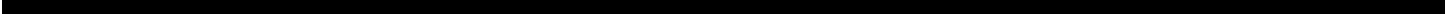


LA SITUACIO DE LES DONES AL MERCAT LABORAL DE BARCELONA

Maig de 2025



**La situació de les dones
al mercat laboral a
Barcelona
2017-2024.**

**Informe
Maig 2025**

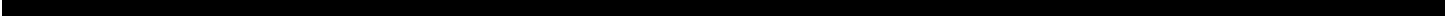
Equip redactor:



monod
estudio

Índex continguts

1. Introducció	p. 1
1.1 Antecedents i objectius del projecte	p. 2
1.2 Context teòric de la recerca	p. 3
1.3 Context de l'objecte de la recerca	p. 4
1.4 Estructura del document	p. 7
2. Metodologia	p. 9
2.1 Mètodes i tècniques: integració i triangulació	p. 10
3. Anàlisi descriptiva. Característiques de la població des de la perspectiva de gènere	p. 15
3.1 Les dones a l'estructura general de la població	p. 16
3.2 Moviments de la població a Barcelona i Àrea Metropolitana	p. 20
3.3 L'estructura de les llars a Barcelona	p. 21
3.4 Diversitat d'origen a la ciutat de Barcelona	p. 23
3.5 Nivells formatius	p. 28
3.6 Idees principals	p. 31
4. Anàlisi descriptiva. Característiques del mercat de treball des de la perspectiva de gènere	p. 33
4.1 Els sectors productius a la ciutat de Barcelona	p.34
4.2 Les dones al mercat de treball de Barcelona	p.37
4.3 Idees principals	p. 50
5. Anàlisi descriptiva. Trajectòries laborals, salaris i pobresa des de la perspectiva de gènere	p. 53
5.1 Tipus de feines que desenvolupen les dones	p. 54
5.2 Les qualificacions laborals i els salaris associats	p. 61
5.3 Salaris i pobresa des de la perspectiva de gènere	p. 70
5.4 Idees principals	p. 79
6. Anàlisi interpretativa.	p. 81
6.1 Mercat de treball: desequilibris i desigualtats no resoltes	p. 82
6.2 Implicacions d'un mercat de treball desigual: pobresa des de la perspectiva de gènere i situacions invisibilitzades	p. 88
6.3 Idees principals	p. 95
7. Possibles línies d'actuació	p. 97
8. Bibliografia	p. 101



1 Introducció

A aquest capítol farem una exposició del context de la recerca, així com del seu context teòric i de l'objecte d'investigació i acabarem amb una breu explicació de l'estructura del document.

El present informe inclou tots els resultats de la recerca realitzada per conèixer la situació del mercat de treball des de la perspectiva de gènere. El punt de partida des del qual es vol tenir la visió d'aquesta recerca és l'informe de 2016 "Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere" i la finalitat del present informe és actualitzar, en la mesura del possible, els continguts del document de 2016.

La recerca inclosa en aquest informe pretén fer una anàlisi del mercat de treball amb les següents característiques:

- Des de la perspectiva de gènere; intensitat del treball, sectors d'ocupació, dualitat professional, polarització, bretxa salarial, entre d'altres.
- De la ciutat de Barcelona dins l'àmbit funcional de la Regió Metropolitana de Barcelona.
- Conjunt d'indicadors claus pel seguiment del mercat de treball des de la perspectiva de gènere i detectar les causes de la persistència de les desigualtats de gènere i la pobresa i precarietat entre les dones.
- Possibles actuacions.

Sobre aquesta base i antecedents, els objectius per afrontar la recerca van ser:

- Analitzar les diferències de gènere al mercat laboral: accés, condicions, precarietat...
- Analitzar, des de la perspectiva que donen aquestes diferències, el fenomen de pobresa des de la perspectiva de gènere i l'exclusió social, definit per: la intensitat del treball, la bretxa salarial, l'accés als serveis públics i l'accés i qualitat de l'habitatge.
- Analitzar l'efecte d'aspectes com la parcialitat de la jornada, la temporalitat dels contractes, el sector d'ocupació, els nivells d'atur i l'ocupabilitat, des d'una perspectiva de gènere.
- Analitzar l'impacte de l'economia informal i el treball de cures dins del fenomen d'invisibilització de les dones al mercat laboral.
- Actualitzar els indicadors existents al document de 2016 per estudiar l'evolució històrica del fenomen.
- Involucrar a la xarxa d'agents experts en l'objecte d'estudi per arreplegar informació i idees que afinen els resultats dels indicadors quantitatius des d'una perspectiva més qualitativa.
- Definir una mena de perfils que caracteritzen les situacions de les dones al mercat laboral.
- Establir unes accions possibles, en forma d'enunciats, a partir dels resultats de la recerca que permeten aprofundir en el disseny d'una estratègia futura.

¹ Gurvitch, G. (1974). *Teoría de las clases sociales*. Ediciones de bolsillo.

² Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. SXXI editores.

³ Bourdieu, P. (2011). *Op. cit.*

⁴ Laufer J., Ravet H. y San José Á. (2023). *El trabajo puesto a prueba por el feminismo: Entrevista a Margaret Maruani*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 41(1), 11-27. <https://doi.org/10.5209/crla.88027>

La manera en la qual s'analitzen i interpreten les dades i discursos obtinguts està clarament influenciada pel posicionament teòric del qual parteix la recerca i que porta a emmarcar aquestes interpretacions dins d'un conjunt conceptual concret. Els conceptes que guien l'enfocament són:

- Mobilitat social: capacitat de les persones de moure's dins del sistema socioeconòmic segons diferents factors que determinen aquesta possibilitat (distribució de la renda, nivell d'educació, accés a serveis públics, distribució del poder...). Aquest concepte està molt relacionat amb la igualtat social i la redistribució.
- Estratificació social: cada una de les capes que genera el sistema socioeconòmic, l'accés a les quals és determinat pels factors que determinen la mobilitat social. No es deu confondre aquest concepte d'estratificació amb el de classes socials, encara que poden ser complementaris. Mentre que l'estratificació és més una categorització objectiva de capes socials a partir de factors, la classe social és un sentiment de pertinença molt més subjectiu i que comporta un cert nivell d'organització o de fins comuns. Per fer aquestes distincions i categoritzacions utilitzem els treballs de Georges Gurvitch¹.
- Espai social: conceptualitzat pel sociòleg Pierre Bourdieu², fa referència a les diferenciacions produïdes en la capacitat de les persones per a establir relacions i posicions dins de l'estructura social segons el seu accés a diferents formes de capital (econòmic, simbòlic, cultural, social...). Podríem dir que identifica la manera en la qual les persones poden jugar les seves cartes dintre de la societat.
- Reproducció social: concepte també de Pierre Bourdieu³, relaciona les estructures de distribució d'aquests capitals amb els mecanismes en pugna per garantir la seva continuïtat.
- Distinció treball/ocupació: conceptualització desenvolupada per Margaret Maruani⁴ que permet superar o complementar les anàlisis centrades en divisió sexual i social del treball, entenent el treball com el conjunt de condicions en les quals es desenvolupa una activitat professional i l'ocupació com el fet de tenir accés al món laboral. Des d'aquesta perspectiva, és l'ocupació, és eixe accés al món laboral, el que canvia l'estatus social de les dones i, durant molts anys, va ser la reivindicació més important, per sobre de la qualitat del treball. Aquesta visió de l'ocupació com un element d'autonomia, és un element analitzador de primer ordre de cara a entendre temes com la informalitat o el treball domèstic, així com l'accés a la renda, als serveis i a l'habitatge.

El mercat de treball i el seu recorregut històric evidencia una forta carència quant a la perspectiva de gènere. Al llarg de la història del treball el gènere ha sigut invisibilitzat, concentrant tota l'anàlisi del mercat de treball amb un subjecte únic i de gènere masculí (Prieto, 2024). La perspectiva de gènere al mercat de treball obliga a fer palès la desigualtat que existeix entre els sexes quant a la relació amb el món laboral. També, s'incorpora al centre de l'anàlisi mitjançant la perspectiva de gènere, la component de la reproducció social de la vida, fent que l'esfera del treball estigui estretament vinculat al sistema de cures i el treball reproductiu. Aquesta mirada crítica de la relació dels sexes amb el treball dona compte de la clara distinció que hi ha entre l'activitat de treballar i l'accés al mercat de treball, considerant la desigual posició que les dones ocupen a ambdues conceptualitzacions. Així l'activitat de treball contraposa la reproducció social de la vida a la producció en el marc del treball assalariat (Maurani, 2002), deixant a la dona en una posició injusta i desigual quant a accés a un mercat de treball digne i de qualitat. Aquesta distinció entre treball productiu i reproductiu ha invisibilitzat la relació de subordinació de la dona a l'home i, per tant, la dificultat de la dona d'accedir a un treball en condicions d'igualtat.

Els reptes actuals suposen una transformació de les desigualtats, que per al col·lectiu de dones, es trasllada en una major polarització i un enduriment de les condicions laborals per qüestions no sols de gènere, sinó incorporant altres variables com ara, la classe, l'ètnia, la diversitat funcional entre d'altres. Una heterogeneïtat que imposa un model de relació laboral on de nou el sexe femení s'ubica a una posició de múltiple discriminació. Els estudis del mercat de treball amb perspectiva de gènere en les últimes dècades, no sols evidencien la desigualtat existent, a més fan palès com la desigualtat de gènere és un fet estructurant d'unes relacions laborals que més que reduir la bretxa, transformen aquesta relació desigual cap a altres tipus de discriminacions (Torns i Recio, 2012).

L'augment considerable de la dona a l'activitat laboral ha vingut acompanyat d'una major vulnerabilitat socioeconòmica traduïda en processos de precarietat laboral i empobriment associat al temps de treball... així com altres subordinacions com l'assajament o discriminació salarial. De nou els conceptes com doble presència o càrrega total de treball apareixen a l'anàlisi com una clau explicativa d'aquestes actuals desigualtats de gènere al mercat de treball, sent quasi exclusiva la doble presència de la dona al binomi activitat reproductiva/activitat productiva.

Des de la perspectiva de gènere, arribar a parlar de les dones treballadores, és parlar i comprendre la desigualtat en les dimensions que conformen les relacions

laborals. És cert que incloure la perspectiva de gènere obri el ventall per fer evident com l'activitat que anomenem treball regeix l'ordenament social i a més la vida quotidiana, ocultant i subordinant les feines de reproducció social, de cures i fragmentant des d'una posició jeràrquica i asimètrica la relació entre homes i dones.

