

Les dones al mercat de treball

Dia internacional de les dones
8 de març de 2023



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa

—

Les dones al mercat de treball

Dia internacional de les dones

8 de març de 2023

—

Departament d'Estudis de la Gerència
d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica.

Direcció d'Organització i Qualitat. Àrea
d'Igualtat i Diversitat. Direcció Corporativa
de Desenvolupament Organitzatiu.
Barcelona Activa.

Índex

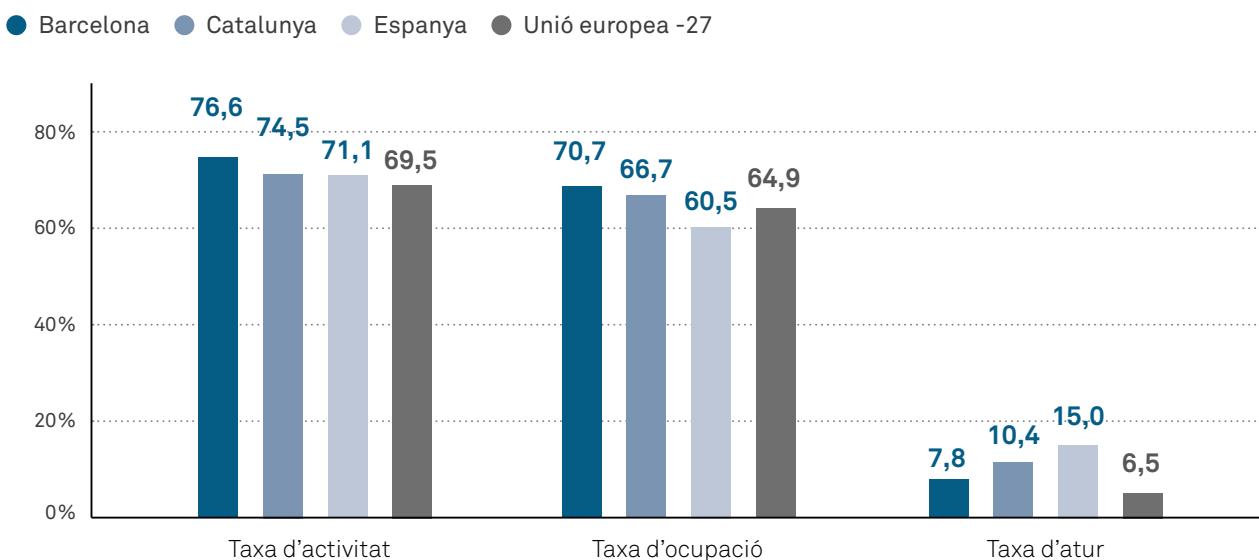
| | |
|--|-----------|
| 01. PARTICIPACIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL | 4 |
| 01.1. Activitat, ocupació i atur | 4 |
| 01.2. Distribució del temps de treball: la jornada parcial | 7 |
| 01.3. La contractació indefinida | 8 |
| 02. LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL. PRESÈNCIA DESIGUAL DE LES DONES ALS SECTORS ECONÒMICS ACTUALS | 10 |
| 02.1. Llocs de treball per sectors | 10 |
| 03. LA SEGREGACIÓ VERTICAL. EL SOSTRE DE VIDRE | 13 |
| 03.1. Presència de dones a càrrecs directius i gerències | 13 |
| 03.2. Presència de dones investigadores | 17 |
| 04. DONES EMPRENEDORES I EMPRESÀRIES | 18 |
| 05. LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE | 21 |
| 06. LA FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA | 25 |

01. Participació en el mercat de treball

01.1 ACTIVITAT, OCUPACIÓ I ATUR

L'any 2022, **tant la taxa d'activitat femenina (76,6%) com la taxa d'ocupació femenina (70,7%) de la ciutat de Barcelona són superiors a les de Catalunya, Espanya i la Unió Europea**. En tots els àmbits territorials les taxes femenines són inferiors a les masculines, però la ciutat compta amb una major participació de les dones al mercat de treball que als territoris comparats, tot i que la taxa d'ocupació barcelonina es manté lluny de la mitjana dels països del nord d'Europa.

Gràfic 1. Taxa d'activitat, ocupació i atur femenina per àmbits territorials. 2022¹
(Mitjana anual en % s/població 16-64 anys)



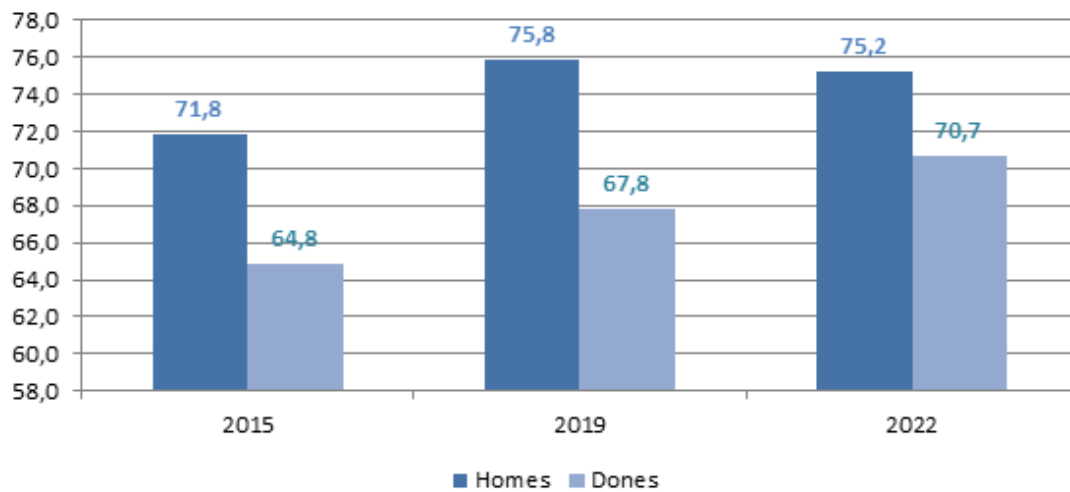
En termes interanuals, tant la taxa d'activitat com la d'ocupació femenina de Barcelona **es redueixen en relació a 2021**, amb -2,9 i -0,8 punts percentuals respectivament.

Barcelona registra una **taxa d'atur femenina amb un valor inferior** en 2,6 i 7,2 punts, respectivament, a les mitjanes catalana (10,4%) i espanyola (15,0%), tot i que superior a la mitjana de la Unió Europea (6,5%). La **taxa d'atur** de les dones a Barcelona se situa en un **7,8%** el 2022, dada 2,3 punts inferior a la de 2021 (10,1%).

L'evolució en els darrers anys mostra una tendència estructural a l'augment de la **taxa d'ocupació femenina**, que **tanca l'any 2022 amb una mitjana superior al 70%**. D'altra banda, la diferència entre les taxes d'ocupació d'homes i dones que el 2019 superava els 8 punts, **s'ha reduït notablement en el període 2020-22**, fins a situar-se per sota de 5 punts percentuals, mostra de la recuperació econòmica arran de la crisi sanitària provocada per la covid19.

¹ Font: elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal, l'Institut Nacional d'Estadística i Eurostat.

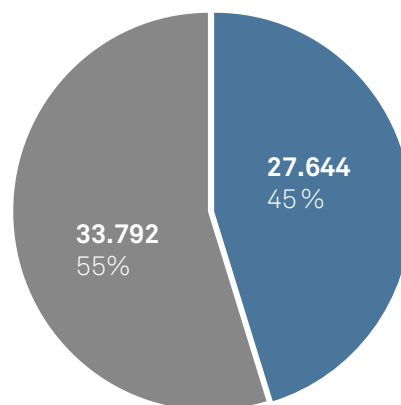
Gràfic 2. Evolució de la taxa d'ocupació per sexe a Barcelona. 2015–2022. Mitjanes anuals (% s/pobl. 16–64 anys)²



L'impacte laboral de la recuperació de l'activitat econòmica després de la crisi COVID és rellevant en relació a l'atur. A desembre de 2022, **l'atur femení registrat a Barcelona se situa per sota de les 34.000 persones i assoleix el valor més baix en un desembre des de 2007**, després d'un descens interanual (-3,3%), lleugerament superior al masculí (-2,8%), tot i mantenir el mateix pes relatiu que l'any 2021 (55%).

Gràfic 3. Atur registrat per sexe a Barcelona. Desembre 2022³

● Homes ● Dones

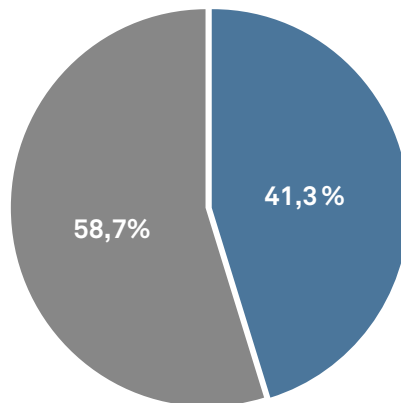


“La taxa d'ocupació femenina se situa el 2022 per segon any consecutiu per sobre del 70%, el valor més alt de la sèrie històrica. També es redueix el número de persones en situació d'atur, tot i que la major part són dones i en els mateixos percentatges que l'any 2021.”

