els índexs entre el nucli i la resta.

2.5.4 LES TASQUES DOMÈSTIQUES

Respecte a la conciliació de la vida laboral amb la personal, l'Enquesta per a la Regió ofereix dades de temps dedicat a les feines de la llar per gènere.

A la categoria d'ocupats/des, la dedicació del gènere femení és encara l'any 2000 molt superior a la del masculí, però durant el període analitzat es detecta un cert progrés cap a l'equiparació, en disminuir de 19 a 17 les hores treballades per setmana en aquestes labors per les dones, i augmentar les dels homes si bé només de 5 a 6 hores.

HORES SETMANALS DEDICADES PER LA POBLACIÓ OCUPADA A LES FEINES DOMÈSTIQUES A LA RMB



2.6 Dues aportacions recents sobre l'equiparació de gèneres

2.6.1 UNA NOVA PERSPECTIVA SOBRE EL TEMA DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA SOCIETAT POST-INDUSTRIAL

L'acadèmic i especialista en temes d'Estat del Benestar Gosta Esping-Andersen planteja en un article recent una nova perspectiva sobre la qüestió de la igualtat de gènere a la nostra societat⁴, que parteix del paper crucial que està assolint la dona en la societat post-industrial. Efectivament, així com en la societat industrial l'home com a suport familiar constituïa el nexa entre economia i família, en l'economia de la societat post-industrial, la dona té un paper central, ja que la seva creixent incorporació al mercat de treball és alhora causa i conseqüència del desenvolupament de l'economia de serveis emergents. D'una banda, el sector serveis concentra la major part de l'ocupació femenina. De l'altra, el fet que les dones que treballen disposin de molt menys temps per a les tasques de la llar i l'atenció a infants i depenents genera una forta demanda en l'àmbit dels serveis personals que està en la base del seu intens creixement dels darrers anys.

En aquest context, la igualtat de sexes esdevé una condició necessària per a la bona marxa de la societat. Aquest objectiu engloba dues dimensions diferents:

- 1 **L'harmonització o conciliació entre la carrera professional i la vida familiar.** A molts països, la resposta a aquesta qüestió ve donada per les anomenades polítiques "d'ajut a la dona", seguint dos models bàsics diferents:

A) A Nord-amèrica, s'ha optat per programes d'acció positiva i deduccions en el pagament de l'impost sobre la renda, evitant la responsabilitat pública en el pagament de les baixes per maternitat i la provisió de serveis d'escoles bressol. Amb aquest model, s'obtenen alhora taxes d'ocupació femenines ele-

4. Veure G.ESPING-ANDERSEN, "Cap a un contracte postindustrial igualitari", a CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE BARCELONA (2003), *Memòria socioeconòmica de Barcelona 2002*.

vades i un nombre de naixements notable, juntament amb un índex molt baix de segregació ocupacional per sexes i un repartiment força igualitari del treball domèstic. Ara bé, cada família on la dona treballa ha de tenir cura dels fills i dependents en funció de la seva capacitat adquisitiva, i això fa que una part important dels infants que no estan en edat escolar rebin una atenció de baixa qualitat, accentuant les diferències de benestar preexistents.

B) A Escandinàvia, Bèlgica, França i altres països europeus s'ha fet l'opció oposada, garantint el dret de baixa per maternitat i una provisió adient de serveis d'escoles bressol. Aquestes polítiques permeten compatibilitzar una participació alta de les dones al mercat laboral amb alts índexs de natalitat i un repartiment força equilibrat de les tasques de la llar, però a costa d'un elevat cost de segregació ocupacional per sexes. Efectivament, bona part de les dones que treballen ho fan dins de l'àmbit de l'Estat del Benestar, que els proporciona l'estabilitat i flexibilitat laborals per a compatibilitzar feina i família que sol permetre el treball al sector públic i alhora sous correctes.

- 2 El segon, més ambiciós, seria **la plena neutralitat de gèneres en l'assignació d'oportunitats, opcions en la vida i resultats de benestar**. En la seva formulació més radical, qualsevol desigualtat que es relacioni amb el sexe -com la segregació laboral, les diferències salarials entre homes i dones per la mateixa feina o la distribució asimètrica de les càrregues domèstiques- implica una discriminació de gènere. Explicat d'aquesta manera, pot ser difícil avaluar el seu compliment, perquè sovint és difícil determinar si les desigualtats aparents de sexe són genuïnament això o manifestació d'una altra cosa. Per exemple, les estudiants universitàries tendeixen a concentrar-se en la seva gran majoria en determinats tipus de carreres (salut i benestar i humanitats), fins i tot als països on la dona ha avançat més posicions en el món laboral, i no és evident que aquest fenomen respongui a la pressió cultural.

Des d'aquesta perspectiva més àmplia, les polítiques tradicionals d'ajut a la dona són un instrument necessari i una precondition fonamental per a assolir un equilibri viable a la societat post-industrial. Però no resulten suficients, ja que encara persisteixen desigualtats significatives com:

- La segregació ocupacional en el món del treball. En particular, cal remarcar la rellevància del fenomen de la segregació vertical -les dones tendeixen a concentrar-se en els nivells més baixos de la jerarquia laboral-, que té més rellevància empírica que el de la segregació horitzontal (per exemple, per sectors).
- Les diferències salarials segueixen sent rellevants, com a conseqüència directa de la segregació descrita però també de la menor retribució que -a iguals condicions- reben moltes dones. A Europa, oscil·len entre els 25-30 punts percentuals d'Alemanya, Àustria o Espanya als 10-15 punts percentuals de Bèlgica, Dinamarca i França. Pot observar-se que als països on l'escala salarial

està més polaritzada -com els anglosaxons- existeix més discriminació salarial per raó de sexe. De tota manera, tendeixen a reduir-se en el temps, en un procés directament relacionat amb el nivell educatiu creixent de les dones.

- La desigual distribució per sexe de les tasques domèstiques.

Aquests tres fenòmens estan estretament relacionats entre si, ja que mentre la segregació laboral per sexe persisteix i els guanys que esperen les dones quedin clarament per sota dels que esperen els seus companys, les famílies tindran incentius a adoptar estratègies d'especialització desigual, i les dones continuaran fent front a la major part de les feines domèstiques.

En aquest context, les polítiques públiques tradicionals d'ajut a la dona -baixes de maternitat, serveis d'escola bressol, etc.- poden fins i tot produir efectes perversos, ja que amb aquestes mesures l'estat del benestar incrementa el cost que han d'assumir els empresaris per contractar dones. Els empresaris amb mentalitat competitiva poden preferir racionalment els homes a les dones si tenen l'expectativa que aquestes experimentaran un decliu en la productivitat degut a la maternitat.

Des de fa anys s'està produint un procés de progressiva "masculinització" de l'itinerari vital de la dona, que tendeix cada vegada més a treballar a temps complet, depassa en molts països els assoliments educatius dels homes i controla el nombre de fills que vol tenir. Amb tot, en la mesura en què el desig d'homes i dones de tenir fills roman intacte, hi ha límits evidents a aquesta masculinització.

Les polítiques standard d'ajut a la dona representen certament un instrument positiu a molts països, però ni garanteixen que les famílies puguin tenir el nombre de fills que desitgen en el moment que ho volen, ni són suficients per a produir una veritable igualtat de sexes. Per a avançar en aquest sentit, caldria gradualment induir els homes a adoptar un itinerari vital més femení, no només reforçant les polítiques de baixes de paternitat ja iniciades a molts països sinó també fent possible que, en la mesura que ho desitgin, puguin també ells prioritzar la família sobre la carrera professional.

2.6.2 UN ESTUDI TRANSVERSAL SOBRE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL A LA REGIÓ METROPOLITANA DE BARCELONA

El Pla Estratègic Metropolità de Barcelona va encarregar recentment a l'IESE la realització d'un estudi⁵ sobre les diferents polítiques empresarials i públiques que s'estan duent a terme en l'àmbit de la Unió Europea referents a la vida laboral, familiar i personal amb l'objectiu que serveixin de referència per a un millor asso-

5. CHINCHILLA, N., i POELMAN, S., *La conciliació de la vida laboral, familiar i personal.*, Pla Estratègic metropolità de Barcelona.

liment d'aquest objectiu a l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB). L'AMB vol assumir un paper pioner i esdevenir el primer ens local europeu que posa en marxa una política transversal per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar.