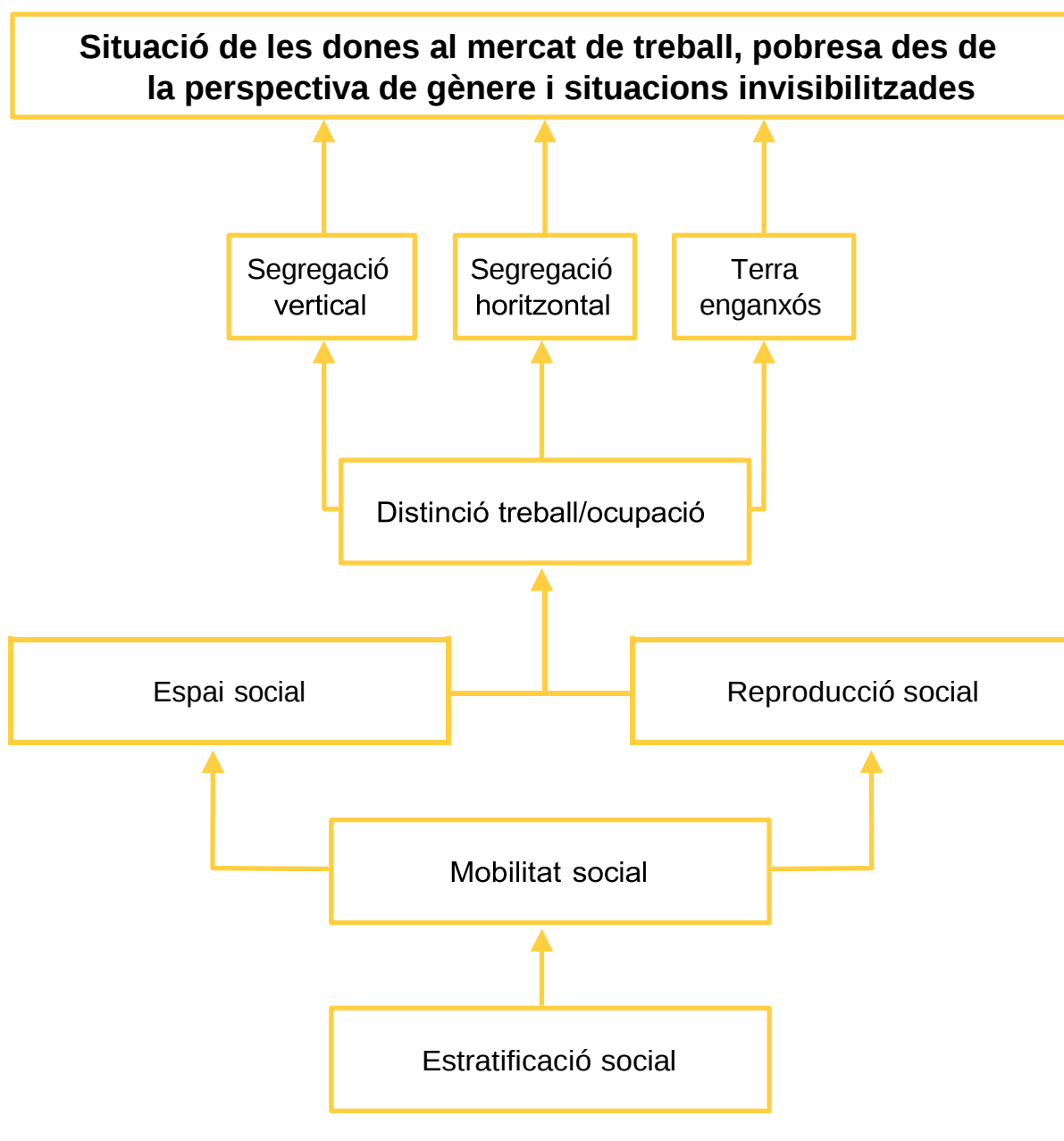
Tractar i analitzar les situacions de forta vulnerabilitat i exclusió de les dones treballadores a la ciutat de Barcelona, és parlar en primer terme de la interseccionalitat (Davis, K., 2009). Aquest concepte que ajuda a entendre l'encreuament de les relacions de gènere amb altres eixos de la desigualtat, establint posicions de subordinació i exclusió de les dones vinculades al sistema productiu-reproductiu en les societats contemporànies. Tanmateix, els sistemes que produeixin la desigualtat tindran a veure amb el gènere en relació amb la classe social, l'origen, l'orientació sexual... Establint unes jerarquies socials que impacten en les trajectòries laborals i de vida de la diversitat de dones que viuen a la ciutat de Barcelona, i que en últim terme agreujarà la situació de vulnerabilitat d'aquestes per sobre dels seus homòlegs masculins. Així, per tal de conèixer els factors que esdevenen en un major risc de pobresa femenina, no sols cal atendre i considerar que estem davant d'un mercat de treball força desigual en relació amb el gènere, sinó que també i travessant aquesta realitat, hi haurà factors socials, econòmics, culturals que caldrà incorporar (Hook, B., 2015). Evidenciant com el gènere en entrecreuar-se en altres factors de desigualtat, van conformant el que són unes trajectòries laborals femenines precaritzades i de cronificació de les exclusions.

Actualment, estem davant d'una ciutat que cada cop és més diversa, la mobilitat internacional i els fluxos de treball cap a ciutats del nord industrial (Sassen, S. 2007) ha esdevingut en noves dinàmiques socials que han canviat els paràmetres de la desigualtat i els factors de l'exclusió social. En aquest sentit, s'ha d'incorporar a l'anàlisi dels moviments laborals, el concepte de cadenes globals de cures (Pérez-Orozco, A i López, S., 2011). A aquestes hi ha un major protagonisme del col·lectiu de persones immigrants a les ciutats i en específic el paper de la dona estrangera a Barcelona, incorporant a l'anàlisi de l'impacte que per a les dones immigrades té l'accés a un mercat de treball desigual en la ciutat de destí. I no tan sols accedir a aquest des d'una posició desigual, sinó també cronificant i perpetuant-se la situació d'invisibilització i de forta precarietat de les tasques domèstiques i de cures, reproduint unes relacions de gènere desiguals, en l'esfera tant productiva com reproductiva. A aquesta realitat de desigualtat, en la qual són les dones immigrants les que assumeixen el treball de cures, cal sumar-li factors socials, econòmics, culturals, administratius, que vindran a determinar la situació de major risc d'exclusió social de les persones estrangeres en aquestes realitats ja de per si fortament vulnerables.

Les transformacions sociodemogràfiques, com l'envelliment de la població, lligat als factors anteriorment esmentats, també és en les societats actuals un element que vindrà a incidir en la pobresa des de la perspectiva de gènere. Sent per a les dones, les que actualment tenen una major esperança de vida en les societats occidentals actuals, un factor de risc de pobresa a considerar. Aquesta realitat suposa tindre en compte l'efecte de cascada (Moré, P., 2024), davant d'unues trajectòries laborals caracteritzades per unes relacions laborals i salarials desiguals, com la feminització del contracte a temps parcial o les constants interrupcions en les seves carreres professionals per les tasques de cures a la llar. Aquestes van tenint un impacte en els ingressos i la cotització, marcant el procés d'empobriment de les dones a la ciutat.

Aquests reptes actuals són els elements centrals i eixos que articulen, l'anàlisi sobre les dones treballadores a la ciutat de Barcelona, i que cal abordar per tal d'explicar les situacions d'invisibilització que romanen en la vulnerabilitat socioeconòmica de gènere.

Figura 1. Conceptualització de la recerca



A banda d'aquesta introducció, el present informe té una estructura formada per altres 4 capítols:

Metodologia.

El següent capítol defineix l'encaix metodològic de la recerca, exposant les metodologies i tècniques utilitzades així com la seva integració i triangulació de resultats.

Anàlisi descriptiva.

A aquest capítol es fa una recopilació de dades que actualitzen els indicadors amb els quals explicar la situació de les dones al mercat de treball i el fenomen de pobresa des de la perspectiva de gènere i es presenta la seva evolució.

Anàlisi interpretativa.

Un cop feta la descripció de les dades, l'informe continua fent una anàlisi que interpreti la informació obtinguda durant la recerca i defineixi la realitat de la situació de les dones en el mercat de treball i la pobresa des de la perspectiva de gènere. A aquest apartat incorporem la perspectiva qualitativa que donarà un balanç entre les dades i les visions de les percepcions socials sobre el tema de la recerca.

Possibles línies d'actuació.

De la interpretació i les definicions sorgides d'aquesta es plantejaran una sèrie de temes crítics sobre el que s'hauria d'actuar i sobre els quals es defineixen unes línies d'acció possibles en forma d'enunciats que es podran desenvolupar en profunditat al futur. Les actuacions venen de les anàlisis fetes i també de les intervencions de persones expertes durant l'aplicació de tècniques qualitatives.