El desembre de 2022, **l'atur de llarga durada (més de 12 mesos) a Barcelona** se situa en 23.892 persones i representa el 38,9% de l'atur registrat total. Es registren 14.027 dones en aquesta situació, que representen el 58,7% del total i el 41,5% de l'atur registrat femení. D'aquest col·lectiu, el 76,9% correspon a atur de molt llarga durada (més de 24 mesos), un percentatge molt similar al dels homes (73,1%).

Gràfic 4. Estructura de l'atur de llarga durada a Barcelona per sexe. 2022 (%):

● Homes ● Dones



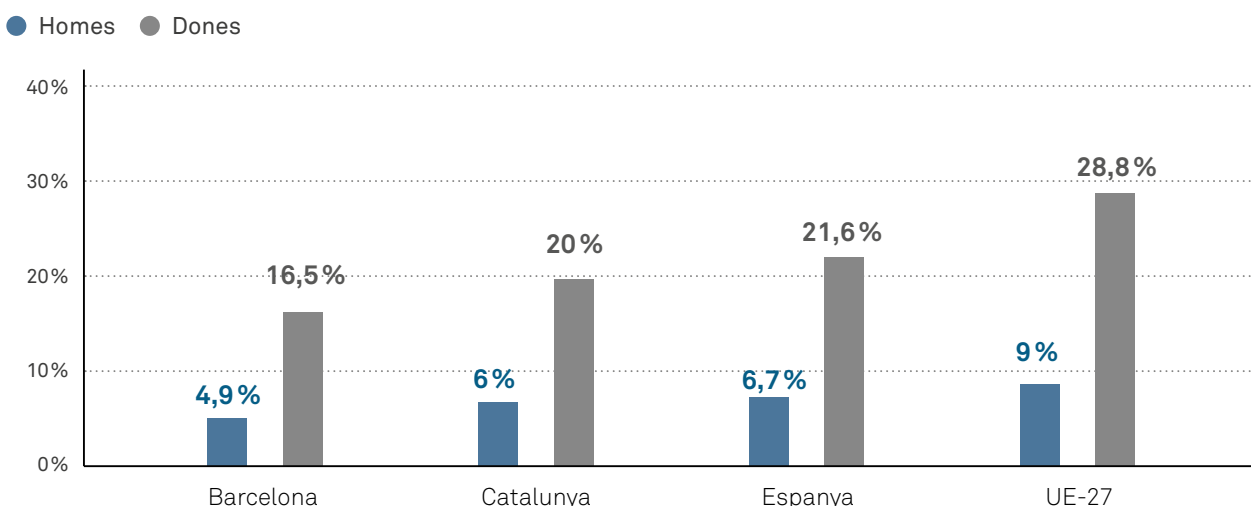
“Mostra de la recuperació econòmica és el descens de l'atur registrat a Barcelona tant d'homes com de dones. Tot i així, son les dones les que tenen més dificultats per sortir d'aquesta crisi: prop d'un 40% de les persones aturades són de llarga durada, de les quals gairebé un 60% són dones”.

^{2,3,4} Font: elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal.

01.2 DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS DE TREBALL: LA JORNADA PARCIAL

El quart trimestre de 2022, **el pes del treball a temps parcial entre les dones assalariades a Barcelona (16,5% del total) més que triplica el que registren els homes (4,9%)**, tot i haver-se reduït respecte al quart trimestre de 2021 (18,3% del total). Se situa, però, per sota de les mitjanes catalana (20,0%), espanyola (21,6%) i —en particular— de la Unió Europea (28,8%).

Gràfic 5. Ocupació a temps parcial. IV trimestre 2022 (%)⁵



L'ocupació a temps parcial podria ser una opció escollida per la persona treballadora per diferents motius personals: estudiar, oci, conciliar, etc. No obstant, **prop de la meitat d'homes i dones que treballen a temps parcial ho fan de manera involuntària**, segons l'Enquesta de Població Activa de 2022.

L'assumpció de les tasques reproductives en major mesura per part de les dones respecte als homes ha suposat que siguin elles les que accedeixen majoritàriament a aquest tipus de contractes. Així ho detalla el Dossier Estadístic “*Les Dones a Catalunya 2022: Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere*”, de l'Institut Català de les Dones. La preferència pel temps parcial té com a principal motiu **per a les dones la cura de les filles i fills en un 36,4%** dels casos, percentatge que cau fins al 15,6% en el cas dels homes. La cura de persones malaltes i dependents és un altre element diferencial entre dones i homes, representant el 11,8% de les dones les que s'acullen aquesta modalitat de contracte parcial davant del 6,3% dels homes.

La dificultat de conciliació i comptabilització de la vida personal, laboral i familiar es segueix concentrant, per tant, en les dones, **amb conseqüències en la menor presència al mercat de treball** i amb el pes que això significa en la seva economia: menor capacitat adquisitiva que els homes tant en les prestacions d'atur com en les pensions al final de la seva vida laboral, sens oblidar també la major càrrega física i mental.

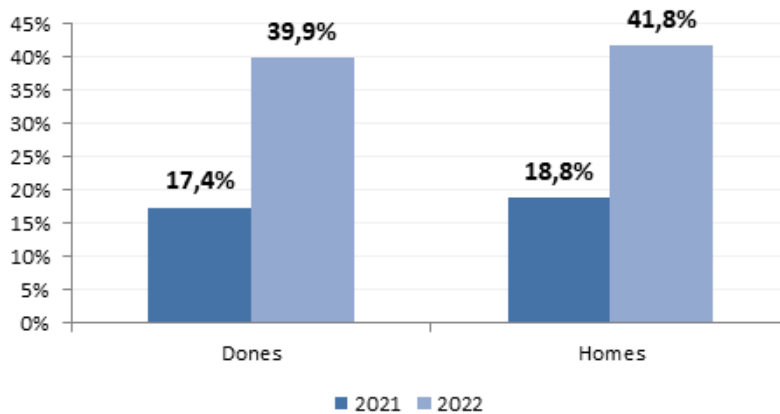
“La contractació a temps parcial es produeix majoritàriament en les dones. Les tasques domèstiques de la llar i de cura continuen sent el principal escull que es troben les dones en l'accés a l'ocupació a jornades completes, i el gran repte de corresponsabilitat pendent com a societat.”

⁵ Font: elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal, l'Institut Nacional d'Estadística i Eurostat.

01.3 LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

L'any 2022, la **contractació indefinida de les dones** a Barcelona se situa en 188.366 contractes i un **39,9%** del total, xifra que representa un increment de + 22,5 punts respecte a l'any anterior (17,4%) i **el percentatge més alt de la sèrie històrica**. Es manté per sota del pes que assoleix entre els homes (18,8 %, +1,5 punts més que el 2020). Aquest fort augment de la contractació indefinida és conseqüència de l'aprovació de la reforma laboral -que potencia especialment aquesta modalitat contractual- i que beneficia també els homes, entre els quals aquesta modalitat representa el 41,8% de la contractació total (23 punts més que el 2021).

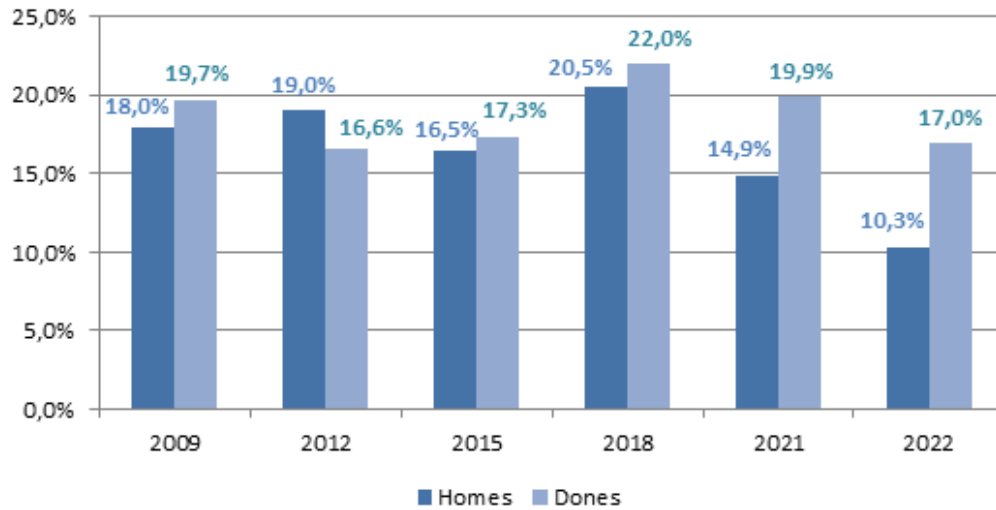
Gràfic 6. Contractació indefinida per sexe a Barcelona. 2021–2022 (%)⁶



El quart trimestre de 2022, un **17% de les dones assalariades** residents a Barcelona treballaven amb contracte temporal, un percentatge 6,7 punts superior al dels homes (10,3%). Arran de la reforma laboral, la taxa de temporalitat femenina ha disminuït en gairebé tres punts respecte l'any 2021 (-2,9 punts), una disminució inferior a la registrada en els homes (-4,6 punts).