L'estudi utilitza fonamentalment la metodologia Delphi, mitjançant la constitució de tres grups de discussió sobre l'àmbit empresarial, l'àmbit fiscal i legal i la percepció social, format cadascun d'ells per experts nacionals i internacionals. L'anàlisi fa referència a l'àmbit de la Unió Europea en general i l'AMB en particular (composada per 36 municipis amb un total de 2,9 milions d'habitants).

Es parteix de l'anàlisi de la problemàtica actual, tot constatant la posició relativa de l'AMB en relació amb els països del nostre entorn immediat en aspectes com:

- **la demografia:** Catalunya té l'esperança de vida més alta del món i, enfront d'això, una taxa de fecunditat clarament inferior a la mitjana de la Unió Europea, però al mateix temps pateix dèficits significatius en matèria d'atenció domiciliària i educació infantil.
- **la disposició urbanística:** els llocs de treball i la dotació d'habitatges es distribueixen de manera molt diferent en el territori. En particular, es detecta una distància excessiva entre els polígons industrials, les poblacions i també determinats serveis públics (com ara guarderies, escoles, centres comercials, etc.).
- **els transports i les comunicacions:** s'observen deficiències quantitatives i qualitatives en la dotació de transports públics de l'AMB, especialment en els polígons industrials -el 19% pateix un dèficit greu d'accessibilitat- i en alguns municipis que han guanyat contingents importants de població. Com a conseqüència, la utilització del vehicle privat ha tendit a guanyar pes als darrers anys dins el conjunt de desplaçaments produïts en l'àmbit de l'AMB.
- **l'accés a l'habitatge:** l'alt cost de l'habitatge suposa una càrrega important per a moltes economies familiars i és un dels factors que expliquen el canvi de municipi de residència per part de moltes famílies, que es tradueix en un fort increment dels desplaçaments i resta temps a la vida familiar.
- **el mercat laboral:** la major part dels treballadors catalans fa jornada completa, és a dir, treballa de 8.00 ó 9.00 a 13.30 ó 14.00, i continua a la tarda de 15.00 ó 16.00 a 18.00 ó 19.00. Aquest fet, segons els autors, té el seu origen en l'evolució del mercat laboral espanyol al segle passat, quan molts homes es van veure obligats a simultanejar dues feines -una al matí i una a la tarda- per tirar endavant la seva família, però posteriorment -tot i que l'habitual és que cada treballador tingui una feina- s'ha mantingut.

Aquest horari laboral perllongat comporta un diferencial important amb els altres països de la Unió Europea -on la jornada laboral sol finalitzar al voltant

de les 17.00 hores- amb fortes repercussions sobre el temps dedicat a la vida familiar i personal, sense que aquesta major ocupació de les hores del dia es tradueixi necessàriament en un diferencial de productivitat.

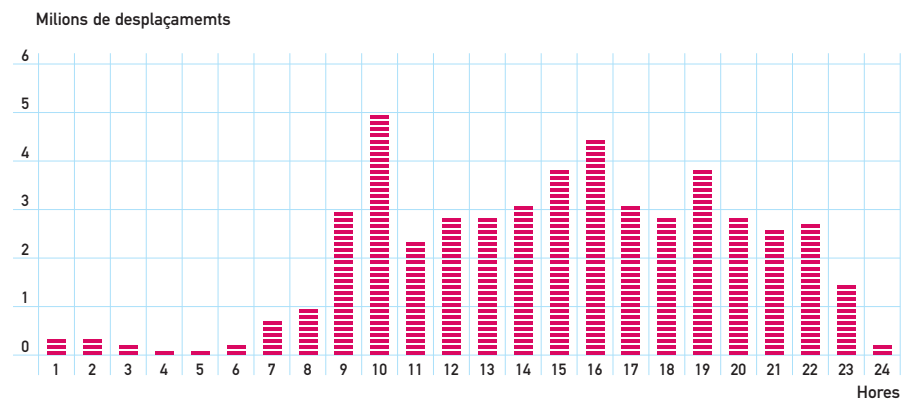
D'altra banda, l'elevat grau de temporalitat i l'escassa difusió del treball a temps parcial al nostre país –en relació a les mitjanes de la Unió Europea- suposen també menors oportunitats perquè els treballadors puguin conciliar la vida laboral i familiar.

HORES SETMANALS DE TREBALL EFECTIVES A LA UNIÓ EUROPEA

PAÍS	Nº HORES
Portugal	39,7
Espanya	39,3
Suècia	38,1
França	38,0
Alemanya	37,5
Unió Europea-15	37,3
Dinamarca	36,4

Font: CHINCHILLA I POELMANS, S., a partir de Fundació Europea per a la millora de les condicions de vida i treball (1998).

DISTRIBUCIÓ HORÀRIA DE LA MOBILITAT SETMANAL A LA RMB



- **la percepció social:** a Catalunya, el 72% de les feines domèstiques continuen recaient en la dona, mentre que l'home n'assumeix el 28%. De tota manera, la percepció social d'aquest tema està canviant i es considera cada vegada més que la conciliació de la vida laboral i personal ha de ser possible tant per a les dones com per als homes. Mesures com els permisos de paternitat -ara mateix d'utilització minoritària però creixent- poden ser una bona contribució en aquest sentit.

Segons l'estudi, en la societat actual tendeix a sobrevalorar-se el treball remunerat en relació a les tasques domèstiques i familiars. Al mateix temps que, al

mercat laboral del nostre país, sovint encara es confon el temps de permanència amb el grau de compromís i involucració amb l'empresa. Evidentment, aquests valors culturals fan difícil compatibilitzar un projecte professional reeixit amb la vida personal i familiar.

En els darrers anys, s'han aprovat en els àmbits espanyol i català algunes mesures legals per a propiciar la conciliació de la vida laboral i familiar⁶. Si bé moltes de les mesures concretes implantades de forma efectiva es ceneixen al camp de l'administració pública, cal remarcar el recent establiment a Catalunya d'una prestació econòmica de caràcter universal per infant a càrrec –independent del nivell de recursos econòmics de la família-, així com l'aplicació a tot Espanya a partir de 2003 d'una deducció per a mares treballadores (de 1.200 euros per fill) a la declaració de l'IRPF. Les dues mesures fan referència als fills menors de 3 anys.

El treball de l'IESE fa un recull de bones pràctiques que dins de l'àmbit europeu s'orienten a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, amb especial atenció a l'experiència dels països nòrdics, i finalment fa tot un seguit de recomanacions referides a les diferents dimensions analitzades prèviament:

- La més important de totes elles és la **utilització d'un horari laboral europeu**, és a dir, en cas de jornada completa, de les 8 a les 12 i de les 13 a les 17 hores, cosa que possibilita passar temps en família. Per això és imprescindible avançar l'hora de dinar. A la llarga, la reforma hauria d'anar també associada a la de l'horari escolar, l'horari comercial, l'horari d'atenció al públic de l'administració i el de les empreses de restauració.

Evidentment, un canvi d'aquesta rellevància hauria de fer-se molt gradualment. El treball de l'IESE proposa posar en marxa experiències pilot a diferents districtes de Barcelona i municipis de l'àrea metropolitana, que més endavant s'anirien generalitzant. Es podria crear un observatori supervisor dels diferents àmbits relacionats amb la conciliació i guardonar amb premis i certificats les empreses familiarment responsables (certificats que després es podrien tenir en compte a l'hora de la contractació pública). Així mateix, les diverses administracions públiques, ens autònoms i empreses públiques haurien d'aplicar mesures per a esdevenir model en aquest sentit.