2 Metodologia

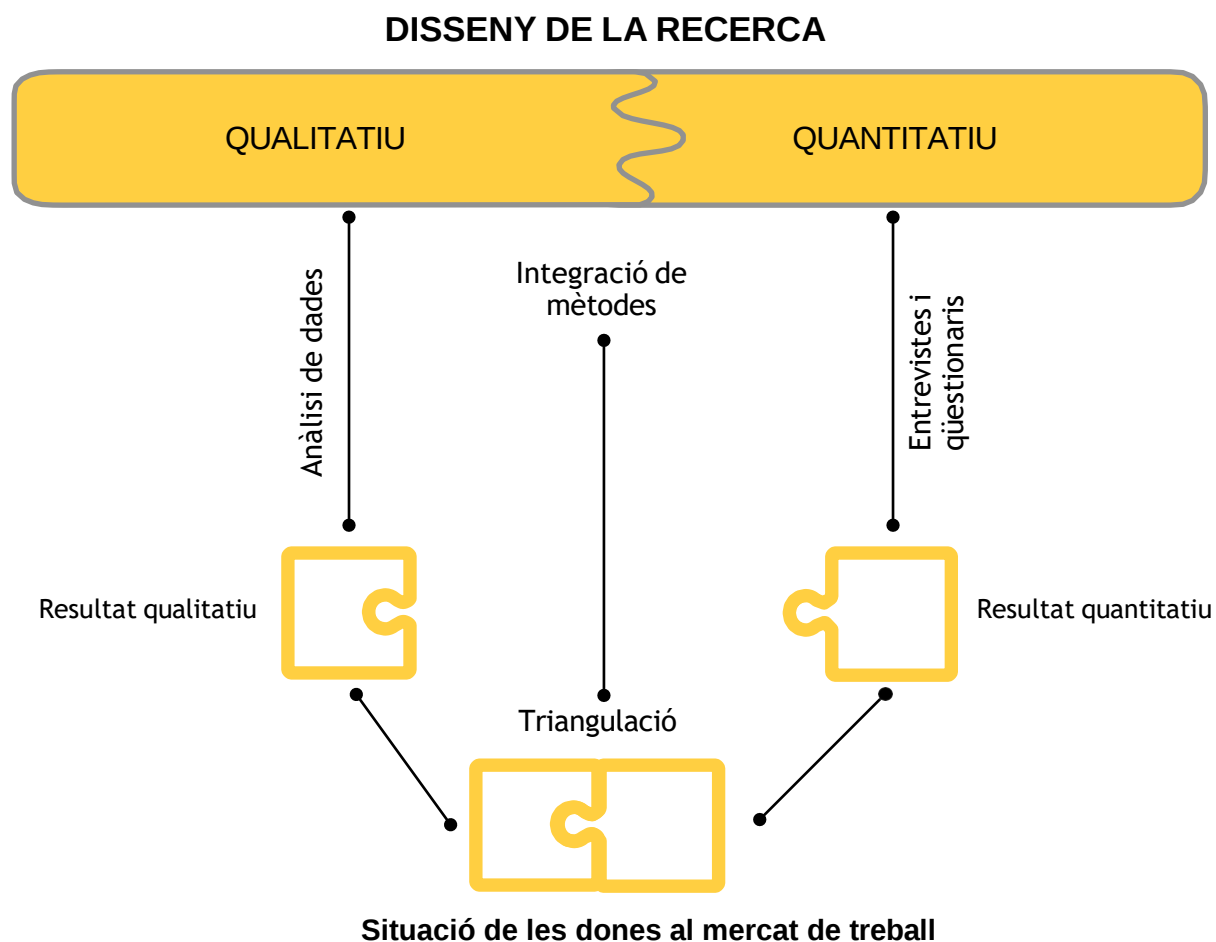
Aquesta recerca ha combinat metodologies i tècniques de recerca quantitatives i qualitatives per tractar de tenir una visió tan completa com sigui possible de la situació de les dones al mercat de treball. A aquest capítol s'explica la fonamentació metodològica del treball.

La recerca que es presenta a aquest informe ha tingut dos elements bàsics. El primer la recerca quantitativa sobre la base de les anàlisis de dades existents sobre l'objecte d'estudi; el segon la recerca qualitativa sobre les experiències de persones i entitats expertes en el tema que afinaren les dades amb una connexió amb la realitat social de la problemàtica. Aquesta elecció és una aposta per la integració metodològica i la triangulació definida com l'aplicació de mètodes i tècniques quantitatives i qualitatives per utilitzar els seus resultats de forma combinada i així posicionar la realitat investigada de la millor forma possible. Aquesta triangulació permet prolongar els límits de l'eficàcia metodològica en arribar als resultats per vies diferents que resolen les seves limitacions de manera recíproca. En aquest cas, l'anàlisi de dades ens dona una visió de la realitat amb poca connexió amb la percepció social i les vivències específiques, cosa que s'obté amb la metodologia qualitativa i els discursos formats a les entrevistes. Al contrari, la metodologia qualitativa es dona uns resultats basats en evidències subjectives que les dades permeten ajustar en un enfocament objectiu més ampli.

La part quantitativa de la recerca s'ha desenvolupat mitjançant l'actualització dels continguts del document de 2016 "Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere". Per fer-ho s'han localitzat fonts secundàries que ofereixen dades que ens aproximem a la descripció de La situació de les dones al mercat de treball segons una sèrie de categories d'anàlisi sorgides dels indicadors existents i la combinació de l'enfocament teòric i els objectius de la recerca. Aquestes categories són:

- Precarietat.
- Segregació ocupacional de gènere.
- Feminització de la pobresa.
- Intensitat del treball.
- Temporalitat.
- Sectors d'ocupació.
- Atur i duració/ocupabilitat.
- Cures i treball domèstic.
- Economia informal.
- Exclusió social, accés a renda i bretxa salarial.
- Accés a serveis i habitatge.
- Dona treballadora pobre.
- Famílies monomarentals.
- Motivació de la reducció de jornada de les dones.
- Relació entre salari i intensitat laboral.
- Dificultat per tornar a accedir al mercat laboral.

Figura 2. Metodologia



Les bases de dades que s'han utilitzat per a l'arreglada de dades han estat:

- IDESCAT.
- SEPE.
- INE.
- Barcelona Dades.
- Institut Metròpoli.

A banda de les bases de dades s'han fet servir altres informes i estudis específics que es detallen a la bibliografia que es troba al final del document.

Respecte a la part qualitativa de la recerca, com s'ha dit, el seu objectiu a la recerca va ser apropar l'experiència de les entitats i persones que tenen relació directa amb l'objecte d'estudi per donar context als resultats de l'anàlisi de dades. Les tècniques emprades van ser les entrevistes grupals i el qüestionari obert. L'ús del qüestionari va estar circumscrit a les entitats que no van poder atendre a cap de les convocatòries de les entrevistes grupals. El disseny dels guions per a les entrevistes grupals i del qüestionari incorporen les mateixes categories definides al treball quantitatiu per tal d'estructurar els temes a tractar, com veiem a continuació:

Temes primaris.

- Descripció de la situació actual de la dona al mercat de treball.
- Raons que expliquen la situació descrita.

- Valoració de l'evolució de la situació.
- Perfils més afectats per la desigualtat.
- Situacions invisibilitzades.
- Raons per les quals es redueix la intensitat laboral (volguda o no).
- Dificultats per la reincorporació al mercat de treball.
- Accions que es porten a terme per revertir la situació i propostes.

Subtemes relacionats per aprofundir als discursos.

- Segregació laboral i sectors.
- Feminització de la pobresa:
 - Accés a serveis i habitatge.
 - Exclusió social.
 - Famílies monomarentals.
 - Esfera productiva i reproductiva.
- Cures/temporalitat i intensitat.
- Bretxa salarial.
- Desigualtats: diversitats d'origen, gènere, funcional.
- Formació i nivell d'estudis.
- Economia submergida.

Per tal de facilitar la reflexió i donar a conèixer la recerca es va fer també un espai de presentació i debat que va ser el punt de partida de la recerca qualitativa.

Un cop feta aquesta presentació, que va comptar amb 21 persones representant a 17 entitats, es van convocar 3 entrevistes grupals, 2 generals a les quals van assistir 10 entitats i una específica sobre inclusió i discapacitat a la qual van assistir 6 entitats. Finalment, per facilitar la participació de les persones que no van poder atendre a les entrevistes grupals, es va facilitar el qüestionari obert que es va respondre per part de dues entitats.

Les entitats que van participar en la presentació, les 3 entrevistes grupals i el qüestionari obert, van ser:

- Presidència CESB.
- Institut de Persones amb Discapacitat-Barcelona.
- Xarxa per la Inclusió Laboral de Barcelona.
- Dones pel futur.
- Fundació FEM.
- Associació Caps.
- ACIDH.
- Fundació AURA.
- Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona.
- Fundació formació i treball.
- Femarec SCCL.
- Associació Més que Cures.
- Pla de Barris Barcelona.
- Institut Municipal d'Hisenda.
- Càritas Barcelona.
- Pla Estratègic Metropolità de Barcelona.
- Escola de la Dona. Diputació de Barcelona.
- Barcelona Activa.
- Taula del Tercer Sector.
- Associació HEBE.
- Fundació BAYT AL THAQFA.
- Fundació Surt.
- Institut Municipal de Serveis Socials.
- Xarxa de dones cosidores.
- Sindicat de Mares.