“El 2022, prop del 40% dels contractes signats per dones a Barcelona van ser indefinits, el valor més alt de la sèrie històrica”

⁶ Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat.

Gràfic 7. Taxa de temporalitat per sexe a Barcelona. 2015-2022 (%)⁷

“Tant homes com dones mostren les millors dades la reducció de la contractació temporal en els darrers anys. Tot i així, son les dones les que més son contractades de forma temporal i s’exposen per tant en major mesura a les fluctuacions de l’economia i a una major vulnerabilitat”.

⁷ Font: elaboració del Departament d’Estudis de la Gerència d’Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l’Ajuntament de Barcelona a partir de l’Enquesta de Població Activa.

02. La segregació horitzontal. Presència desigual de les dones als sectors econòmics actuals

La segregació horitzontal de l'ocupació representa la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat, sobre la base de criteris no justificables. S'arrela en estereotips i creences associades als rols i expectatives de gènere, que tenen un fort impacte en la composició del mercat laboral. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball associats al rol de gènere femení, que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferior i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

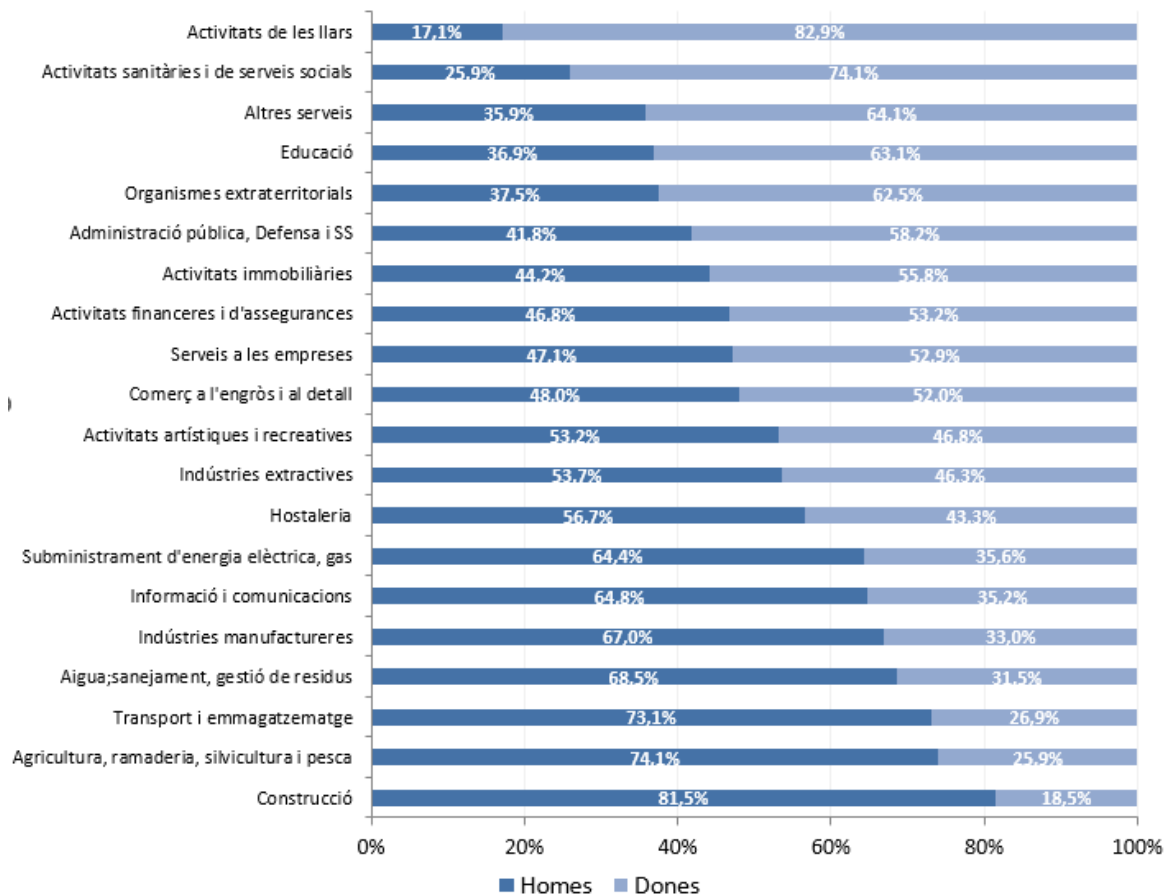
02.1 LLOCS DE TREBALL PER SECTORS

Les dades d'afiliació a la Seguretat Social al tancament del 2022 posen de manifest la presència desigual de les dones als sectors de l'economia de Barcelona. Els llocs de treball **amb major presència de dones es troben als sectors feminitzats, com activitats a les llars (82,9%)** i activitats sanitàries i de serveis socials (74,1%). Son feines que es caracteritzen per un ús intensiu de la mà d'obra, menys valorades socialment i amb pitjors remuneracions salarials. Formen part del fenomen que es coneix com a **terra enganxós** i es caracteritzen també per les limitades possibilitats de promoció laboral.

Altres sectors com l'educació, l'administració pública, activitats immobiliàries, financeres i d'assegurances, serveis a les empreses i comerç a l'engròs i al detall es caracteritzen també pel predomini de l'ocupació femenina, sent sectors sovint acompanyats de majors nivells de precarietat laboral (salaris reduïts, poca estabilitat laboral, jornada parcial, etc.)

D'altra banda, la construcció, el transport, l'aigua, sanejament i residus i les indústries manufactureres continuen essent sectors altament masculinitzats. Cal remarcar que les dones **representen un 35,2% de l'ocupació a la branca d'Informació i comunicacions**, un sector masculinitzat en continu creixement i fortament demandat, que ofereix salaris més elevats i millors condicions laborals.

Gràfic 8. Distribució de l'afiliació a la Seguretat Social per sectors i sexe a Barcelona (%)
Desembre 2022⁸

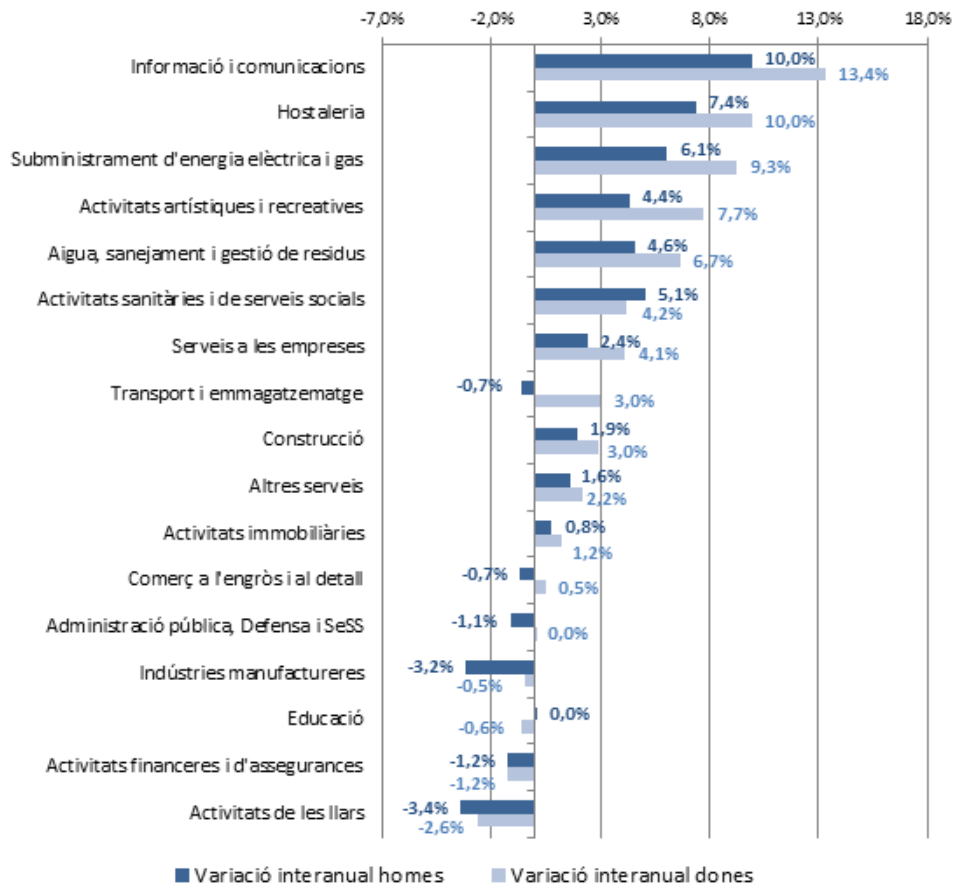


L'any 2022, la majoria de sectors econòmics de Barcelona crea ocupació neta femenina. En termes relatius, el nombre de dones afiliades **al sector de la informació i les comunicacions creix un +13,4%** i, junt amb **l'hostaleria (+10,0%), el subministrament d'energia elèctrica i gas (+9,3%) i les activitats artístiques i recreatives (+7,7%)** són alguns dels sectors més dinàmics i que assolixen increments superiors als dels homes. D'altra banda, les activitats financeres i d'assegurances (-1,2%) i el sector de les llars que ocupen personal domèstic (-2,6%) registren un descens moderat.