- En segon lloc, **l'augment de les prestacions socials a les famílies** en diversos àmbits: incorporació d'un nombre suficient de treballadors socials en la cartilla sanitària dels ajuntaments, formació amb titulació de persones grans i dependents, creació de noves places a centres d'educació infantil, ampliació de les prestacions per fill a càrrec...També es podrien utilitzar amb el mateix objectiu

⁶. Com per exemple, la Llei 39/1999 de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral i, a nivell català, la Llei 6/2002 de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i la Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies.

instruments fiscals, com la deduïbilitat a la declaració de la renda de les despeses per assistència domiciliària per a la cura de persones grans i dependents.

Un concepte que caldria potenciar és el d'“empresa familiarment responsable”, que informa als seus ocupats sobre serveis de cura per a persones grans i dependents i guarderies fora i dins de l'empresa, fins i tot oferint algun ajut econòmic per a sufragar-ne una part del cost, implanta baixes per maternitat, paternitat i lactància més enllà del que estipula la llei, evita les jornades laborals excessivament llargues, etc.

- A nivell urbanístic, en primer lloc es fa necessari promoure un **creixement urbanístic ordenat**, evitant la creació de zones noves mancades de transport públic suficient. Pel que fa a les zones ja existents, caldria establir una oferta adient de guarderies, col·legis, centres de dia, centres mèdics i comercials dins o a prop dels polígons industrials de l'àrea metropolitana de Barcelona (en aquest sentit, resulta interessant l'experiència dels “edificis multifuncionals” a Holanda).
- Cal garantir una **nova i millor dotació de transport públic** (noves línies, majors freqüències de pas, promoció del carril bus), particularment als polígons industrials. Pel que fa al vehicle privat, experiències com el “carpooling” practicat a Gran Bretanya i Alemanya -creant xarxes de conductors i tripulants que es posen d'acord per anar junts a la feina en cotxes als que es permet usar el carril bus- o el foment del teletreball poden ser eines útils per a reduir la congestió del tràfic interurbà.
- En l'àmbit de **l'habitatge**, es proposa l'elaboració d'un codi ètic de la requalificació dels terrenys; l'augment del nombre d'habitatges de protecció oficial, suprimir l'impost de donacions de pares a fills per accedir al primer habitatge, regular els preus de lloguer i permetre la deduïbilitat fiscal del lloguer de l'habitatge, entre d'altres mesures.
- A nivell laboral, és prioritari lluitar contra la temporalitat -tot promovent la **contractació indefinida**- i regular el treball a temps parcial. Una possibilitat seria la discriminació positiva de la contractació de dones amb fills de 0 a 16 anys, amb especial èmfasi en els contractes a temps parcial a través del pagament directe a les empreses o l'estalvi en les cotitzacions a la Seguretat Social.
- Per part de **les empreses**, les mesures per contribuir a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal poden agrupar-se en quatre blocs: polítiques de flexibilitat en l'horari, establir unes excedències més extenses (ex: permisos de maternitat i paternitat més enllà del que estipula la llei), prendre mesures de suport professional i en serveis als treballadors de l'empresa (ex: adaptació temporal de la càrrega de responsabilitat per a un determinat treballador) i fer ús de determinats beneficis extra-salarials, com les assegurances de vida o els plans de pensions pels ocupats.

Finalment, també es proposa treballar per anar transformant la **percepció social** del valor del temps no remunerat i dels rols de l'home i la dona a la llar. En aquest sentit, podrien ser eines útils la implantació d'una baixa per paternitat de 40 dies obligatòria (com es fa a Suècia), promoure experiències com les dels bancs de temps, en què les hores tenen el mateix valor es dediquin a la tasca que es dediquin, difondre el valor del treball domèstic ja des del sistema educatiu i proporcionar determinats beneficis a les mestresses de casa, com ara una pensió, una assegurança d'accidents i un servei d'assistència sanitària per accident domèstic.

3. La participació de les dones en les activitats de Barcelona Activa 2002 - 2003

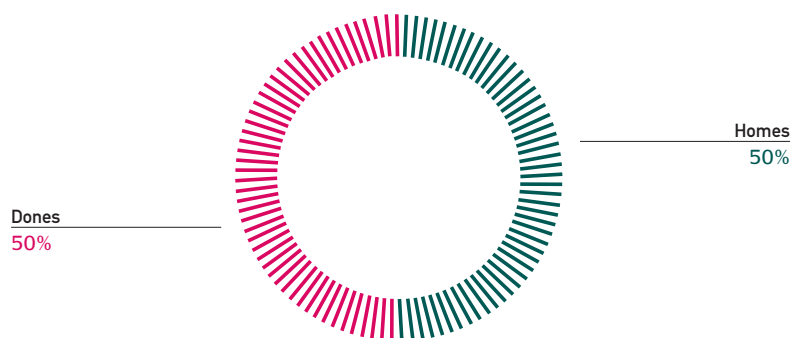
3.1 La participació de les dones en les activitats de Barcelona Activa

Durant els anys 2002 i 2003 Barcelona Activa ha assolit novament la paritat de gènere entre els seus usuaris i usuàries. Durant el període 2002-2003, el 50% de les persones que van participar als diferents programes desenvolupats per Barcelona Activa van ser dones.

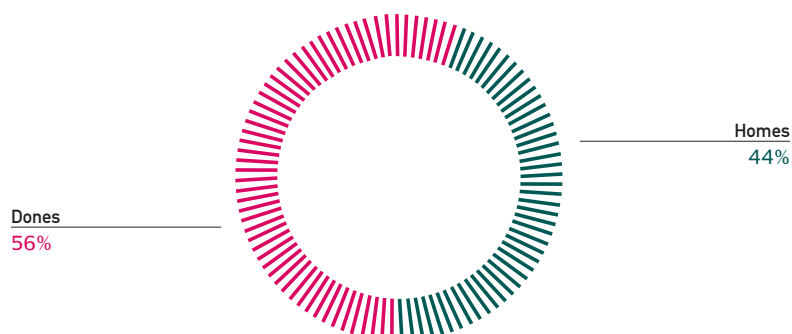
La distribució per serveis de la participació de dones a Barcelona Activa va ser de la següent manera:

PROGRAMES	PARTICIPANTS	2002	PARTICIPANTS	2003
		% DONES		% DONES
Programes per a l'Ocupació	27.549	55%	24.901	58%
Programes per a la Promoció de la Iniciativa Emprenedora	16.967	52%	20.869	50%
Programes per a la Pime	9.849	19%	9.837	21%
Accions de capacitació i divulgació tecnològica	13.640	50%	11.773	52%

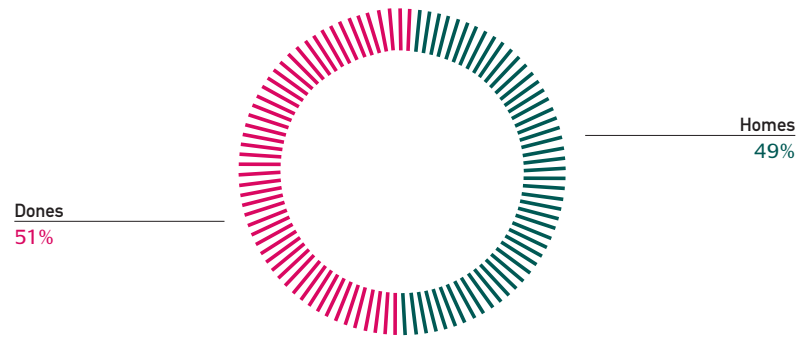
PARTICIPACIÓ FEMENINA A BARCELONA ACTIVA 2002-2003 (en percentatge)



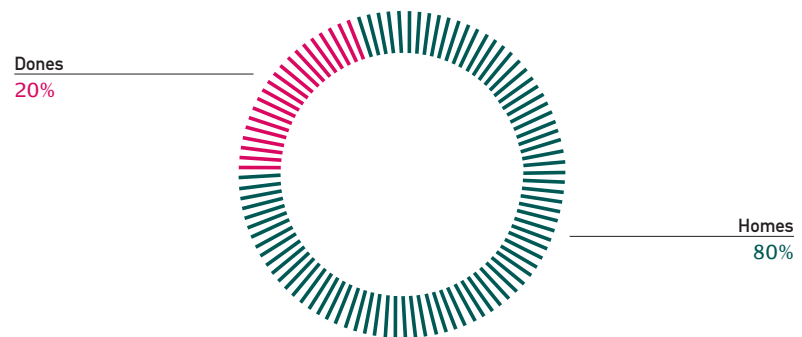
PROGRAMES PER A L'OCUPACIÓ 2002-2003 (en percentatge)