Figura 3. Mapa d'agents

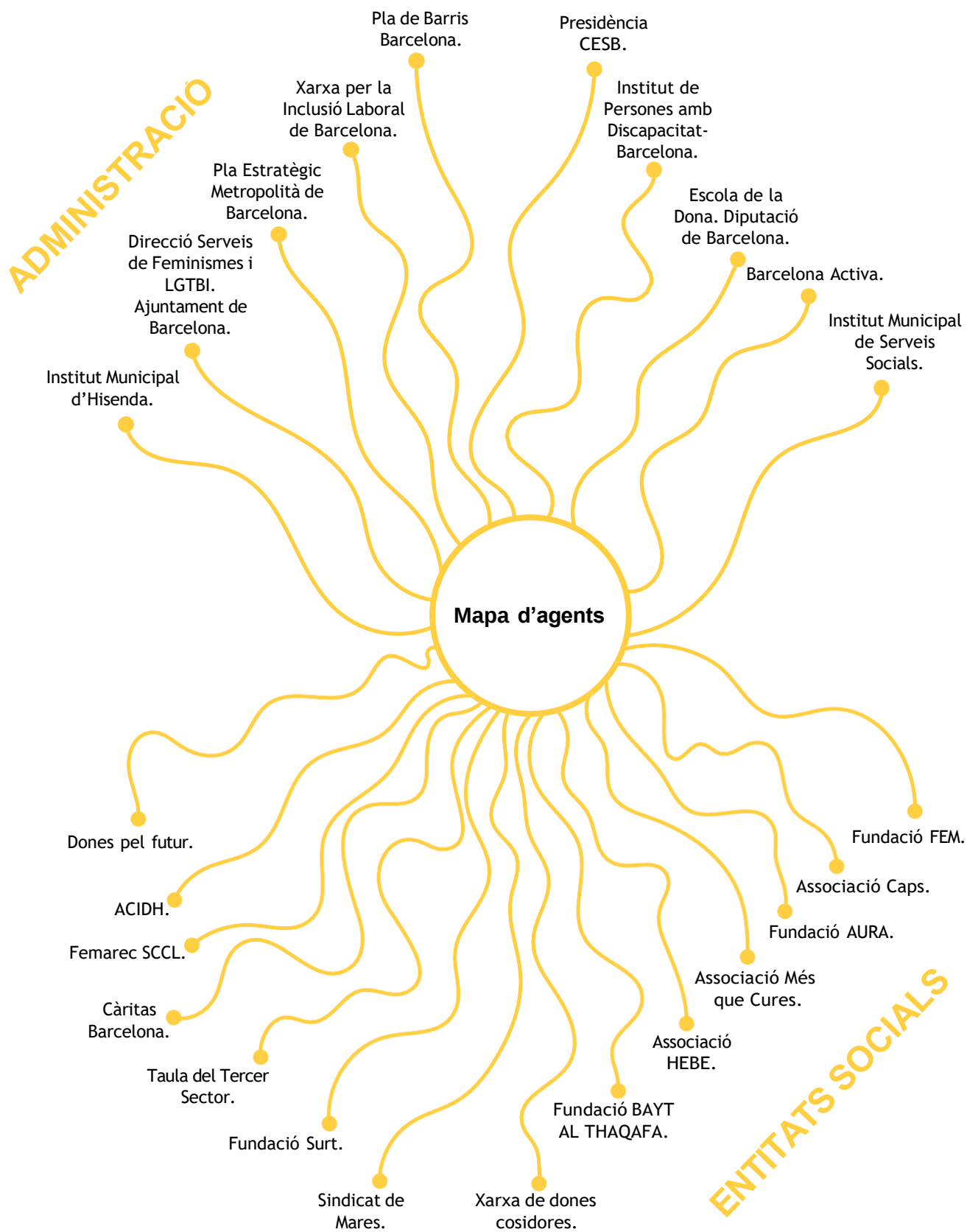
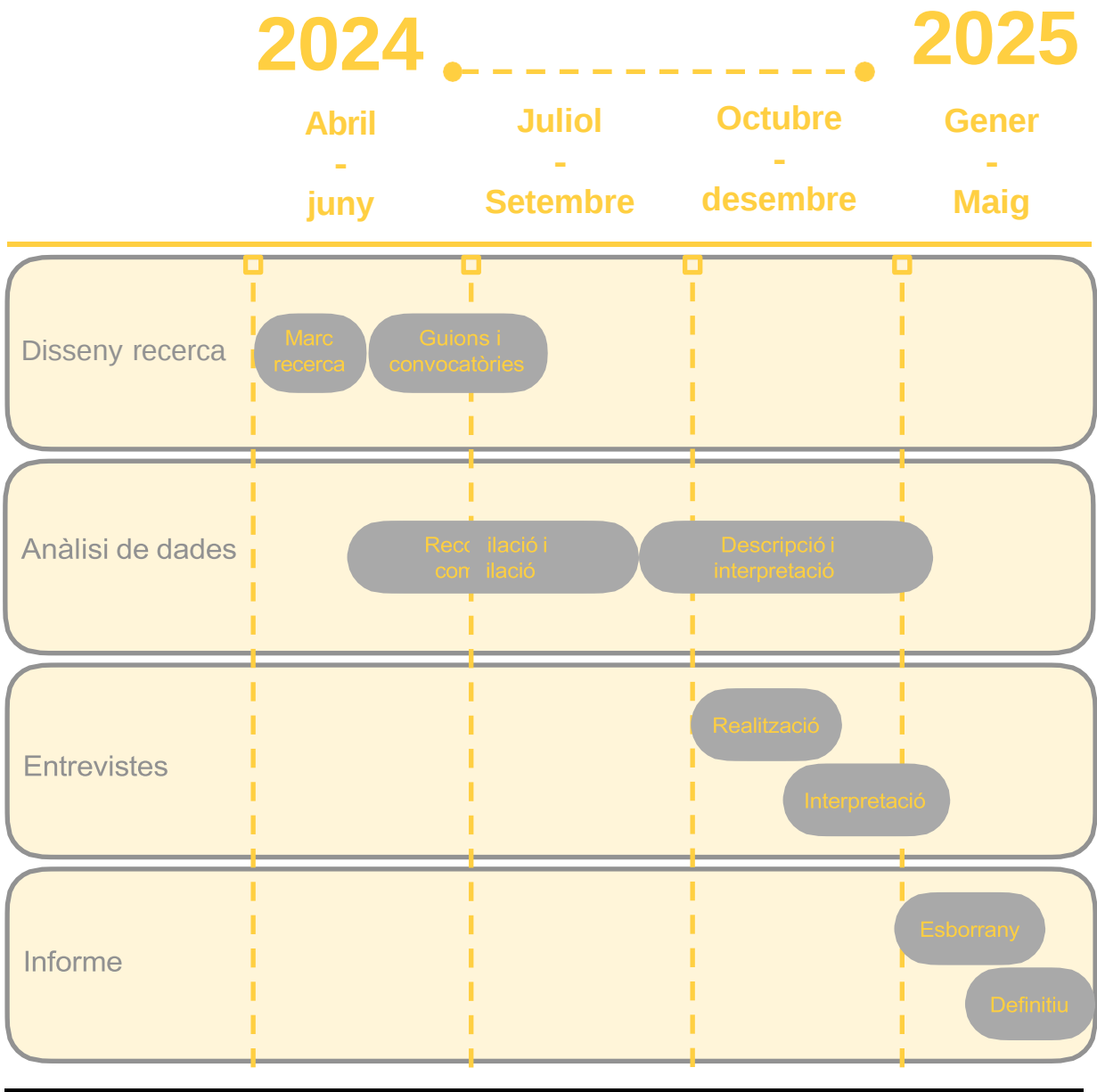


Figura 4. Cronograma de treball



3 Anàlisi descriptiva

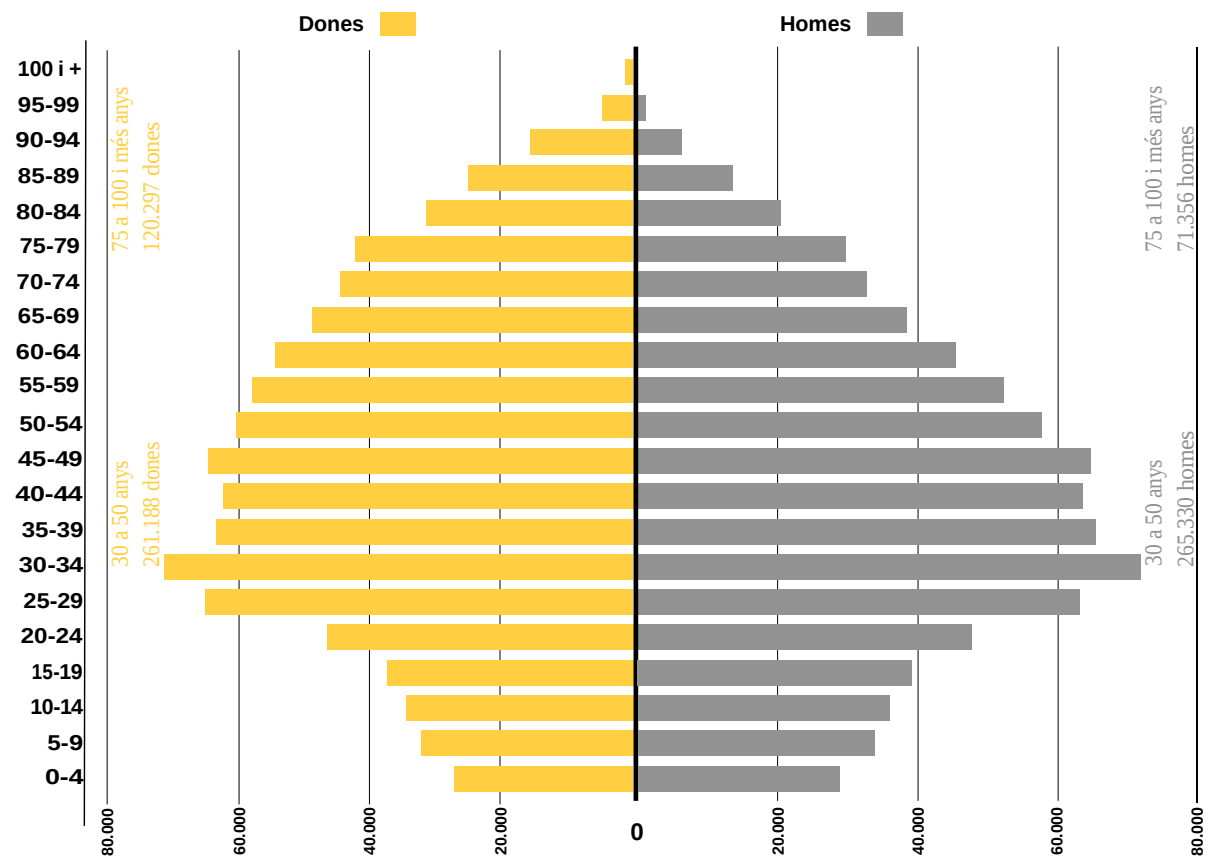
Característiques de l'estructura de la població des de la perspectiva de gènere

A continuació es fa una descripció, d'acord amb les dades recopilades, que caracteritza a la dona a la ciutat de Barcelona de manera demogràfica, social i formativa.

⁵ Les dades es poden consultar a :https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/135562/5/La_poblacio_de_Barcelona_2024.pdf

La població de la ciutat de Barcelona, arriba a 1.702.814 habitants l'any 2024⁵, incrementant-se la població un 2,6% respecte al 2023 i marcant una tendència ascendent que trenca els períodes descendents del 2021 i 2022. Aquesta població es distribueix de manera, més o menys equilibrada, entre homes i dones, sent les dones el 52,3% del total de la població. Com a qualsevol altra ciutat europea, la distribució per edats ens mostra una evolució de la població que es dirigeix, clarament, cap a l'envelliment, amb una base de la piràmide amb poca població de reemplaçament i les franges centrals amb molta població que envellirà als anys vinents. Si es fa l'anàlisi per sexe, es veu que, als grups d'edat més avançada, el pes de les dones augmenta

Gràfica 1: piràmide població. Barcelona 1/01/2024



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Estadística-Ajuntament de Barcelona.

donada la seva major longevitat, suposant, segons les dades de padró, un 61,22% de la població de més de 70 anys, el 71% de les de 90 a 95 i 78,7% de les de més de 95 anys. Per tant, existeix un predomini de les dones generalitzat a gairebé tots els territoris, especialment a partir dels 45 anys.

Taula 1: població per franges d'edat i sexe i percentatges de dones en cada franja d'edat. Barcelona gener 2024.