En termes absoluts, les activitats que registren un major creixement ocupacional respecte al desembre de 2022 són els **serveis a les empreses (amb +5.314 llocs de treball ocupats per dones), la informació i comunicacions (+3.991), les activitats sanitàries de serveis socials (+3.464) i l'hostaleria (+3.451).**

⁸ Afiliació als Règims General i d'Autònoms. Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de la Seguretat Social.

Gràfic 9. Variació interanual de l’afiliació a la Seguretat Social per sexe i sectors a Barcelona (%). Desembre 2022/2021⁹



“Els llocs de treball amb major presència de dones es troben als sectors feminitzats, com activitats a les llars (82,9%) i activitats sanitàries i de serveis socials (74,1%), amb major precarietat laboral. El 2022, cal destacar l’augment de la presència de les dones en sectors masculinitzats com el tecnològic (35,2%), amb major dinamisme econòmic, més prestigi i millor remunerat”.

⁹ Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de la Seguretat Social.

03. La segregació vertical. El sostre de vidre

03.1 PRESÈNCIA DE DONES A CÀRRECS DIRECTIUS I GERÈNCIES

Una altra de les manifestacions de les desigualtats al mercat de treball és el que es coneix com a **sostre de vidre**. Fa referència a les dificultats que tenen les dones per accedir i ocupar càrrecs de decisió i directius.

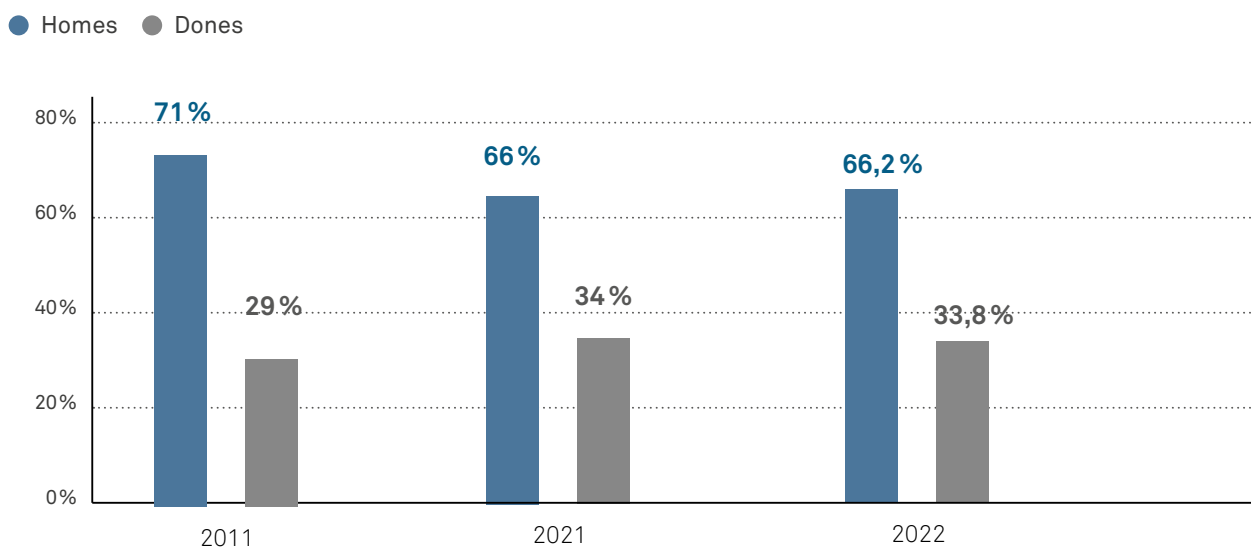
Segons l'Enquesta de Població Activa, el quart trimestre de 2022 un terç de les persones directives o gerents a Catalunya (**el 33,8 %**) són dones. En el conjunt de la darrera dècada s'observa un augment de la presència de dones als càrrecs de direcció a Catalunya, que passa del 29% del total l'any 2011 al 33,8% de 2022. Tot i així, en relació al 2021(34%), **aquest indicador es manté estable i es veu frenada la tendència ascendent observada en els últims anys**.

Les causes de l'estancament de la presència de dones en llocs directius i de poder no estan encara ben definides. Un estudi realitzat amb dones americanes *Mujeres en el lugar de trabajo*¹⁰ l'any 2022 ha conclòs que hi ha més dones líders que homes líders deixant les seves empreses. Aquest estudi recopila informació de 333 organitzacions participants que donen feina a més de 12 milions de persones, enquestant més de 40.000 empleades i realitzant entrevistes amb dones de diverses identitats —incloses dones de diferent origen, dones LGBTQ+ i dones amb diversitat funcional— per obtenir una mirada intersectorial als biaixos i les barreres.

Entre els motius més probables està se'n qüestioni el seu judici com a líder; que el fet de ser mares hagi influït en el seu detriment; que se les negui o se les passi per alt per a un augment de sou, un ascens o l'oportunitat de progressar. D'acord als resultats d'aquest estudi per a les dones líders cada vegada és més important treballar en empreses amb una cultura de treball diferent, on prioritzin la flexibilitat, el benestar dels empleats i la diversitat, l'equitat i la inclusió.

¹⁰ *Women in the Workplace*. LeanIn.Org and McKinsey & Company. 2022

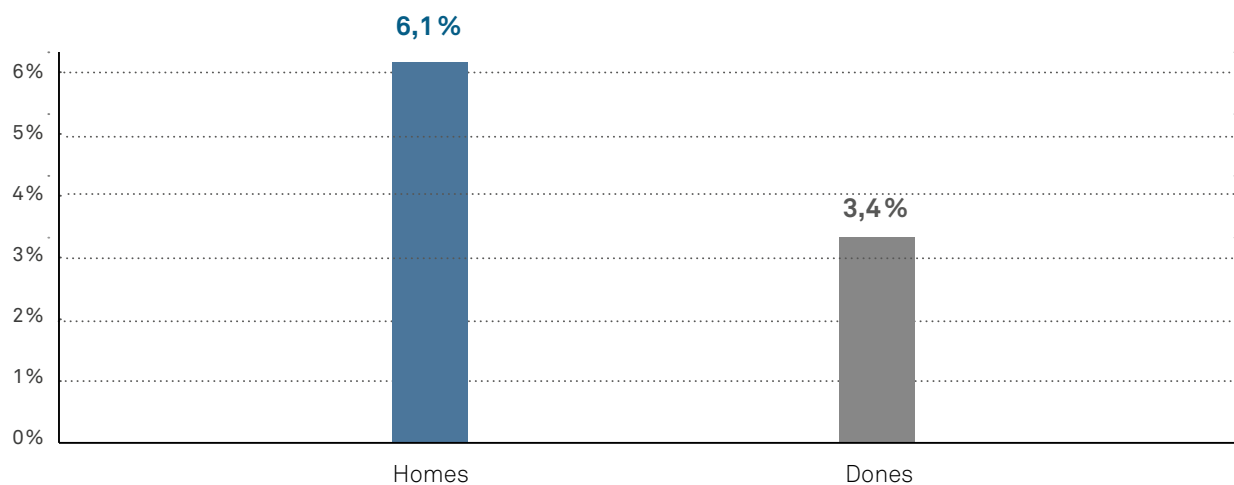
Gràfic 10. Directius/ives i gerents a Catalunya per sexe (% s/total personal directiu). IV trimestre 2011–2022 ¹¹



“El 2022 , es veu frenat l’augment de la presència de les dones als llocs de direcció de la darrera dècada. Caldrà observar si es capgira aquesta tendència i les dones assoleixen l’equitat als llocs directius i es veuen representades en la mateixa proporció que formen part de la societat: el 50 %.”

Respecte a l’ocupació total, el 2022 el percentatge de les dones que treballen amb rang de personal directiu augmenta lleugerament respecte l’any 2021 (3,1%) i se situa en el 3,4%, tot i que augmenta la distància respecte als homes (5,6%), que experimenten un creixement superior (6,1%).