PROGRAMES DE PROMOCIÓ DE LA INICIATIVA EMPRENEDORA 2002-2003
(en percentatge)



PROGRAMES PER A LA PIME 2002-2003
(en percentatge)



PROGRAMES PER A LA CAPACITACIÓ I DIVULGACIÓ TECNOLÒGICA CIBERNÀRIUM 2002-2003
(en percentatge)



3.2 La participació de les dones en els programes per a l'ocupació

En el context de la societat del coneixement, disposar de la informació adequada, conèixer els punts forts i dèbils del perfil professional, conèixer els canals d'accés a l'ocupació i saber prendre una posició competitiva en cadascun d'ells, identificar nous jaciments d'ocupació o teixir una bona xarxa de contactes és tan estratègic com adquirir experiències laborals o incorporar la formació de manera continuada. Amb els programes per a l'ocupació es dissenyen i es posen en pràctica accions que combinen la participació en activitats d'informació, orientació, formació, treball o relació i que varien segons cada persona, el seu perfil professional i el tipus de lloc de treball al qual pot i vol accedir.

Els programes per a l'ocupació integren d'aquesta manera un conjunt d'activitats per facilitar el camí cap a l'ocupació dels ciutadans i ciutadanes de Barcelona en procés de recerca activa d'ocupació o dels que busquen millorar la seva posició en el mercat de treball.

Les accions dels programes per a l'ocupació s'adrecen indistintament a homes i dones atenent, mitjançant itineraris personalitzats, les especificitats de cada individu. Paral·lelament, i amb l'objectiu de donar resposta a necessitats específiques de cada col·lectiu, els programes per a l'ocupació compten amb un conjunt d'accions de discriminació positiva que poden atendre a dones, joves, majors de 40 anys, o immigrants i, dintre d'aquests col·lectius, les corresponents diferències de perfil.

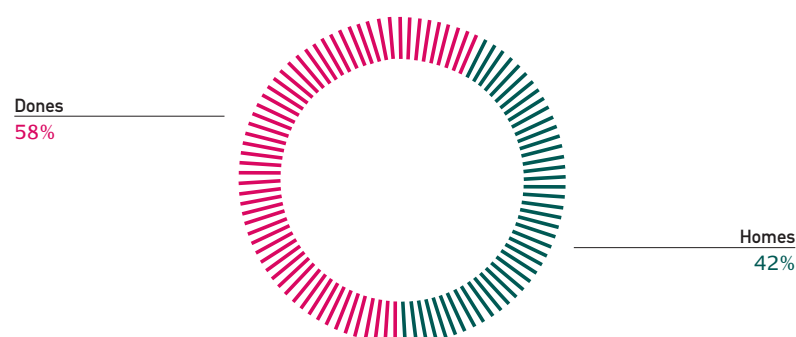
En aquest sentit, les diferències existents en els perfils professionals de les dones justifica itineraris diferenciats en funció de les necessitats que presenta cada perfil. Així, en aquells casos en què existeix una inadequació general de les competències exigides pel mercat de treball, ja sigui per la seva obsolescència, o perquè mai han estat adquirides, creixen en importància els programes que permeten l'adquisició de les competències professionals d'un nou ofici en el marc d'una situació laboral real, i que disposen, normalment, d'un període d'execució llarg (entre sis mesos i dos anys).

En canvi, en altres perfils, el que es requereix són accions de millora de l'ocupabilitat centrades en l'adquisició de coneixements específics, o en l'aprofundiment d'alguna tècnica o metodologia complementària a les competències professionals ja adquirides. Amb menys temps d'execució que els altres programes, qualifiquen a qui les realitza per abordar amb més possibilitats d'èxit la seva inserció professional i desenvolupar adequadament el nou lloc de treball. Aquest àmbit és el que tractem d'abordar amb les accions de formació ocupacional.

L'any 2002 van participar als programes per a l'ocupació de Barcelona Activa un total de 27.549 persones, el 55 % de les quals van ser dones. Al 2003 la participació femenina va augmentar fins al 58% (d'un total de 24.901 persones).

PROGRAMES	2002		2003	
	% DONES	TOTAL	% DONES	TOTAL
Acompanyament a la recerca activa d'ocupació	55%	24.779	59%	22.018
Formació Ocupacional	58%	1.580	60%	1.687
Escoles Taller i Cases d'Ofici	10%	447	15%	512
Plans d'Ocupació	58%	333	58%	31
Nous Filons	57%	28	63%	24
Tallers Ocupacionals	52%	88	53%	97
Passarel·les cap a l'Ocupació			42%	224
Total	55%	27.549	58%	24.901

PARTICIPACIÓ FEMENINA EN ELS PROGRAMES PER A L'OCUPACIÓ 2003
(en percentatge)



Com es pot observar, la participació de les dones no és homogènia entre els diferents programes degut principalment a les diferències de perfils existents.

De les dades globals es desprèn el major interès de les dones en les accions de formació ocupacional, on les dones suposen, amb xifres de 2003, el 60% del total d'usuaris, o la importància que les dones aturades donen a la orientació i la informació per a la recerca activa d'ocupació, on les dones arriben al 59%. En general, la major presència femenina en aquests programes és conseqüència de l'esforç de Barcelona Activa de discriminar positivament a les dones en els seus programes, a partir de la constatació de que les dades de l'atur ens mostren que la distància entre els dos sexes en aquest tema és encara molt important.

3.2.1 SEMINARIS D'ACOMPANYAMENT A LA RECERCA ACTIVA D'OCUPACIÓ

El programa d'Acompanyament a la Recerca Activa d'Ocupació tracta de facilitar l'accés a l'ocupació dissenyant per a cadascun dels seus usuaris un itinerari personalitzat. Aquesta personalització ha demostrat ser una eina eficaç per a la inserció laboral de les persones que hi participen. És molt destacable la major presència femenina en totes les accions del programa, i especialment en aquelles en les quals es tracten aspectes com el desenvolupament d'habilitats personals i socials i el currículum ocult, a través del qual una sèrie d'experiències vitals no professionals esdevenen clau a l'hora de buscar feina. Un cas diferent és el Pla Jove, un programa compartit amb l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona i adreçat a joves amb fracàs escolar. En aquest programa, la participació femenina (30%) és molt inferior a la masculina (70%) donat que les dones presenten un índex de fracàs escolar inferior als homes.

TIPUS D'ACCIÓ (2003)	% DONES	% HOMES	TOTAL
Informació per a l'ocupació	61%	39%	5.010
Orientació ocupacional	64%	36%	1.370
Màrqueting ocupacional	62%	38%	3.615
Pla Personal de recerca de feina	59%	41%	4.226
Entrevistes ocupacionals	57%	43%	4.988
Autoús per a la recerca de feina	52%	48%	2.809
Pla Jove	30%	70%	2.152
Programa d'Inserció Socio-Laboral	55%	45%	280
Total	59%	41%	22.018

3.2.2 ELS PROGRAMES DE FORMACIÓ OCUPACIONAL

Es tracta d'accions formatives de diferent durada que incorporen, a més de la formació professionalitzadora en una matèria concreta, tot un seguit de mòduls que faciliten als seus alumnes l'adquisició de competències clau per a la recerca de feina, amb la possibilitat afegida de realitzar pràctiques en empreses que col·laboren en els programes de Barcelona Activa. Per tal de facilitar l'ús professional de les noves eines de gestió del coneixement, en les accions de formació ocupacional de Barcelona Activa s'inclou, a més del mòdul de tècniques de recerca de feina, un mòdul en tecnologies de la informació i la comunicació.