Edat	Dona	Home	TOTAL	%DONES
0-4	27470	29271	56741	48,41
5-9	32099	33864	65963	48,66
10-14	34215	36265	70480	48,55
15-19	37192	39428	76620	48,54
20-24	46748	47653	94401	49,52
25-29	65127	62923	128050	50,86
30-34	71172	71821	142993	49,77
35-39	63271	65238	128509	49,23
40-44	62313	63653	125966	49,47
45-49	64432	64618	129050	49,93
50-54	60564	57666	118230	51,23
55-59	57872	52196	110068	52,58
60-64	54349	45484	99833	54,44
65-69	48874	38472	87346	55,95
70-74	44123	32788	76911	57,37
75-79	42438	29721	72159	58,81
80-84	31173	20279	51452	60,59
85-89	25070	13461	38531	65,06
90-94	15714	6362	22076	71,18
95-99	5059	1369	6428	78,70
>=100	843	164	1007	83,71
Total	890118	812696	1702814	52,27
Total 70 i més	164420	104144	268564	61,22

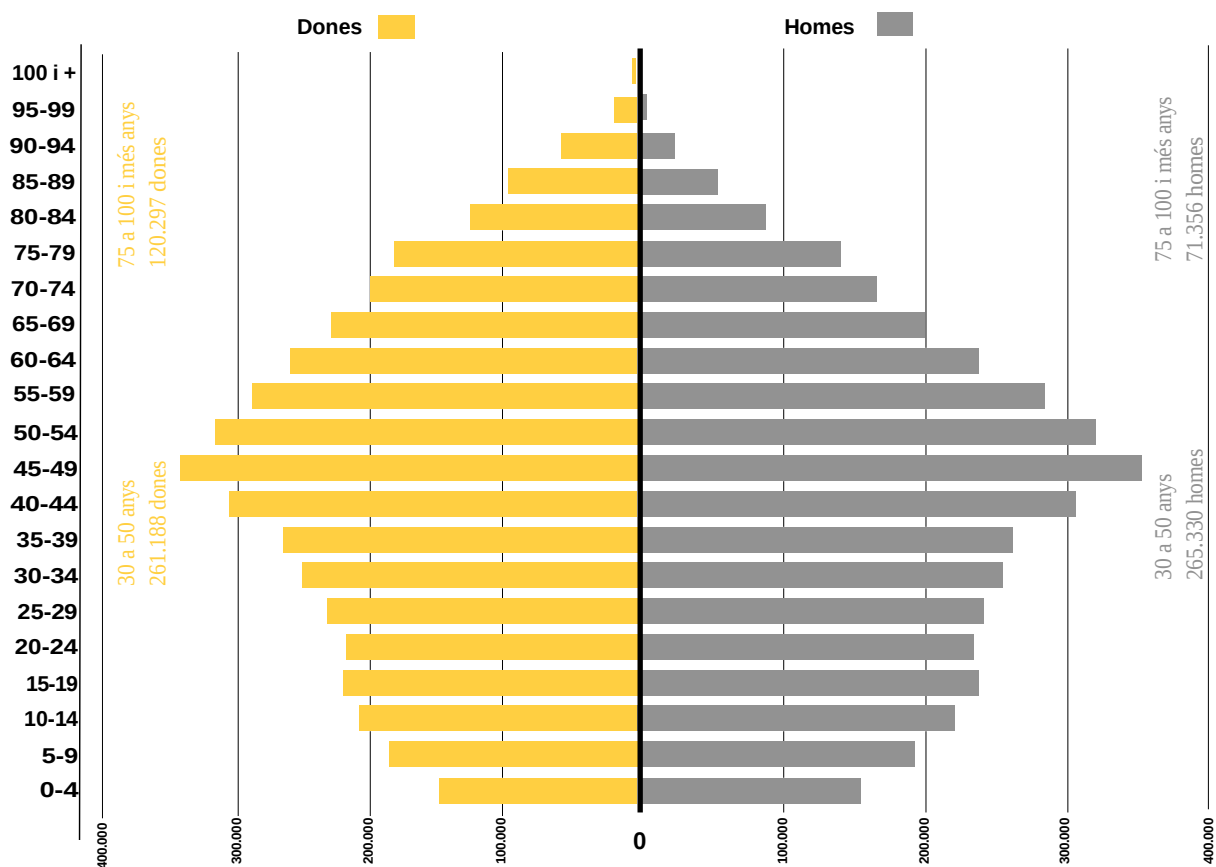
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Estadística-Ajuntament de Barcelona.

Aquestes dades contrasten amb les que ofereix la piràmide poblacional de Catalunya, a les que l'envelliment general es manté i també l'envelliment femení, però en una mesura un poc menor. L'equilibri a la distribució per sexe és menys dispar a la piràmide de Catalunya, amb les següents característiques que val la pena destacar:

- A la franja de 25 a 29 anys la població de la ciutat de Barcelona té un pes molt més elevat del que té a Catalunya, on la distribució és més equilibrada.

- Entre els 30 i els 54 el pes s'equilibra a totes dues piràmides, passant la població masculina a ser una mica superior als dos casos, però en major percentatge si parlem de Catalunya.

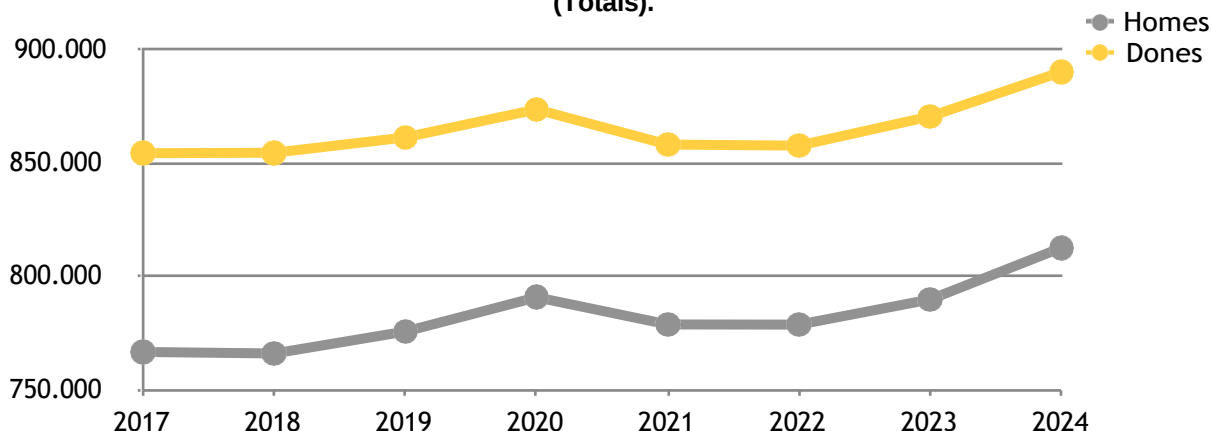
Gràfica 2: piràmide població. Catalunya 1/01/2024



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT-Generalitat de Catalunya.

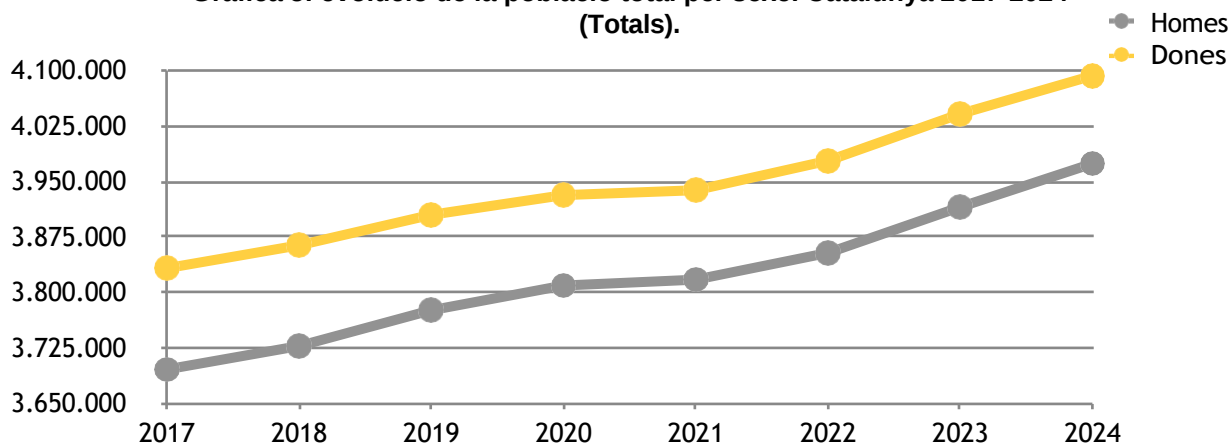
Es mostra ara l'evolució de la població a la ciutat de Barcelona, on es pot veure la preponderància de la població de dones des de 2017, sempre per damunt en més de 130.000 persones. Ocorre pràcticament el mateix al cas de Catalunya, amb un creixement més continu als anys 2020-2022, període al qual disminueix i s'estanca una mica la població a Barcelona, però amb un diferencial homes-dones favorable a les dones.

Gràfica 4: evolució de la població total per sexe. Barcelona 2017-2024 (Totals).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE.

Gràfica 5: evolució de la població total per sexe. Catalunya 2017-2024
(Totals).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT-Generalitat de Catalunya.

Es mostra clarament, que les dinàmiques de feminització de la població a Catalunya i, especialment la ciutat de Barcelona es mantenen des de 2017, sent la distribució per sexe bàsicament la mateixa. A les piràmides es veu com continua amb un pes important la població femenina de 25 a 34 anys, més encara a la de 25-29 anys. Aquest pes és major a Barcelona que a Catalunya, per la qual cosa es defineix una dinàmica específica. De la mateixa manera es veu que l'envelliment femení es manté també com a tendència que s'estabilitza en el temps i que tindrà efectes que exposarem més avant.