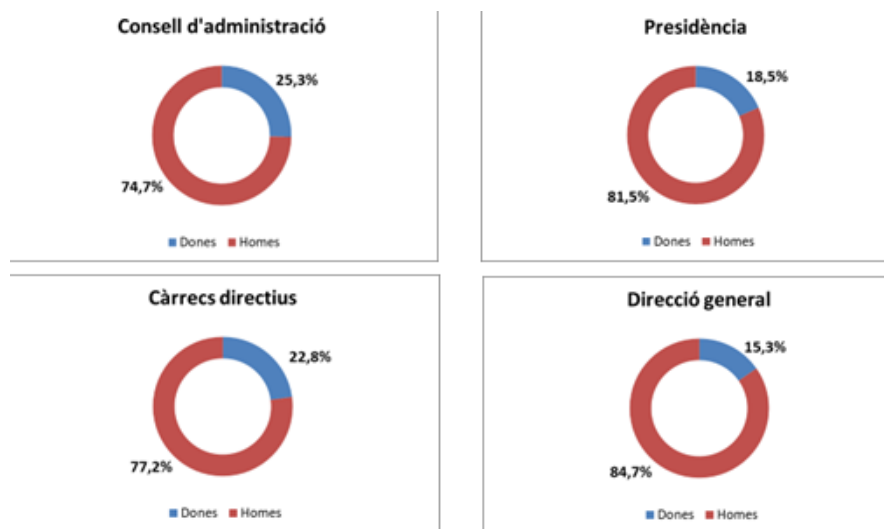
Gràfic 11. Directius/ives i gerents per sexe a Catalunya (% ocupació total). IV trimestre 2022 ¹²



^{11, 12} Font: elaboració del Departament d’Estudis de la Gerència d’Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l’Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l’Institut Nacional d’Estadística.

D'altra banda, **la participació femenina a les empreses catalanes és inferior a la masculina en tots els càrrecs de decisió i poder**. No obstant, cal destacar que en els darrers anys la presència de dones en aquest tipus de llocs de treball ha augmentat considerablement. Així, l'any 2009, als càrrecs de **direcció general i dels consells d'administració**, existia una presència femenina del 4,5% i del 8,2%, respectivament, en canvi, l'any 2021, aquesta representació ha augmentat fins el 15,3% i el 25,3%, respectivament.

Gràfic 12. Participació de les dones a l'empresa catalana segons el càrrec. 2021¹³



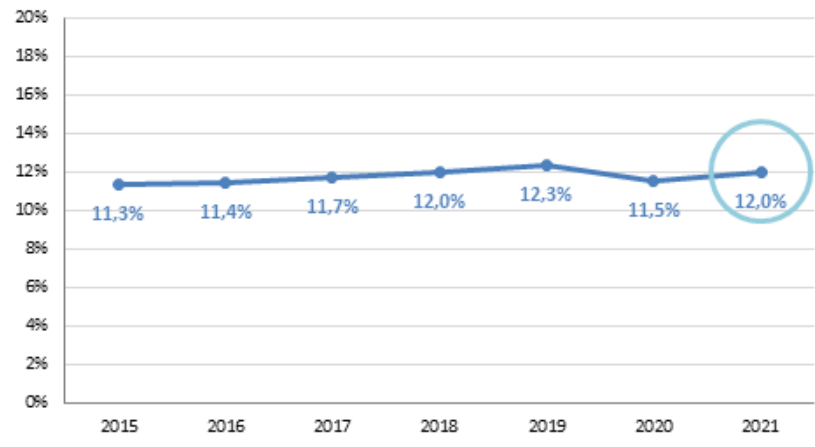
Tot i aquesta l'evolució favorable, l'ocupació de les dones en aquests càrrecs es troba dins d'un interval reduït que en la majoria dels casos no arriba a superar una quarta part de la representació total.

Cal destacar que el sector de les TIC es queda enrere en presència de dones als llocs de direcció i consells d'administració; només un 13,5% i un 19,6%, respectivament, són dones.

Pel que fa al compliment de la normativa estatal sobre igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, l'any 2021 **tant sols un 12% de les empreses catalanes** subjectes a l'art. 32.2b) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, **compleixen amb el 40% de dones al consell d'administració**, xifra que s'ha mantingut estable en els darrers 7 anys. També cal remarcar el fet que només el 28,7% de les empreses públiques a Catalunya compleixen amb el requisit de 40% de dones al consell d'administració.

¹³ Font: Observatori Dona, Empresa i Economia (2021), Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a Catalunya, Cambra de Comerç de Barcelona.

Gràfic 13. Evolució del compliment de la Llei d'Igualtat (2015-2021). Empreses amb presència de dones al consells d'administració igual o major al 40%¹⁴



Així doncs, no s'observen avenços des de l'aprovació de la llei d'igualtat, tot i que aquest darrer any 2021 s'incrementa lleugerament el percentatge de compliment de la llei (12%) en relació amb l'any 2020 (11,5%).

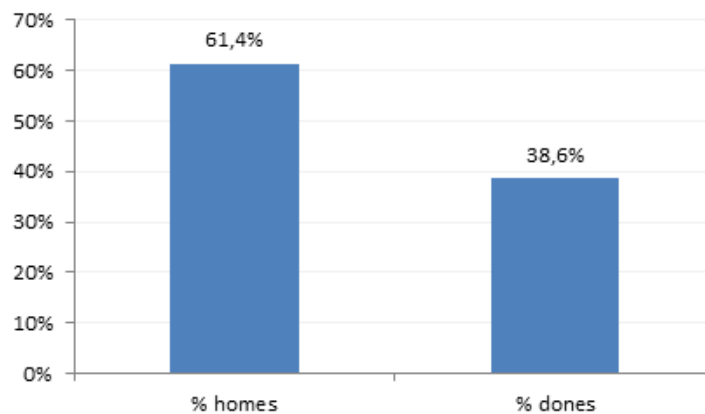
“Tan sols el 12% de les empreses catalanes compleixen amb l'obligació de garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració”

¹⁴ Font: Observatori Dona, Empresa i Economia (2021), Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a Catalunya, Cambra de Comerç de Barcelona.

03.2 PRESÈNCIA DE DONES INVESTIGADORES

La participació de les dones en l'àmbit de la investigació ha anat augmentant gradualment al llarg dels darrers 20 anys i **des del 2013 es manté al voltant del 40%. L'any 2021**, però, aquest indicador mantenia un nivell (**38,6%**) lleugerament inferior al de 2020 (38,8%) i el 2019 (39,1%), tot i estar proper a la paritat.

Gràfic 14. Personal investigador a Catalunya per sexe. 2021 (%)¹⁵



“4 de cada 10 persones investigadores a Catalunya són dones. Aquesta dada es manté estable al voltant de la paritat però s’observa una lleugera disminució en els darrers anys”

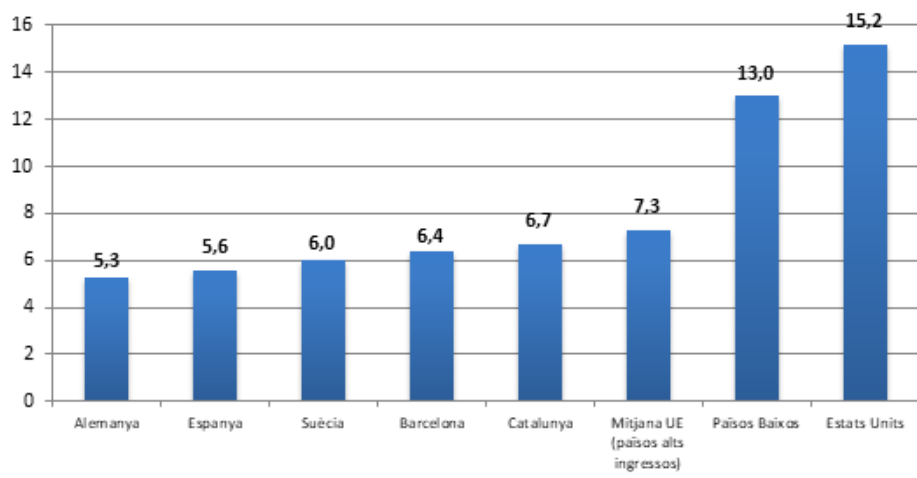
¹⁵ Font: elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

04. Dones emprenedores i empresàries

La taxa d'activitat emprenedora o TEA per les sigles en anglès (Total early-stage Entrepreneurial Activity), és aquella que mesura totes les iniciatives emprenedores de menys de tres anys i mig que existeixen en un mercat. En el cas de TEA de dones a l'àrea de Barcelona se situa en un 6,4% de la població resident l'any 2021, xifra que supera en 0,3 punts la mitjana de l'any anterior 2020 (6,1).