Com s'ha vist, la participació de les dones en els programes de formació ocupacional per al període 2002-2003 ha sigut superior (58% al 2002 i 60% al 2003) a la dels homes, la qual cosa posa de manifest l'especial importància que les dones en situació de desocupació donen a la formació com a instrument per millorar la seva posició laboral. Les accions formatives iniciades l'any 2003 van versar sobre les següents especialitats:

ÀREA FORMATIVA	% DONES	% HOMES	TOTAL
Administració i Oficines	80%	20%	176
Comerç	55%	45%	83
Noves ocupacions	62%	38%	61
TIC	57%	43%	447
Hostaleria i turisme	66%	34%	95
Serveis de proximitat	91%	9%	232
Gestió empresarial	91%	9%	78
Edificació, instal·lacions i manteniment industrial	6%	94%	148
Altres especialitats	31%	69%	90

3.2.3 PROGRAMES EXPERIENCIALS

Amb els programes experiencials s'ofereix la possibilitat d'aprendre un ofici mitjançant la formació i la contractació de l'usuari/a per a la realització de tasques d'utilitat col·lectiva. La contractació es realitza per un temps determinat que varia en funció del programa. Així, el programa Escoles Taller, destinat a joves menors de 25 anys té una durada de 2 anys, el programa Cases d'Ofici, també per a menors de 25 anys, té una durada d'un any, la mateixa que el programa Tallers d'Ocupació, que està destinat a persones majors de 25 anys. Els programes Plans d'Ocupació i Nous Filons tenen una durada variable que pot anar dels quatre mesos a l'any, en funció de quin sigui el calendari de la corresponent convocatòria del Departament de Treball.

3.2.3.1 PROGRAMA ESCOLES TALLER I CASES D'OFICI

Les Escoles Taller i les Cases d'Ofici (ET/CO) són un programa de formació-treball que possibilita l'aprenentatge d'un ofici a joves menors de 25 anys que, per diferents circumstàncies, no han completat la formació reglada i es troben en situació de risc d'exclusió sociolaboral. Aquests joves, alhora que aprenen un ofici, treballen en una obra o servei d'interès públic de la que se'n beneficia la ciutat.

Les ET/CO són un programa transferit del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que va iniciar l'INEM a mitjans de la dècada dels vuitanta. Tradicionalment ha estat vinculat a oficis relacionats amb la construcció, la fusteria o la lampisteria, que són necessaris per a la rehabilitació d'edificis i que, en el context del mercat laboral, estan encara masculinitzats. En els darrers anys, des de Barcelona Activa s'ha avançat en el disseny i execució de projectes més relacionats amb ocupacions emergents, que estan afavorint una major presència de les dones.

3.2.3.2 ESCOLES TALLER I CASES D'OFICI

PROJECTES (2003)	% DONES	% HOMES	TOTAL
Construcció sostenible	0%	100%	60
Jardí Botànic	30%	70%	60
Can Deu	3%	97%	60
Can Ponsic	4%	96%	51
Caserna de Sant Agustí	0%	100%	50
Olivartés	0%	100%	54
Philips	9%	91%	54
Ciutat del Coneixement	34%	66%	47
C.O. Musicals	16%	84%	43
C.O. Fòrum 2004	76%	24%	33
Total	15%	85%	512

Si bé, com hem explicat anteriorment, la participació de les dones en el context de la construcció és reduïda, cal destacar que, gràcies a la introducció durant 2003 de nous projectes relacionats amb ocupacions emergents (tècnic d'il·luminació i so, luthier, animador/a sociocultural, divulgador/a cultural, DJ, afinador/a de piano, etc.), la participació de dones s'ha incrementat en el conjunt dels programes d'escoles taller i cases d'ofici, arribant al 15%. Aquesta dada ens demostra que ocupacions emergents i en transformació (climatització, energies alternatives) obren noves vies d'ocupació per a les dones.

3.2.3.3 TALLERS D'OCUPACIÓ

Els Tallers d'Ocupació (TO) són un programa destinat a persones aturades majors de 25 anys que durant un any són contractades per aprendre un ofici. Durant els anys 2002 i 2003 s'ha donat un pas endavant en la participació de les dones a aquest tipus de programes, que van comptar amb la participació de 88 i 97 persones, respectivament. Mentre que a l'any 2001 les dones representaven un 27% del total de participants al programa, aquest percentatge s'ha incrementat significativament durant 2002 i 2003, situant-se, respectivament al 52 i 53%. Aquest fort increment respon a l'aposta que Barcelona Activa va fer per incorporar a aquest programa diferents ocupacions considerades emergents a la ciutat de Barcelona. Així, l'any 2003 Barcelona Activa va organitzar i conduir 10 tallers al voltant d'ocupacions emergents, entre elles: mediador/a cultural, infonomista, prevenció de riscos laborals, dissenyador/a de pàgines web i promotor/a mediam-biental.

PARTICIPACIÓ FEMENINA EN EL PROGRAMA TALLER D'OCUPACIÓ 2003

PERFILS PROFESSIONALS	% DONES	% HOMES	TOTAL
Sectors emergents			
Infonomista	86%	14%	7
Divulgador/a	70%	30%	10
Dissenyador/a web	67%	33%	3
Mediador/a cultural	100%	0%	9
Sostenibilitat segura			
Prevenió de riscos laborals	50%	50%	8
Promotor/a mediambiental	76%	24%	25
Casa de les aigües			
Fusteria	0%	100%	9
Jardineria	50%	50%	8
Paleta	0%	100%	9
Serralleria	0%	100%	9
Total	53%	47%	97

3.2.3.4 NOUS FILONS D'OCUPACIÓ

“Nous Filons d'Ocupació” és el programa experiencial que ha permès contractar 28 persones l'any 2002 i 24 l'any 2003, amb un percentatge de representació femenina majoritari (57% al 2002 i 62,5% al 2003). L'objectiu d'aquest programa experiencial és contribuir a la generació d'una oferta de mà d'obra i d'empreses en sectors emergents que, per diferents motius, presenten un alt potencial de creació de llocs de treball i d'activitat econòmica però que no s'estan, de moment, desenvolupant plenament.

En aquest sentit, i tal i com es pot apreciar a la taula següent, la participació de les dones en aquest programa l'any 2003 ha estat del 62,5%.

PARTICIPACIÓ PER SEXES EN EL PROGRAMA NOUS FILONS 2003

ÀMBITS D'ACTUACIÓ	% DONES	% HOMES	TOTAL
Serveis mediambientals	50%	50%	12
Serveis a les persones	75%	25%	12
Total	62,5%	32,5%	24

La participació femenina en programes que, com el de Nous Filons, tenen per objectiu desenvolupar ocupacions emergents és altament estratègica, doncs avança en la línia de posicionar les dones en aquestes ocupacions des de l'inici del seu desenvolupament, contribuint d'aquesta manera a incrementar l'encara baixa participació femenina en sectors de futur.

3.2.3.5 PLANS D'OCUPACIÓ

El programa Plans d'Ocupació té l'objectiu de reciclar professionalment i facilitar noves competències a persones en situació d'atur de llarga durada majors de 25 anys a partir de la seva contractació en obres d'interès social per un període de 6 a 12 mesos.

Com en el cas de les Escoles Taller i Cases d'Ofici, els Plans d'Ocupació han estat tradicionalment vinculats a ocupacions relacionades amb la construcció i la jardineria, amb una alta presència masculina. Conscients d'aquesta circumstància i amb la voluntat d'explorar noves ocupacions emergents, des de Barcelona Activa s'ha anat impulsant la realització d'altres activitats i ocupacions de caràcter emergent poc relacionades amb les ocupacions que tradicionalment venien associades amb els plans d'ocupació. Des de l'any 1999, des del programa Plans d'Ocupació s'han impulsat més de 30 nous perfils professionals, comportant una major participació femenina i la incorporació de nous perfils d'usuaris.

L'any 2002, 333 persones (194 dones) van participar en aquest programa duent a terme activitats en els sectors dels serveis culturals i d'oci, d'atenció a les persones, serveis mediambientals i de millora de la qualitat de vida, i tecnologies de la informació i el coneixement. L'any 2003 es va modificar la normativa, incorporant el contracte d'inserció i reduint molt substancialment l'aportació per a aquests contractes. Així, l'any 2003 van participar en aquest programa, dintre del sector de serveis mediambientals, 31 persones, amb una participació femenina del 58%.