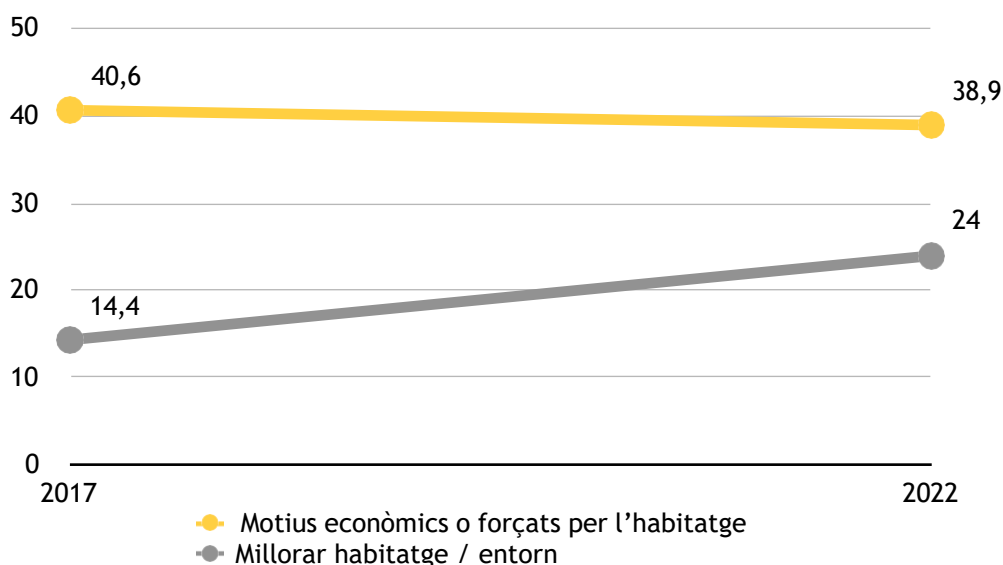
⁶ Institut Metròpoli. (2024). *La metròpoli en 100 indicadors. L'AMB en xifres 2024*.
<https://www.institutmetropoli.cat/ca/amb-en-xifres/la-metropoli-en-100-indicadors-lamb-en-xifres-2024/>

Com es veurà més avant a l'informe, aquest aspecte té un interès especial per les seves implicacions respecte als projectes vitals de les persones que viuen al territori. Els canvis de domicili dins de l'Àrea Metropolitana que tenen origen a Barcelona han arribat a ser el 66,3% i es desplacen a la primera corona metropolitana⁶. Els motius per aquesta mobilitat residencial se centren en la necessitat de canviar o millorar l'habitatge o l'entorn residencial (38,9%) i la formació d'una nova llar o altres motius familiars (30,4%).

És important remarcar que, segons l'evolució d'aquestes dades des de 2011, els motius econòmics o forçats per l'habitatge passen del 17 al 24%. Tot i que aquestes dades no les trobem desagregades per gènere, tal com veurem al següent punt a les tipologies de les llars, aquesta mobilitat residencial ha de tenir un pes específic pel que fa a les dones.

Més avant es veurà com l'accés a l'habitatge a preus més assequibles i la necessitat de desplaçaments a la feina, pot tenir un impacte específic a la situació de les dones.

Gràfica 6: raó principal per canviar d'habitatge. Població de 16 anys i més que ha canviat d'habitatge en els darrers 5 anys. Àmbit metropolità 2017-2022 (%).



Font: Institut Metròpoli. (2024). *La metròpoli en 100 indicadors. L'AMB en xifres 2024*.

⁷ Ajuntament de Barcelona (2024). *El gènere en xifres*. <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/equitat-de-genera/el-genera-en-xifres>

⁸ Les dades de les llars no mostren una variació important respecte a l'anterior informe de 2019, sent la més important la caiguda d'un 1% de les llars de 2 persones adultes amb menors. L'informe de 2019 es pot consultar al mateix enllaç.

⁹ Ajuntament de Barcelona (2024). *La població de Barcelona el 2024. Informe de resultats lectura del padró municipal d'habitants a 01/01/2024*. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/135562>

Si s'observa la gràfica 11 veiem que la tipologia de llar més freqüent a la ciutat de Barcelona és la d'una persona que viu sola, sent aquestes el 32%. D'aquestes llars es veu que, el percentatge de dones que viuen soles entre els 18 i 64 anys, és lleugerament menor al d'homes a la mateixa franja d'edat, franja que es correspon amb la de la població activa. Al contrari, les llars amb una dona major de 65 anys que viu sola són considerablement majors que els dels homes, situant-se 7 punts percentuals per dalt en el cas de les dones.

La segona categoria de llars de la ciutat és la formada per dos adults o més, majors de 18 anys, sent un 18,4% del total. La tercera llar més comuna és de les persones adultes, entre 18 i 65 anys sense menors a càrrec, sent un 13,2% del total. El quart seria el compost per dues persones adultes amb menors a càrrec, que suposa el 12,3%. Un últim cas interessant pel tema que ens ocupa, és el de la feminització de les llars compostes exclusivament per dones amb menors al càrrec que, segons un informe de 2024⁷, suposen el 82,4% d'aquest tipus de llars⁸. Aquesta dada s'ha de prendre amb mesura, pel fet que moltes d'aquestes llars poden haver-se format després d'un divorci al qual, realment, s'està compartint la custòdia del menor, però aquest apareix empadronat a casa de la mare. Veient les dades de divorcis amb custòdia compartida que ofereix l'INE, es mostra que aquests suposaren el 48,4% el 2023, per tant, s'ha d'entendre que la dada de llars monomarentals ha d'implicar precaucions a l'hora de ser interpretada.

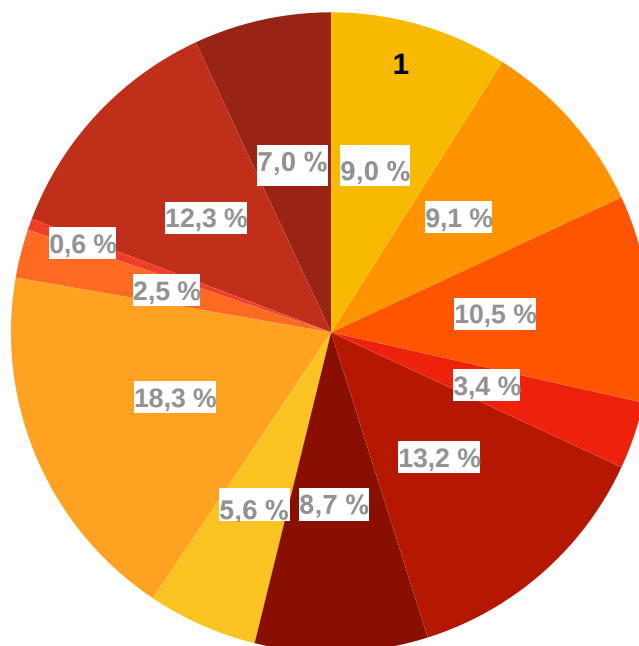
A l'informe sobre la població de Barcelona 2024⁹ apareixen conclusions molt interessants:

- Amb la combinació agregada de les dades sí que es poden resumir certs trets característics de la població que viu a cada domicili. Un que en destaca de forma recurrent és la presència majoritària de dones als domicilis respecte als homes, ja que en un 25,3% dels domicilis no hi viu cap home mentre que aquells on no hi ha cap dona són el 15,7% del total.
- També el nombre de dones que viuen soles és molt més nombrós en els domicilis unipersonals (60,8%) que el nombre d'homes que viuen sols (39,2%).
- Quant a la composició segons nombre de dones o d'homes al domicili, els domicilis sense cap home és predominant: 25,3% sense cap home versus 15,7% sense cap dona.
- Respecte a l'estructura dels domicilis, dels unipersonals (32%) l'ocupen en un 19,5% dones soles, i en un 12,5% homes sols. Les situacions de convivència més freqüents són les del grup de domicilis habitats per dues persones, o per dues o més (45,8%), i d'aquestes convivències en destaquen els domicilis en què aquestes dues o més persones són totes majors d'edat (18,3%) és a dir, sense cap menor a la llar. Pel que fa

a la convivència dels menors de 18 anys amb adults, un 3,1% dels domicilis estan habitats per menors acompanyats d'un sol adult. En el 2,5% de les llars, l'adult és una dona i el 0,6% restant és un home.

- Les llars amb presència de menors representen menys d'una quarta part dels domicilis (22,4%) percentatge pràcticament estancat des de 2016 (22%).

Gràfica 11: tipologia de les llars a Barcelona 2024.



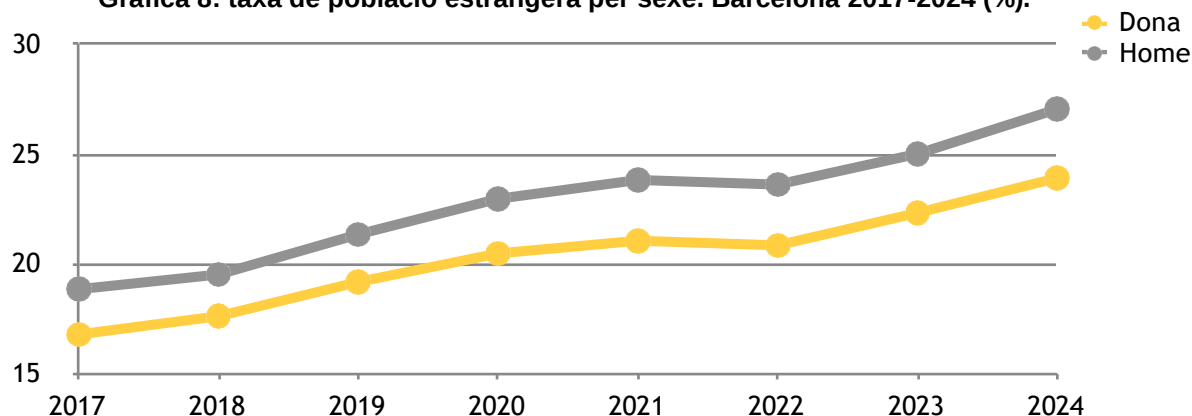
- 1 ● Una dona sola de 18 a 64 anys
 ● Un home sol de 18 a 64 anys
 ● Una dona sola de 65 anys i més
 ● Un home sol de 65 anys i més
 ● Dues persones de 18 a 64 anys
 ● Dues persones de 65 anys i més
 ● Dues persones: una de 18-64 anys i l'altra de 65 i més
 ● Dues o més persones adultes de diverses edats
 ● Una dona adulta amb menors
 ● Un home adulta amb menors
 ● Dues persones adultes amb menors
 ● Altres domicilis amb una o més persones menors de 18 anys

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Portal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

*La definició de població estrangera que utilitzem és la mateixa que fa servir l'Ajuntament de Barcelona als seus informes on diu: "la disponibilitat de la informació sobre el lloc de naixement ha permès considerar-la com a característica que millor ens aproxima a la diversitat de la població de Barcelona, més enllà de la seva nacionalitat". Ajuntament de Barcelona (2025). *La població de Barcelona segons lloc de naixement i nacionalitat a 01/01/2024: una Barcelona diversa*, p. 3.