En la comparació amb altres àmbits territorials, la TEA de Barcelona -propera a la de Catalunya (6,7%) - és superior a les d'Espanya (5,6%), d'Alemanya (5,3%) i Suècia (6,0%), però se situa per sota de la dels països d'alts ingressos de la Unió Europea (7,3%) i és inferior a la dels EEUU (15,2%) i els Països Baixos (13,0%). **El 2021, l'emprenedoria femenina creix** i la diferència entre la taxes masculina i femenina a Catalunya es redueix a 0,9 punts.

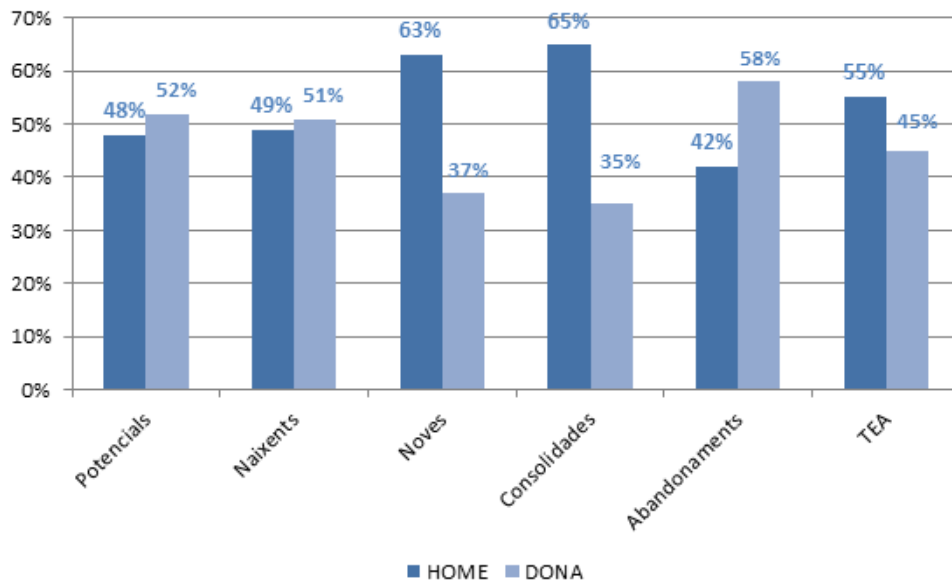
Gràfic 15. Taxa d'activitat emprenedora (TEA) femenina 2021. (% sobre la població 18-64 anys)¹⁶



La propensió a crear noves empreses ha estat tradicionalment més alta en els homes que en les dones. Segons l'*Informe Executiu Catalunya 2021-2022* del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), a la província de Barcelona, en l'emprenedoria en fase inicial (TEA) hi ha un 45% de dones i un 55% d'homes, i la diferència és encara més significativa en el cas d'emprenedors consolidats, on les dones representen el 35% i els homes el 65%.

En termes dinàmics, però, s'observa un avenç cap a la igualtat, i –per primera vegada– el nombre de dones supera el d'homes tant entre els emprenedors potencials com al grup d'emprenedors/res naixents (amb un 52 i un 51% de dones, respectivament).

¹⁶ Font: Global Report i Informe Executiu Catalunya 2021-2022, Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

Gràfic 16. Distribució per sexe dels col·lectius emprenedors a Barcelona el 2021¹⁷

Si s'analitza el perfil de l'emprenedora barcelonina es veu que es tracta de dones joves. Segons dades de l'Ajuntament de Barcelona, el 2020, al grup de 30 a 34 anys la participació femenina respecte als homes va representar el 47,4%, i al grup de 35 a 39 anys va ser del 46,6%, gairebé arribant a la igualtat¹⁸.

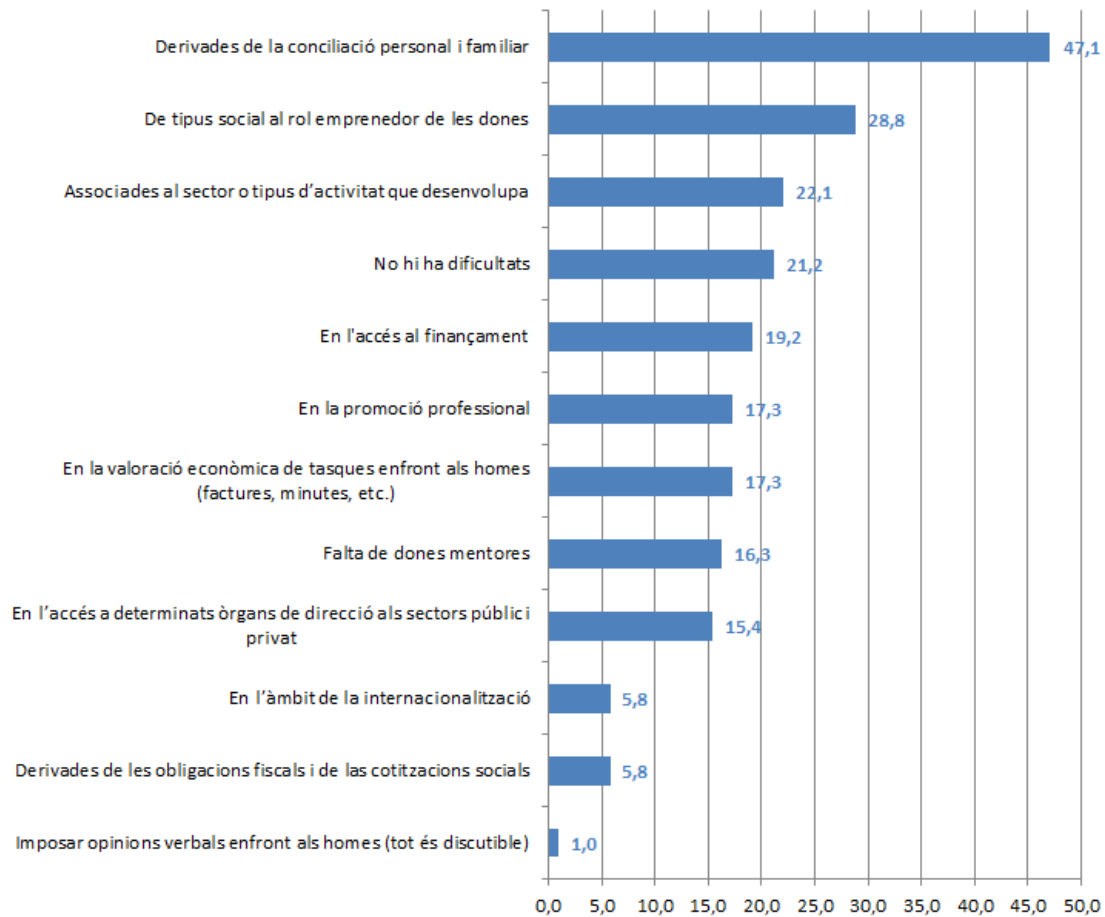
Les emprenedores barcelonines estan també més formades. S'observa que, dins de la franja d'educació igual o superior al Batxillerat, el percentatge de la participació femenina (45,6%) és bastant superior al de les dones que tenen un nivell de formació inferior (35,2%), és a dir, el Graduat Escolar o equivalent. Ara bé, en el cas dels homes, es produeix el fenomen contrari. En la franja del Graduat escolar el percentatge és el 64,8% i, en canvi, en el nivell educatiu del Batxillerat o titulacions superiors, la participació masculina és del 54,4%.¹⁹

“Barcelona té una forta vocació emprenedora. El 2021, per primer any, les dones superen als homes tant entre el grup d'emprenedors potencials com naixents a l'àrea de Barcelona. El perfil és el d'una dona jove amb estudis superiors.”

Cal assenyalar que en el col·lectiu d'abandonaments el percentatge de dones és força superior al d'homes (58% enfront de 42%), la qual cosa pot estar indicant que s'enfronten a uns majors desafiaments que els homes. En el gràfic que es mostra a continuació sobre dades d'Espanya i un estudi recent de l'any 2020, les treballadores autònomes citen com a principals dificultats a l'hora d'emprendre les derivades de la conciliació personal i familiar amb un 47,1%, de tipus social amb un 28,8% i associades al sector o tipus d'activitat que desenvolupa amb un 22,1%.

¹⁷ Font: Global Report i Informe Executiu Catalunya 2021-2022, Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

^{18 19} Tancant les bretxes de gènere als sectors econòmics de la ciutat de Barcelona. Barcelona Activa, novembre 2022

Gràfic 17. Dificultats de les autònomes per exercir la seva professió pel fet de ser dona²⁰

Segons dades de Dealroom, al conjunt de la Unió Europea, només una de cada deu start-ups de base tecnològica ha estat fundada per dones. A Barcelona, només el 20% ha estat fundada per equips mixtes, tot i que es posiciona en segon lloc en percentatge d' start-ups de base tecnològica fundades per equips mixtes (19,6%), només per sota de Berlín i gairebé 3 punts per sobre de la mitjana europea (17,0%).