3.2.4 PASSAREL·LES CAP A L'OCUPACIÓ

L'any 2002 Barcelona Activa va posar en funcionament el projecte "Passarel·les cap a l'Ocupació" que, en el marc de la iniciativa europea Equal, té l'objectiu d'eliminar les barreres i obstacles que impedeixen a persones amb dificultats especials l'accés a llocs de treball vacants de sis sectors productius no estacionaris de la ciutat (comerç, neteja, taxi, automoció, hostaleria, medi ambient), i compta amb la participació de 14 entitats de la ciutat, entre les que trobem entitats del sector empresarial, sindicats, organitzacions no governamentals i institucions. Durant 2003 es van dur a terme diferents accions per construir les passarel·les que facilitessin l'accés al món laboral a 532 persones, el 42% de les quals van ser dones. Es van elaborar itineraris adaptats a les necessitats específiques de cada participant, oferint-los informació, orientació i formació.

PERFIL DE LES DONES PARTICIPANTS A LES ACCIONS DEL PROJECTE EQUAL PASSAREL·LES CAP A L'OCUPACIÓ

Total dones	224
< 25 anys	14%
De 25 a 50 anys	72%
> 50 anys	14%
Minories ètniques, refugiades i immigrants	43%
Aturades	94%
Sense estudis	8%
Estudis primaris	47%
Estudis secundaris	33%
Estudis universitaris	12%

De les 224 dones participants, el 55% no disposava d'estudis o només tenia estudis primaris i el 43% eren dones refugiades o immigrants.

3.3 La participació de dones en els programes de promoció de la iniciativa emprendedora

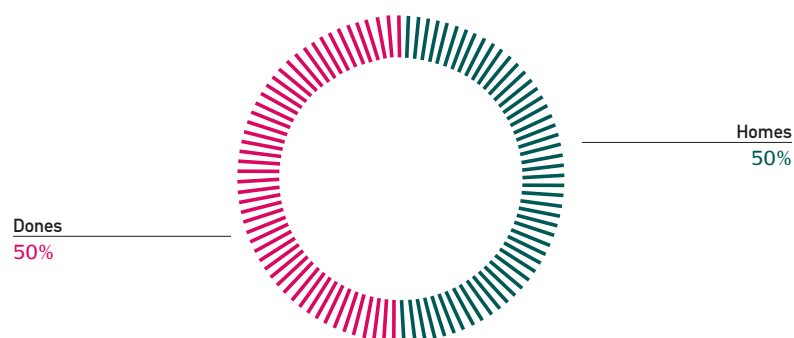
Els programes de promoció de la iniciativa emprendedora de Barcelona Activa tenen per objectiu fer costat a aquelles persones que, amb una idea de negoci, volen desenvolupar un projecte empresarial viable, de qualitat i amb sentit de futur.

L'acompanyament a emprenedors i a emprenedores es realitza mitjançant un conjunt de programes i serveis personalitzats dirigits indistintament a homes i dones, i amb uns programes dirigits específicament a incentivar l'esperit emprenedor i la creació i consolidació d'empreses liderades per dones. El reduït nombre de dones empresàries i directives a Espanya i a Barcelona fa que els programes d'acció positiva a favor de les dones emprenedores adquireixin gran importància per posicionar les dones en igualtat de condicions també en el món de la creació i direcció d'empreses.

PROGRAMES	2002		2003	
	TOTAL	% DONES	TOTAL	% DONES
Seminaris de suport a la creació d'empreses	1.549	66%	1.360	56%
Acompanyament a Emprenedors	9.583	50%	11.323	49%
Dones Emprenedores	683	100%	648	100%
Programa Vivers d'Empresa	236	21%	236	17%
Barcelonanetactiva	3.786	49%	7.197	48%
Total	16.967	52%	20.869	50%

La participació de les dones en el global dels programes de promoció de la iniciativa emprendedora és, per al període 2002-2003, pràcticament equivalent a la dels homes, posant en evidència que en el procés de recerca de feina la dona es plan-

PARTICIPACIÓ FEMENINA EN ELS PROGRAMES DE PROMOCIÓ DE LA INICIATIVA EMPRENEDORA 2003
(en percentatge)



teja amb normalitat i igualtat de condicions la creació d'empresa, l'autoocupació i l'ocupació per compte d'altri com entrades, totes elles viables, al mercat de treball. De totes maneres es detecta que al llarg de l'itinerari cap a la creació de l'empresa, la participació de les dones disminueix conforme s'acosta la concreció del projecte empresarial en una empresa, realitat que justifica un esforç especial en el disseny i desenvolupament de programes d'acció positiva per a la creació d'empreses liderades per dones.

De les dades disponibles es desprèn que des de l'any 1999 la participació femenina als programes per a la gent emprenedora s'ha mantingut lleugerament per sobre del 50%, la qual cosa és resultat de la voluntat decidida de Barcelona Activa per garantir la paritat de participació de dones en aquest servei.

3.3.1 SEMINARIS DE SUPORT A LA CREACIÓ D'EMPRESES

SEMINARIS (2003)	% DONES	% HOMES	TOTAL
Seminaris de difusió de la cultura emprenedora	61%	39%	973
Formació per a emprenedors i emprenedores	43%	57%	387
Total	56%	44%	1.360

Els seminaris de suport a la creació d'empreses consisteixen en accions formatives que tenen per objectiu facilitar l'itinerari per a la creació d'empreses de qualitat i amb sentit de futur. La major participació femenina que es detecta en aquest tipus d'accions de suport a la creació d'empreses és manifestació del creixent interès de les dones per la creació d'empreses, un camp en el qual, segons ens mostren les dades presentades en aquest mateix informe, són encara minoria.

3.3.2 INFORMACIÓ I ASSESSORAMENT PER A LA CREACIÓ DE NOVES EMPRESES

Durant els anys 2002 i 2003, 20.906 persones van participar en accions d'informació i assessorament per a la creació d'empreses des dels diferents centres de serveis de Barcelona Activa. Del total de participants (9.583 persones al 2002 i 11.323 al 2003), i com en anys anteriors, el 50% van ser dones, posant de manifest l'interès de les dones en la creació d'empreses com a forma de canalitzar la seva creativitat i experiència en l'àmbit professional.

3.3.3 DESENVOLUPAMENT DEL PLA DE VIABILITAT

Els programes de promoció de la iniciativa emprenedora ofereixen acompanyament a través d'itineraris personalitzats a aquelles persones interessades en estudiar la viabilitat empresarial de la seva idea de negoci.

Dels 1.721 promotors i promotores de projectes empresarials al 2003, el 44% van ser dones, dada que passa al 50% si s'hi suma l'acompanyament que es realitza en el programa d'acció positiva Dones Emprenedores.

3.3.4 DONES EMPRENEDORES

Dones Emprenedores és un conjunt de programes d'acció positiva que tenen per objectiu augmentar la presència de les dones en el teixit empresarial de la ciutat com a via per incrementar la taxa d'ocupació femenina, millorar la cultura empresarial, i donar resposta a noves demandes socials.

L'any 2002, Dones Emprenedores va acompanyar 165 dones emprenedores a través del programa Inici. Aquest programa pretén detectar, donar suport i acompanyar a dones emprenedores en l'anàlisi de viabilitat del seu projecte d'empresa. L'any 2003 van participar 102 dones emprenedores en aquest programa.

Dones emprenedores també comprèn un programa d'acompanyament per a la consolidació i el creixement de projectes empresarials liderats per dones, el programa Consolidació. Al 2002 van participar al programa Consolidació 127 dones, mentre que al 2003 es va acompanyar la consolidació dels projectes empresarials de 107 dones.

Aquesta oferta de Dones Emprenedores es complementa amb un programa de formació per a dones emprenedores, on les dones participants adquireixen coneixements i habilitats en les diferents àrees de la gestió empresarial i les noves tecnologies. El programa de formació per a dones emprenedores ha comptat amb la participació durant el període 2002-2003 de 697 dones.