La primera dada interessant sobre aquest tema és la de l'índex de diversitat de la ciutat, que ha augmentat considerablement entre 1997 i 2023, passant del 0,07% al 0,52%. Actualment, la població estrangera* suposa el 31,26% de la població total de la ciutat, superant el 2024, per primer cop, el 25%. L'increment de persones nascudes a l'estranger ha sigut una tendència des de l'any 2000, sense cap retrocés ni estancament, com mostra la gràfica següent.

Gràfica 8: taxa de població estrangera per sexe. Barcelona 2017-2024 (%).



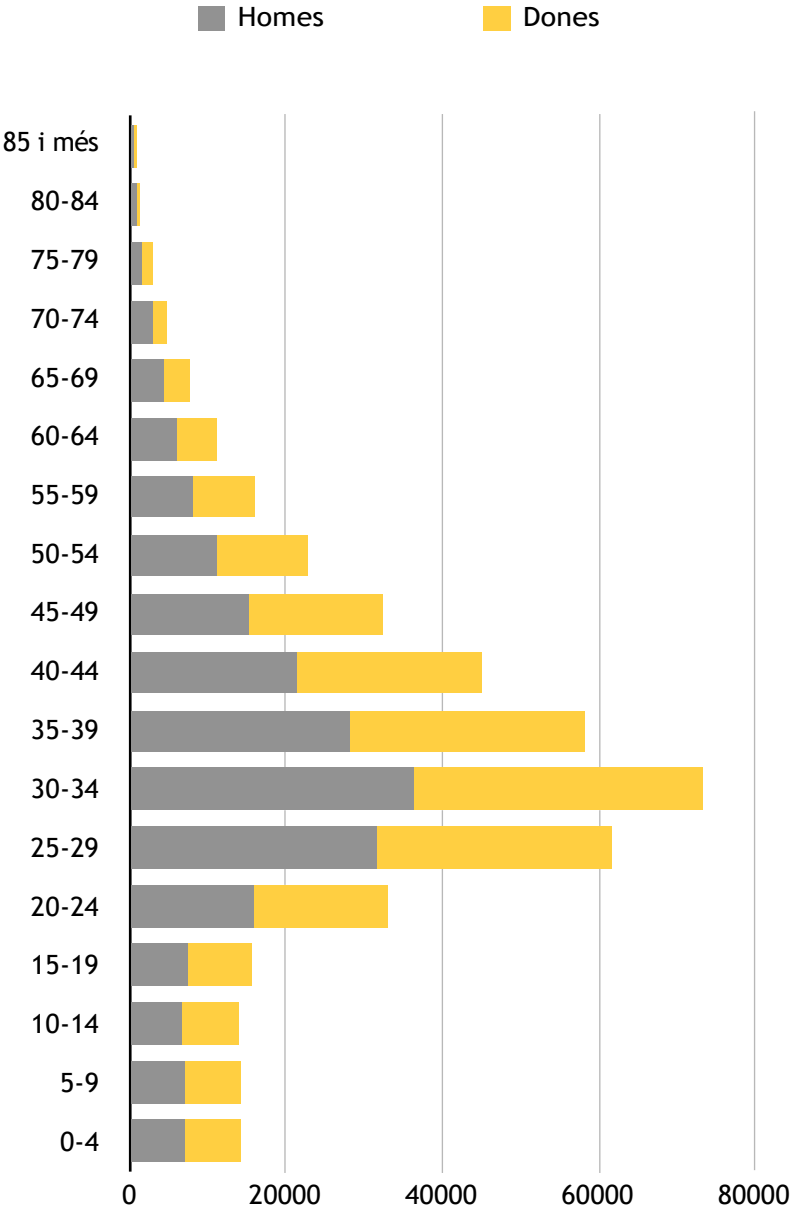
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Portal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

A l'evolució que ha tingut la població estrangera a la ciutat de Barcelona, és interessant observar el fet de com s'ha comportat la població femenina d'aquest col·lectiu. El percentatge de dones estrangeres sobre la població total de dones a Barcelona és del 23,92%, situant-se 3,14 punts per sota de la d'homes estrangers sobre el total d'homes a Barcelona, que és del 27,06%, sent aquesta una distància que ha augmentat l'últim any. Aquesta dada és més explicativa si es compara amb la distribució de la mateixa població, però a l'escala catalana. Prenent les últimes dades disponibles a IDESCAT que són les del segon semestre de 2023, a Catalunya el percentatge de dones estrangeres sobre el total de dones és del 16,34%, sent el d'homes estrangers sobre el total d'homes del 17,9%. Veiem que, si bé la diferència del pes d'homes i dones estrangeres es redueix en més d'1,5 punts percentuals, en termes relatius, el pes de les dones estrangeres a Barcelona és substancialment major que al global de Catalunya, concretament un 7,58%.

Continuant amb l'anàlisi de la població de dones estrangeres, a la taula 3 es veu que, si les comparem en el seu pes poblacional respecte a l'estructura d'edats de la població, el

seu pes és inferior al dels homes a les franges 0-24 i 30-59, sent major a les de 25-34 i les de més de 60 anys. Si observem el mateix comportament, però a la població total a la taula 2, trobarem algunes diferències: el pes dels homes és, de nou, major a la franja 0-24, però canvia a la següent franja majoritària que és la dels 30-49; respecte a les dones veiem que el seu pes és major a les franges de 20 a 29 i la de més de 50 anys.

Gràfica 9: població estrangera.
Comparativa per sexe i franja d'edat.
Barcelona 1/01/2024 (totals).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Portal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

Taula 2: percentatge de dones estrangeres.
Barcelona 2024 (%).

85 anys o més	65,73
80-84 anys	63,42
75-79 anys	61,70
70-74 anys	57,93
65-69 anys	56,99
60-64 anys	54,08
55-59 anys	49,72
50-54 anys	48,42
45-49 anys	46,85
40-44 anys	47,37
35-39 anys	48,18
30-34 anys	49,46
25-29 anys	51,05
20-24 anys	48,55
15-19 anys	46,81
10-14 anys	47,84
5-9 anys	48,64
0-4 anys	48,39

Es podria concloure que, a la població estrangera, el pes de les dones se centra en les franges associades a les cures, mares i àvies i que aquest pes de la població femenina d'origen estranger és sensiblement superior a les edats més joves, que al cas de la població total. De la mateixa manera, veiem que la població total de dones té més pes a partir dels 50 anys que la de les dones estrangeres que es concentra a partir dels 60 anys. Encara que les dades quantitatives ens poden donar aquesta lectura, observant franja per franja amb detall veurem que a algunes franges d'edat la diferència entre homes i dones és mínima.

Si fem la comparativa del pes de les dones sobre el total de població i de les dones estrangeres sobre el total de població estrangera veiem que el pes relatiu de les dones totals és major a la franja de 35 a 59 anys i, sobretot, a la de més de 85 anys. El pes de les dones estrangeres sobre el total de població estrangera sols és significativament major al cas de les dones de 75 a 79 anys.

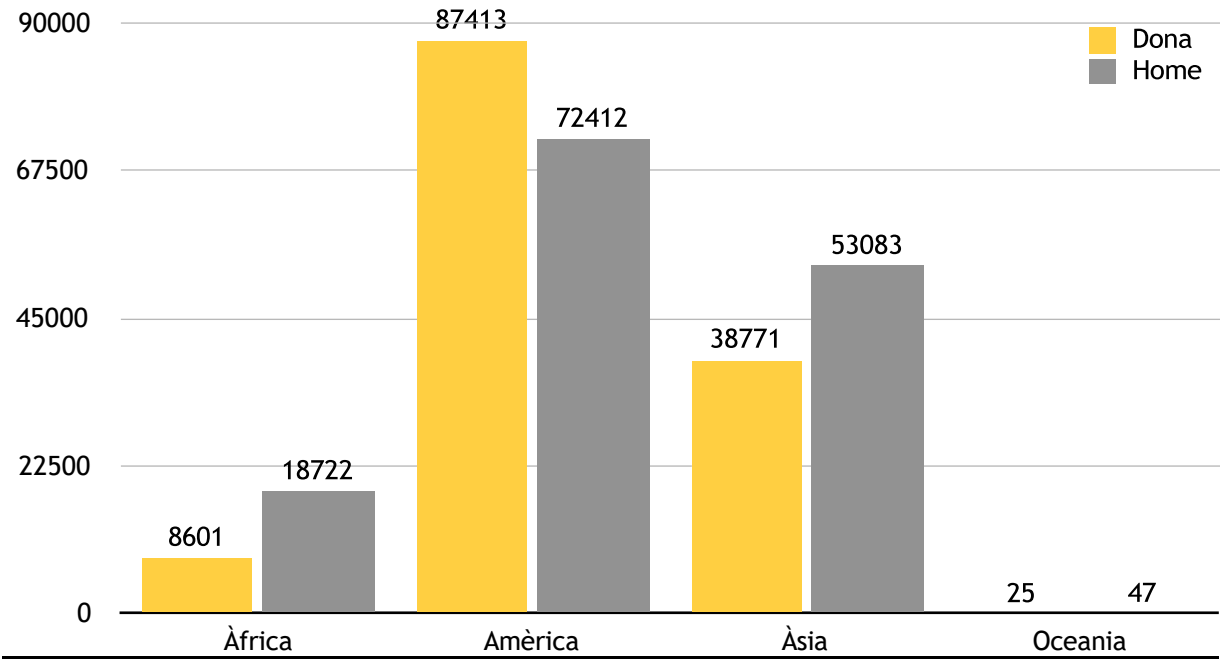
Taula 3: percentatge de dones per cada franja d'edat a la població total i a la població estrangera. Barcelona 2023.