La Generalitat de Catalunya, ha generat una enquesta on s'especifiquen els **principals** obstacles que detecten les dones per emprendre, **que són l'accés al suport empresarial i financer, la manca de polítiques d'emprenedoria femenina i la conciliació entre la vida personal i professional.**

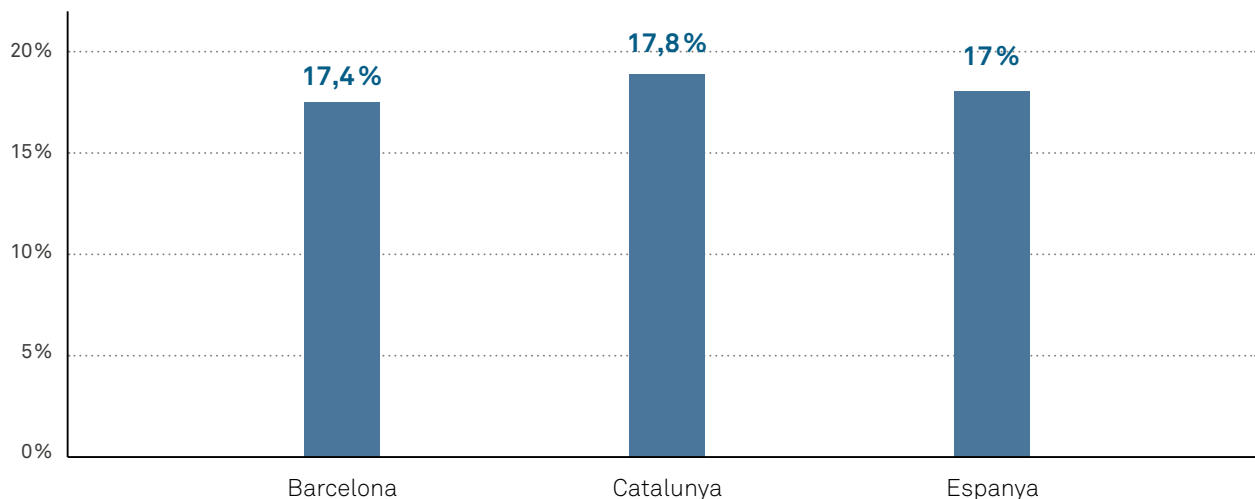
El 2021, segons Atomico, només 1 de cada 100 euros que s'inverteixen en capital risc arriben a empreses fundades per dones. Així mateix, als equips mixtes només arriba poc més del 8%.

²⁰ Font: PIMEC, Informe Mujer y autoempleo en España, Perspectiva de género y medidas para su incorporación de Pimec.

05. La bretxa salarial de gènere

L'any 2021, les dones assalariades residents a Barcelona **van percebre un salari mitjà** —29.251 euros/any— **un 17,4 % inferior al dels homes (35.415 euros/any)**. La bretxa salarial de gènere²¹ a la ciutat és inferior a la de Catalunya (17,8%) i lleugerament superior a la d'Espanya (17%).

Gràfic 18. Bretxa salarial entre homes i dones. 2021 (en %)²²

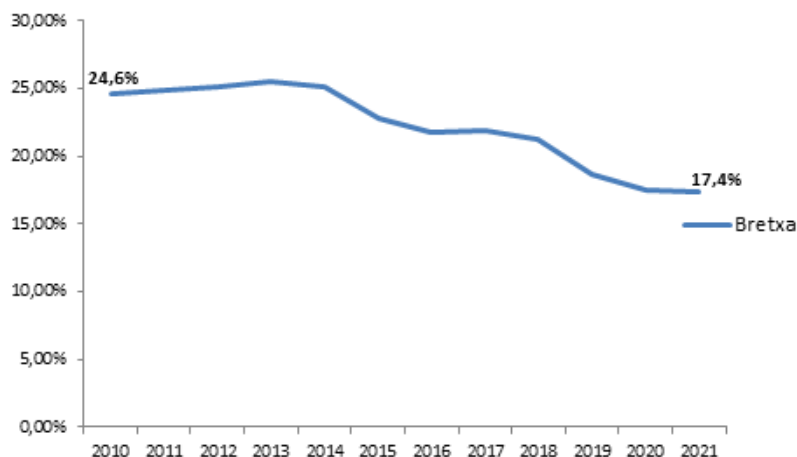


El 2021, a Barcelona la bretxa salarial de gènere es va reduir lleugerament (en 0,1 punts percentuals) en relació amb l'any anterior (17,5%), després d'un augment similar dels salaris de dones i homes (+2,9% i +2,8% real, respectivament) respecte al 2020, **fet que la va situar en el valor més baix de la sèrie. Aquest indicador** ha tendit a escurçar-se des de mitjans de la passada dècada i **s'ha reduït en més de 7 punts en relació al període 2012-14**, en què superava el 25%. La reducció de la bretxa salarial de gènere es deu fonamentalment a l'augment del Salari Mínim Interprofessional – que té un impacte especialment positiu per a les dones que treballen en sectors feminitzats amb remuneracions més reduïdes- i a la devaluació dels salaris dels homes durant el període 2011-21 (-5,5% en termes reals).

²¹ Les dades de la bretxa salarial que es presenten responen al càlcul del guany anual, no per hora. El càlcul de la bretxa salarial per hora, si bé és útil per fer una comparativa més homogènia entre persones ocupades amb diferent nombre d'hores treballades i tipus de jornada, deixa fora del càlcul el factor temps, concretament els contractes parcials i les jornades reduïdes, que tenen un efecte molt important en la determinació de la bretxa salarial de gènere, atès que ambdues figures són més comunes entre les dones que entre els homes.

²² Font: Dept. d'Anàlisi-Oficina Municipal de Dades, *Els salaris a Barcelona 2021*

Gràfic 19. Evolució de la bretxa salarial a Barcelona. 2010-2021 (en %) ²³

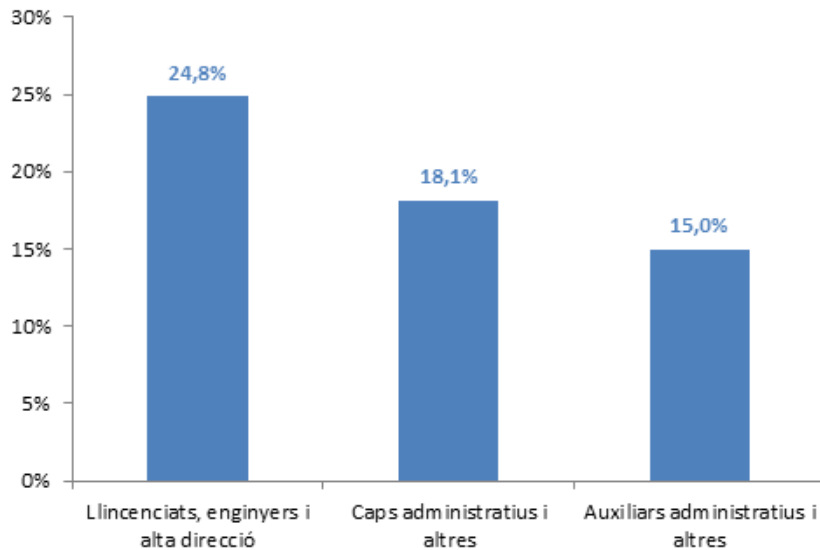


“La bretxa salarial de gènere a Barcelona l’any 2021 és el 17,4%, i registra el valor més baix des de 2010”

La bretxa salarial entre homes i dones residents a la ciutat de Barcelona es dona **en totes les franges d’edat, en tots els nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada** ²⁴. D’aquesta manera, continua sent un indicador rellevant que mostra les desigualtats de gènere al mercat de treball.

Pel que fa als grups professionals, la bretxa salarial més elevada correspon al grup de **llicenciats, enginyers i alta direcció (24,8%)**, segment on es detecta la dificultat d’ascens professional de les dones als llocs de direcció més ben remunerats per l’efecte del sostre de vidre, així com les diferències en altres ingressos extrasalarials, tot i que la bretxa en aquest col·lectiu es redueix en 2,2 punts respecte l’any anterior. En canvi, la bretxa del grup de caps administratius i altres (18,1%) augmenta respecte 2020 en 2,4 punts, mentre que la d’auxiliars administratius i altres (15,0%) es manté per sota de la mitjana de la ciutat (17,4%).