Adicionalment, l'any 2002 es van realitzar 2 programes per a dones en sectors específics i emergents, com són els serveis a les persones, que va comptar amb 35 dones participants, i els serveis complementaris, amb la participació de 98 dones emprenedores. Aquests programes van oferir formació especialitzada, accions per a la millora competencial i activitats de relació i creació de xarxes en aquests sectors.

PROGRAMES	2002 DONES PARTICIPANTS	2003 DONES PARTICIPANTS
Inici	165	102
Consolidació	127	107
Formació per a dones emprenedores	258	439
Serveis a les persones	35	
Serveis complementaris	98	
Total	683	648

3.3.5 BARCELONANETACTIVA

Barcelonanetactiva és el portal per a la gent emprenedora, una plataforma de serveis i continguts d'alt valor afegit basada en tecnologies Internet/Intranet/Extranet que dóna suport a les persones emprenedores, acull una comunitat virtual d'empreses, i promou la creació d'empreses de qualitat, la cooperació empresarial, la innovació i l'aprenentatge permanent.

Al desembre de 2003, la comunitat virtual d'emprenedors i emprenedores reunits a Barcelonanetactiva estava formada per 7.197 persones, el 48% d'elles dones.

Barcelonanetactiva disposa des de l'any 2000 d'una nova plataforma especialment dissenyada per a les dones emprenedores. Les noves tecnologies de la informació i les comunicacions, i especialment Internet, suposen noves oportunitats per a la incorporació de dones al món empresarial, tenint en compte l'especial sensibilitat que venen demostrant cap a la transformació de la ciutat vers la societat del coneixement, detectant noves necessitats i noves oportunitats de negoci.

	% DONES	% HOMES	TOTAL
Emprenedors/es registrats a la comunitat virtual d'empreses a desembre de 2003	48	52	7.197

3.3.6 EL DIA DE L'EMPREDADOR

Les successives edicions del Dia de l'Emprenedor han sigut un èxit de participació on les dones han tingut un paper destacat.

El Dia de l'Emprenedor és una jornada organitzada per Barcelona Activa juntament amb altres entitats que a Barcelona donen suport a la creació d'empreses, on, a través d'activitats de coneixement, relació, entreteniment i reconeixement, l'agència vol celebrar i fer visible el talent emprenedor de la ciutat.

Al voltant de 2.000 persones van assistir al Dia de l'Emprenedor en cadascuna de les edicions del període analitzat. Aquesta iniciativa, adreçada als emprenedors i emprenedores de la ciutat, va despertar l'interès tant entre el col·lectiu d'homes com el de dones, amb una participació femenina del 46% al 2003. Aquesta xifra s'afegeix a aquelles que posen de manifest el creixent interès de les dones per a la creació d'empreses.

Donades les especials característiques i obstacles que comporta el fet d'emprendre per a les dones, els Premis Barcelona d'Ofici Emprenedora, convocats al 2003 per sisena vegada, compten entre les seves categories amb el Premi a la Dona Emprenedora, amb l'objectiu de reconèixer la trajectòria empresarial de les dones emprenedores.

3.4 La participació de les dones en els programes per a la pime

Els programes per a la pime de Barcelona Activa tenen el doble objectiu de facilitar a les petites empreses i microempreses de la ciutat l'accés a serveis, infraestructures i formació contínua per tal de contribuir a la millora de la seva competitivitat i a l'establiment de xarxes d'empreses, i el de facilitar l'accés universal a les oportunitats que obren les noves tecnologies de la informació i les comunicacions.

Les activitats dels programes per a la pime es realitzen principalment al Fòrum Nord, un equipament municipal situat al Parc Central de Nou Barris des d'on, amb els seus més de 10.000 m², s'ofereix un Centre d'Empreses innovadores, una plataforma de relacions empresarials, un centre de formació contínua per a treballadors i treballadores, i el Cibernàrium, el multiespai per a la divulgació de les TIC.

PROGRAMES (2003)	% DONES	% HOMES	TOTAL
Centre de formació contínua	32%	68%	626
Centre d'empreses Fòrum Nord	19%	81%	82
Plataforma de Relacions Empresarials			8.417
Servei d'informació a l'empresa	12%	88%	712
Total	45%	55%	53.864

3.4.1 CENTRE DE FORMACIÓ CONTÍNUA

El Centre de Formació Contínua ofereix una àmplia oferta d'accions formatives de qualitat en noves tecnologies i noves eines de gestió empresarial per tal d'adaptar el perfil professional dels treballadors i les treballadores als nous requeriments del mercat laboral, tot millorant els seus coneixements i habilitats i contribuint, d'aquesta manera, a millorar la innovació i la competitivitat del teixit empresarial.

Aquesta formació, específica, innovadora i de gran qualitat, ha comptat amb un índex de participació femenina del 23% l'any 2002 i del 32% al 2003. Es constata com les dones s'estan introduint progressivament en àrees formatives tradicionalment molt masculinitzades, com són les noves tecnologies i les noves eines de gestió empresarial.

	% DONES	% HOMES	TOTAL
Participants a les accions del Centre de Formació Contínua	32	68	686

3.5 La participació de les dones al Cibernàrium

El Cibernàrium és el multiespai del món d'Internet dirigit a empreses, estudiants i professionals que Barcelona Activa, junt amb la Cité des Sciences et de la Industrie, la Vilette de Paris, posa a disposició de la ciutat al Fòrum Nord de Nou Barris amb l'objectiu de què els seus usuaris i usuàries puguin identificar les oportunitats que els ofereixen les noves tecnologies, descobrir les seves aplicacions en l'àmbit professional o empresarial i aprendre a utilitzar-les.

En el període 2002-2003, les instal·lacions del Cibernàrium han rebut la visita de 84.300 persones que han participat a les seves activitats, entre les quals destaquen els recorreguts pels més de 120 productes multimèdia, els seminaris d'iniciació a Internet (correu electrònic, navegació per la xarxa, cercadors), els seminaris de nivell avançat en aplicacions telemàtiques (intranets, llenguatges html i xml, e-commerce, seguretat a la xarxa) i activitats de divulgació sobre com les noves tecnologies afecten al món professional i empresarial.

L'any 2002 40.237 persones van participar a les activitats del Cibernàrium. L'any 2003, el volum de participants va augmentar fins a 44.027, assolint, un altre any, la paritat en la distribució de gèneres dels usuaris i usuàries d'aquest multiespai. És precís fer especial esment de la participació femenina a les activitats de capacitat tecnològica. Amb un 52% de participació, les dones mostren un major interès per les accions que els permeten millorar les seves capacitats i el seu perfil professional en l'àmbit de les noves tecnologies, mentre que els homes són majoria als espais de navegació.

3.6 Porta22, Espai de Noves Ocupacions

ESPAIS (2003)	% DONES	% HOMES	TOTAL
Sales de navegació	43%	57%	32.254
Espais de formació	52%	48%	11.773

L'any 2003 Barcelona Activa va posar en marxa Porta22, Espai de Noves Ocupacions. Aquesta nou equipament de Barcelona Activa ofereix informació, formació i assessorament sobre noves ocupacions, sectors emergents, noves cultures del treball i organitzacions en xarxa.

Porta22, Espai de Noves Ocupacions és membre fundador de la Réseau Cité des Métiers (Xarxa de Ciutats d'ocupacions) que, amb l'impuls i el suport de la Cité des Sciences et de la Industrie, la Villette de Paris, ha establert una metodologia comuna de treball amb els ciutadans i ciutadanes i de tractament de continguts. Aquesta metodologia es basa en garantir el dret d'accés a la informació i el coneixement fomentant l'autonomia personal i la qualitat dels continguts, tot garantint l'anonimat dels usuaris i usuàries dels seus serveis. Per aquest motiu, no es disposa de dades desagregades sobre el perfil dels usuaris i usuàries d'aquest servei.

Porta22, Espai de Noves Ocupacions respon a les necessitats d'una ciutat que vol retenir, atraure i generar persones innovadores i amb talent, capaces d'afegir valor en un mercat de treball dinàmic i que creix de la mà de diferents sectors emergents com ara els serveis a les empreses, els serveis a les persones, les ciències de la vida, les noves tecnologies, l'aeronàutica, les indústries de la cultura, o els serveis culturals.

Durant els seus primers mesos de funcionament, Porta22, Espai de Noves Ocupacions, ha despertat un gran interès, amb un total de 6.063 usuaris i usuàries.

PARTICIPACIÓ A PORTA22	SETEMBRE-DESEMBRE 2003
Visitants individuals	4.403
Grups atesos	135
Visitants accions grupals	1.660
Total participants	6.063

4. Resum

- 1. La taxa d'ocupació femenina a Barcelona s'ha incrementat en 3,2 punts en dos anys, assolint el 56,5% l'any 2003.** Aquesta taxa és superior a la catalana (55,4%) i es manté gairebé 10 punts per sobre de l'espanyola, que es situa en el 46,8%. Cal recordar que la taxa d'ocupació fa referència a l'activitat laboral de les persones residents a la ciutat.
- 2. El 2003, la taxa d'ocupació femenina de Barcelona supera per primera vegada la de la Unió Europea, que és del 55,6%.** D'aquesta manera la ciutat es troba en molt bona disposició per a assolir els objectius europeus que són obtenir el 57% el 2005 i el 60% el 2010. Del 2001 al 2003 la taxa d'ocupació femenina a Barcelona ha guanyat 3,2 punts i li resten 3,5 punts per assolir l'objectiu del 2010, amb 7 anys per endavant.
- 3. La distància entre les taxes d'ocupació femenina i masculina, es situa en 18,6 punts el 2003.** Aquesta xifra és inferior en un punt a la del 2001 i es troba propera a la de la Unió Europea, que són 17,2 punts i segueix reduint-se. Pel que fa a Catalunya i a Espanya, mantenen valors elevats d'aquest "gap" -24,0 i 27,7 respectivament- encara distants al de Barcelona, malgrat l'evolució favorable en els darrers dos anys.
- 4. La diferència entre les taxes d'atur d'ambdós sexes s'ha escurçat a menys de 2 punts, un veritable mínim històric.** El 2002, l'atur femení es va incrementar en un 5,3%, quan el masculí ho va fer en un 9,7%. El 2003, el nombre d'aturades fins i tot s'ha reduït en termes absoluts en 1,5% i, per contra, els homes han registrat un augment de l'1,4%. El 2002, l'augment de l'atur femení va afectar tots els segments d'edat, mentre que al 2003 només en dos estrats segueix creixent i el nombre d'aturades entre 20 i 54 anys experimenta un descens. Com ja és habitual, les dones més grans de 55 anys són les que pateixen amb més intensitat l'atur.
- 5. El nombre de contractes femenins registrats ha disminuït un 8% el 2002 i un 6,1% el 2003.** Tot i així, les dones continuen superant en nombre de contractes al vector masculí. S'explica per que en la contractació temporal les dones segueixen formalitzant més contractes que els homes, aproximadament uns 20.000 més el 2003.
- 6. El nombre de contractes indefinits signats pels dos sexes són cada cop més similars.** Al 2003 només els separen 700 contractes. Durant el bienni 2002-2003 es registra una disminució significativa de la contractació fixa (a l'entorn d'un 12% cada any) que, si bé incideix en els dos sexes, ho fa lleugerament menys en el grup femení.
- 7. A Catalunya, de cada 100 dones 75 treballen amb contractes indefinits.** El 2003 la taxa de temporalitat femenina a Catalunya es situa al 25%, quatre punts inferior a la del 2001. Situació que suposa un avenç indiscutible de la qualitat de l'ocupació femenina, tot i que encara ens trobem a nivells inferiors

als europeus, que registren una temporalitat del 14%. Per l'àmbit espanyol, la taxa s'eleva al 33,7%.

- 8. Les dificultats de la dona per augmentar la seva presència al món empresarial i en els llocs de treball d'alta direcció públics i privats continua manifestant-se el 2002 i el 2003.** Si bé hi ha signes positius en les dades per al conjunt d'Espanya, com l'augment d'un 12% en el bienni de dones empresàries amb més de 10 assalariats, els nivells de partida són encara tant febles, que aquestes variacions amb prou feines alteren el seu pes sobre el conjunt.
- 9. Entre l'any 1995 i el 2000 ha tingut lloc un notable increment de l'ocupació femenina a la Regió Metropolitana de Barcelona. Aquesta situació ha afavorit tant a les joves més preparades com a les dones amb menors nivells formatius.** Aquest augment és producte tant d'una incorporació de dones joves i inactives, el que ha suposat un rellevant increment de l'activitat- com a una substancial reducció dels nivells d'atur. En aquest punt, cal remarcar que en l'estrat d'edat entre 30 i 44 anys la taxa d'atur femenina es divideix per tres (passa del 23 al 8%).
- 10. El progrés en el nivell educatiu de les dones ha estat notable en aquests anys. L'any 2000 un 17,7% del col·lectiu femení comprés entre 18 i 29 anys disposava de titulació universitària, cinc punts i mig més que els homes.** Cinc anys abans aquesta diferència era de 2,9 punts, pel que tant el nivell com la dinàmica afavoreix a les dones. Aquesta és la més ferma garantia de l'equiparació en el món laboral en els propers anys. Es segueix detectant una poca presència de les dones en les titulacions de caràcter tècnic, mentre pugen sensiblement les que tenen una especialització en ciències socials i jurídiques.
- 11. Un avanç significatiu en l'emancipació femenina.** Si l'any 1995 a la ciutat de Barcelona, un 37,5% de les dones no disposaven d'ingressos, al 2000 aquest percentatge es redueix al 28%. Al començament del període aquest era el grup més nombrós, mentre al 2000 passa a ser-ho el grup de les que treballen per compte d'altri. Situant-se en segon lloc les dones que reben ingressos per pensions, ajudes i altres ingressos.
- 12. L'horari laboral, element crucial per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.** A la Regió Metropolitana de Barcelona, l'evolució en els darrers anys en àmbits com la demografia, la disposició urbanística, el sistema de transports, l'accessibilitat de l'habitatge, el mercat laboral o la percepció social del rol d'homes i dones a la llar fa que existeixin dificultats objectives per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Per a facilitar-la, cal abordar aquesta temàtica des d'una perspectiva transversal, i resulta crucial el pas gradual a la utilització d'un horari laboral europeu, que a la llarga hauria d'anar associada a la reforma de l'horari escolar, l'horari comercial, l'horari d'atenció al públic de l'administració i el de les empreses de restauració,

així com a la necessària ampliació de l'oferta de serveis per a les persones i el canvi en la corresponsabilitat en les tasques familiars.

- 13. Els programes d'ocupació i creació d'empresa de Barcelona Activa garanteixen novament la paritat en la participació de dones.** Cinc anys consecutius de paritat entre els usuaris i usuàries de l'agència contribueixen a ampliar la presència de la dona al món del treball i de l'empresa a Barcelona. Al període 2002-2003 les dones han assolit un 50% de participació als programes de Barcelona Activa.
- 14. Les dones aturades participen àmpliament als programes d'ocupació i de formació ocupacional de Barcelona Activa.** Els programes d'ocupació de l'agència van tenir un índex de participació femenina de prop del 60% al 2003. El 59,7% de les persones que van participar a les accions de formació ocupacional van ser dones. La implicació positiva de les dones en els programes d'ocupació i formació ocupacional és expressió també de que encara existeixen dificultats per a la inserció laboral.
- 15. Els programes que incorporen experiència laboral en ocupacions emergents atrauen una majoria femenina.** La major participació de les dones en programes que combinen formació i experiència laboral en sectors emergents demostra que aquests sectors són motors de l'increment de l'ocupació femenina i noves vies d'inserció.
- 16. Les dones mantenen l'interès per la creació d'empreses.** Per cinquè any consecutiu l'índex de participació femenina supera el 50% (50,3%). Les dones manifesten un alt nivell d'interès en el procés de creació d'empreses, tot i que en el moment de constitució i consolidació de l'empresa, la participació de les dones es redueix considerablement.
- 17. El Cibernàrium contribueix a reduir la fractura digital també entre les dones.** Els seminaris de divulgació i capacitació digital impartits des del Cibernàrium van registrar un índex de participació femenina del 52%.