^{23,24} Font: *Els salaris a Barcelona 2021*. Oficina Municipal de Dades. Departament d’Anàlisi, febrer de 2023. Ajuntament de Barcelona

Gràfic 20. Bretxa salarial de gènere per grups professionals a Barcelona. 2021 (%)²⁵

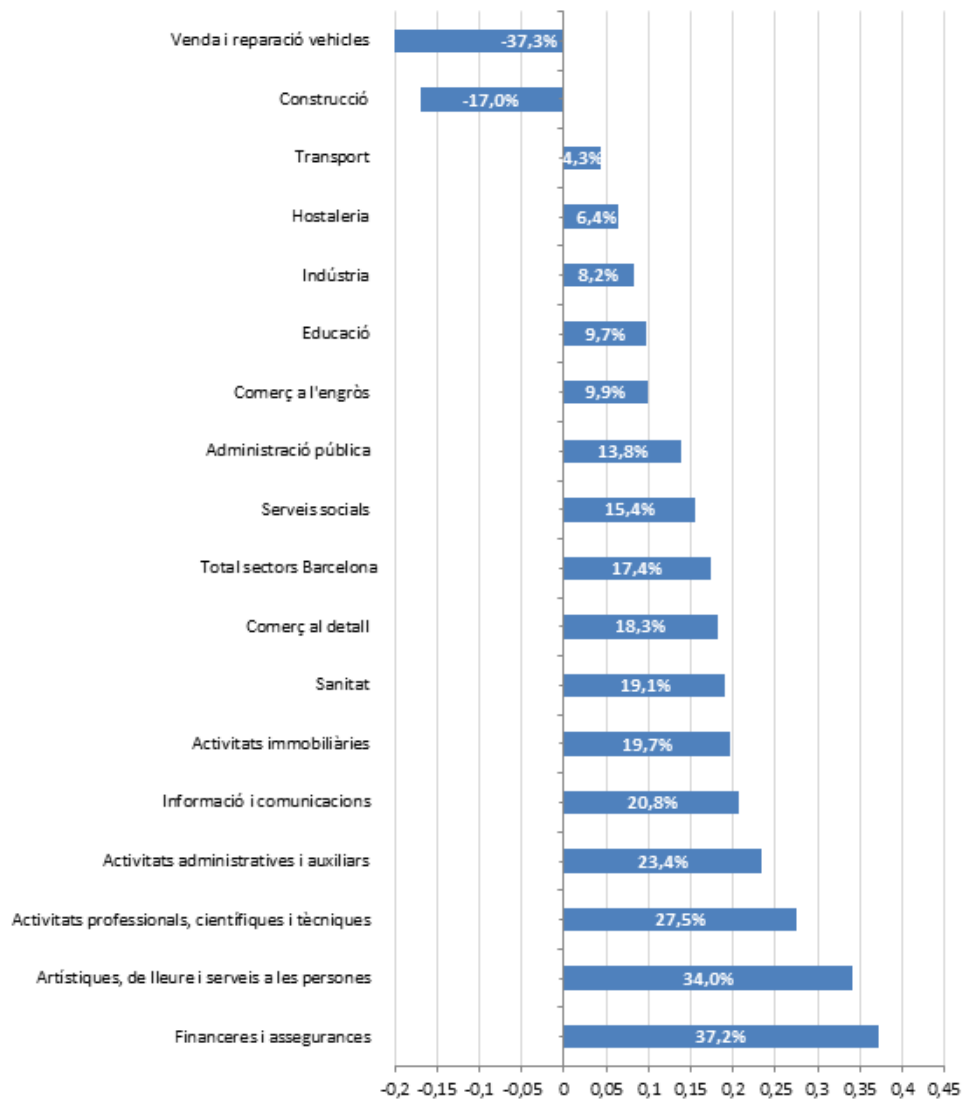
“En tots tres grups professionals el salari de les dones va ser molt inferior al dels homes, especialment al grup de Llicenciats, enginyers i alta direcció, on es va registrar la bretxa salarial de gènere més elevada (24,8%)”

El 2021, **tots els sectors d'activitat- excepte la construcció i la venda i reparació de vehicles- mostren una bretxa salarial de gènere desfavorable a les dones a Barcelona.** Aquests són sectors molt masculinitzats, on les poques dones que hi treballen es troben als grups professionals amb remuneracions mitjanes i altes mentre la gran majoria d'homes es troben al grup professional amb remuneracions més reduïdes.

En l'altra cara, **la bretxa més elevada es va donar al sector de remuneracions mitjanes més altes, el d'Activitats Financeres i Assegurances, amb un 37,2%.**

Superen la mitjana de la ciutat també les activitats artístiques i de lleure, els serveis a les empreses, la informació i comunicacions, les activitats immobiliàries, la sanitat i el comerç al detall. En canvi, sectors com l'educació, la indústria, l'hostaleria o el transport presenten bretxes de gènere força inferiors a la de Barcelona.

²⁵ Font: *Els salaris a Barcelona 2021*. Oficina Municipal de Dades. Departament d'Anàlisi, febrer de 2023. Ajuntament de Barcelona

Gràfic 21. Bretxa salarial de gènere per sector d'activitat a Barcelona. 2021 (%)²⁶

“La bretxa salarial de gènere és multicausal, ja que respon al lloc que ocupen les dones en el mercat laboral i les seves responsabilitats domèstiques i de cura, als tipus de contractes als quals accedeixen, al tipus d’ocupacions que realitzen i al menor prestigi d’allò que és femení en el món econòmic.”

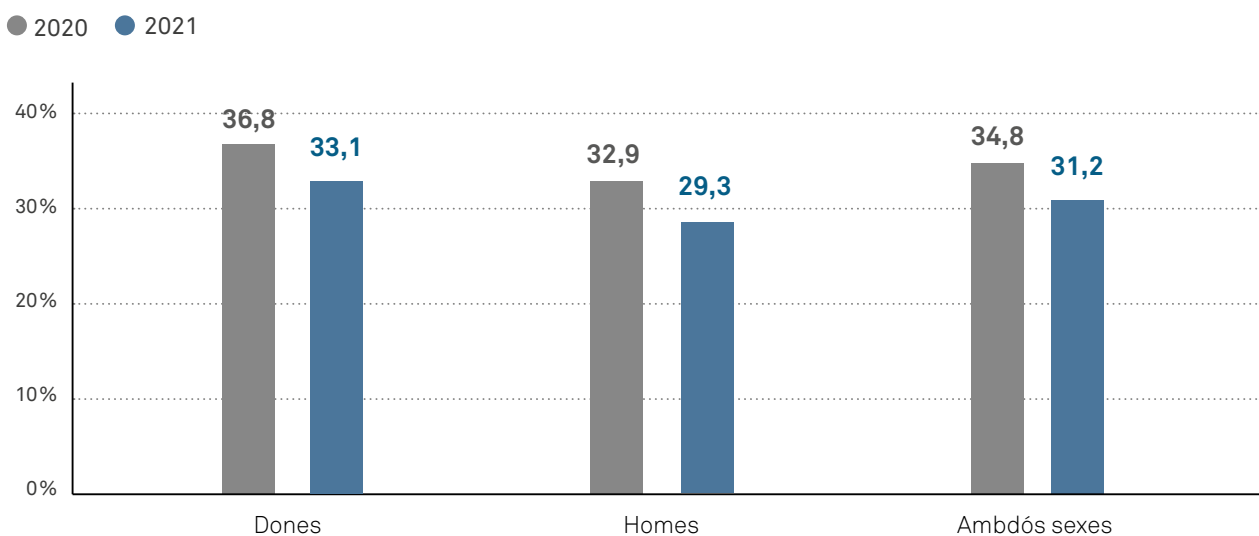
²⁶ Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades municipal.

06. La feminització de la pobresa

Dins del col·lectiu de persones treballadores pobres predominen les dones: l'any 2021, **a Barcelona, el percentatge de dones assalariades que cobren salaris de 1.000 o menys de mil euros és del 33,1 % mentre que el d'homes és del 29,3%**, de manera que el diferencial se situa en 3,8 punts percentuals. Aquesta desigualtat es dona en totes les franges d'edat, tot i que és més accentuada a l'estrat d'edat més avançada (50 anys o més).

La precarietat laboral, la contractació parcial, sectors feminitzats i pitjor remunerats, i d'altres aspectes relacionats amb la diversitat: funcional, edat, origen, social, cultural, identitat de gènere i orientació sexual, són també factors determinants que poden contribuir a una major vulnerabilitat laboral i a una reducció de la capacitat adquisitiva. Les persones menors de 30 anys són un dels col·lectius més afectats, tot i que el percentatge ha millorat respecte 2020, encara és superior al 50% del total.

Gràfic 22. Persones assalariades com a màxim mileuristes (% s/total per sexe). Barcelona 2021–2020)²⁷



En termes globals, en relació a l'any 2020 el percentatge de persones amb salaris per sota dels mil euros disminueix més de 3,5 punts tant entre les dones com entre els homes, una evolució que posa de manifest la recuperació de les retribucions salarials i la menor incidència de fórmules com els ERTOS en un context de reactivació econòmica.

²⁷ Font: Dept. d'Anàlisi-Oficina Municipal de Dades, *Els salaris a Barcelona 2021*.

“El 2021 es redueix el percentatge de persones amb salaris per sota dels mil euros. Tot i així predominen les dones”