	Dones totals % per franja edat	Dones estrangeres % per franja edat
De 0 a 4 anys	48,41	48,39
De 5 a 9 anys	48,66	48,64
De 10 a 14 anys	48,55	47,84
De 15 a 19 anys	48,54	46,81
De 20 a 24 anys	49,52	48,55
De 25 a 29 anys	50,86	51,05
De 30 a 34 anys	49,77	49,46
De 35 a 39 anys	49,23	48,18
De 40 a 44 anys	49,47	47,37
De 45 a 49 anys	49,93	46,85
De 50 a 54 anys	51,23	48,42
De 55 a 59 anys	52,58	49,72
De 60 a 64 anys	54,44	54,08
De 65 a 69 anys	55,95	56,99
De 70 a 74 anys	57,37	57,93
De 75 a 79 anys	58,81	61,70
De 80 a 84 anys	60,59	63,42
85 anys o més	68,61	65,73

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Portal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

Aquesta estructura de sexes a la població estrangera si presenta diferències si observem el continent de naixement, amb desequilibris notables a alguns continents, com es veu a la següent gràfica:

Gràfica 10: població estrangera per continent de procedència i sexe. Barcelona 2024 (totals).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Portal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

Veiem com la presència femenina a la població estrangera és major, o està molt més equilibrada, a aquells llocs d'origen que tenen lligams culturals o de proximitat geopolítica. Per contrastar correctament les dades sobre Barcelona i saber si presenta un cas específic, comparem les dades municipals amb les de Catalunya, utilitzant les últimes dades disponibles a les dues escales que són les de 2023. S'observa, a escala municipal, que la Unió Europea té una població pràcticament equilibrada i que a la resta d'Europa i les dues Amèriques existeix més pes de les dones a la seva població. Al contrari, aquelles procedències amb més diferències culturals tenen predominança d'homes, com es veu a les dades d'Àfrica, Àsia i Oceania. A l'escala de Catalunya ocorre el mateix, però és interessant veure com la masculinització de la població provinent d'Àfrica, Àsia i Oceania és encara major en 5 i quasi 9 punts al cas de Barcelona.

Taula 4: població per sexe i nacionalitat grans continents. Catalunya 2023 (%) .

	Homes	Dones
Espanyola	48,7	51,3
Resta de la Unió Europea	50,7	49,3
Resta d'Europa	44,6	55,4
Àfrica	60,8	39,2
Amèrica del Nord i Central	40,4	59,6
Amèrica del Sud	45,9	54,1
Àsia i Oceania	57,3	42,7

Font: Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT-Generalitat de Catalunya.

Taula 5: població per sexe i nacionalitat grans continents. Barcelona 2023 (%).

	Homes	Dones
Espanyola	46,71	53,28
Resta de la Unió Europea	50,55	49,44
Resta d'Europa	46,46	53,53
Àfrica	65,10	34,89
Amèrica del Nord i Central	41,52	58,47
Amèrica del Sud	46,24	53,75
Àsia i Oceania	57,96	42,03

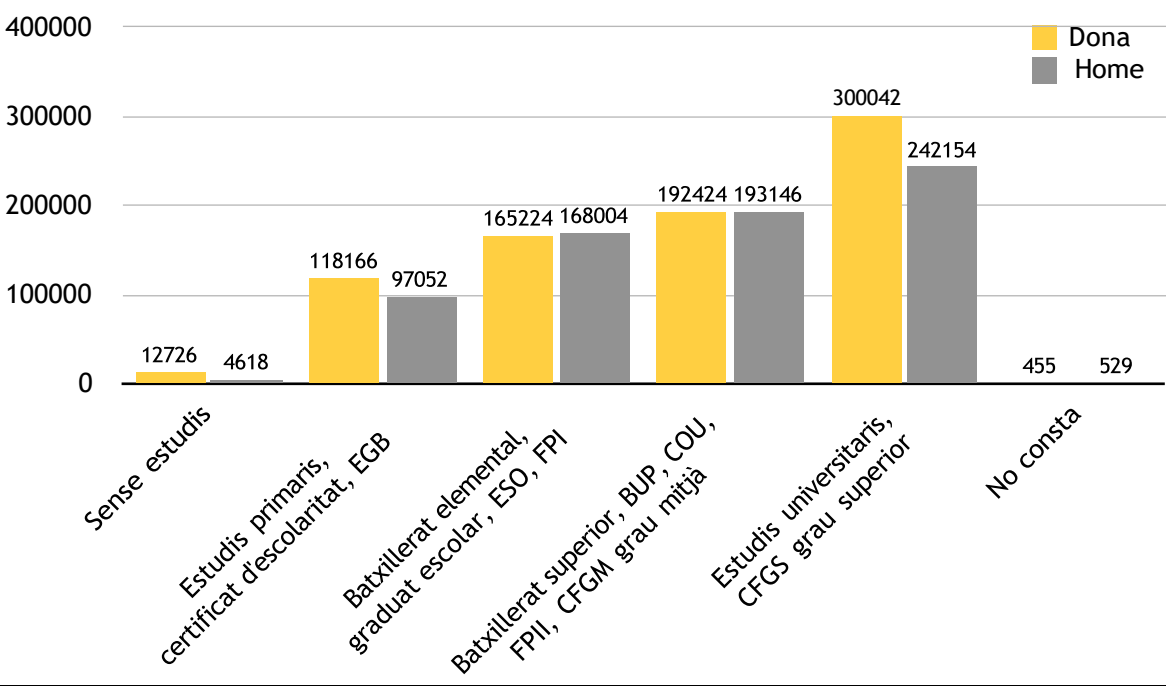
Font: Font:
Elaboració pròpia
a partir de dades
d'IDESCAT-
Generalitat de
Catalunya.

Per acabar, a l'informe que s'ha citat abans sobre la població de Barcelona 2024 trobem també algunes sobre les llars relacionades amb les persones estrangeres:

- Als domicilis ocupats exclusivament per persones estrangeres, el rànkung l'encapçalen parelles de 18 a 64 anys (23,5% dels domicilis).
- Simètricament, augmenten les llars amb persones estrangeres, tant aquelles on tots els membres són estrangers (13,3% del total), com aquelles altres on conviuen espanyols amb persones d'altres nacionalitats (13,3% del total), ambdues situacions amb empat de dades i a l'alça.

A continuació, es mostra una gràfica amb els diferents nivells formatius de la població de més de setze anys diferenciat per sexes. Aquesta informació és rellevant per la relació que la formació té a l'hora d'analitzar el mercat de treball i les oportunitats. Veiem a la gràfica que, en general, les dones tenen un nivell formatiu superior al dels homes, sobretot als nivells d'estudis universitaris i primaris, quedant equilibrats els estudis secundaris i els previs a la universitat. També és destacable que, a l'altra banda, també les dones tenen més població sense estudis, quasi triplicant la d'homes.

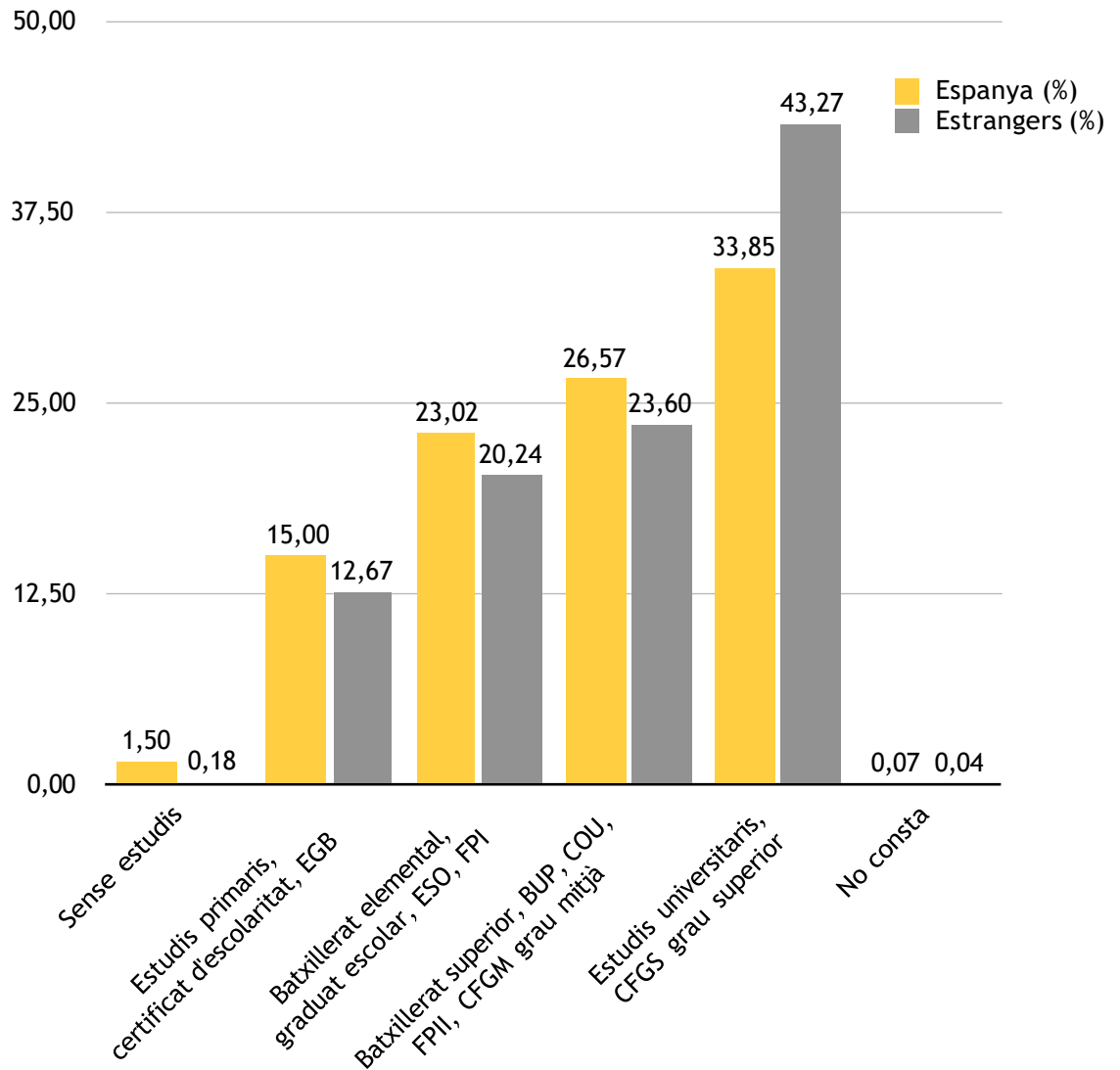
Gràfica 11: població de 16 anys i més per nivell formatiu i sexe. Barcelona 2024 (totals).



Font: Elaboració pròpia a partir dades del Portal de Dades de l' Ajuntament de Barcelona.

Per continuar amb una caracterització que tingui en compte l'origen de la població, es mostren diferenciats ara els nivells formatius en percentatge de les persones de nacionalitat espanyola i estrangeres.

Gràfica 12: població de 16 anys i més per nivell formatiu i nacionalitat. Barcelona 2024 (%).



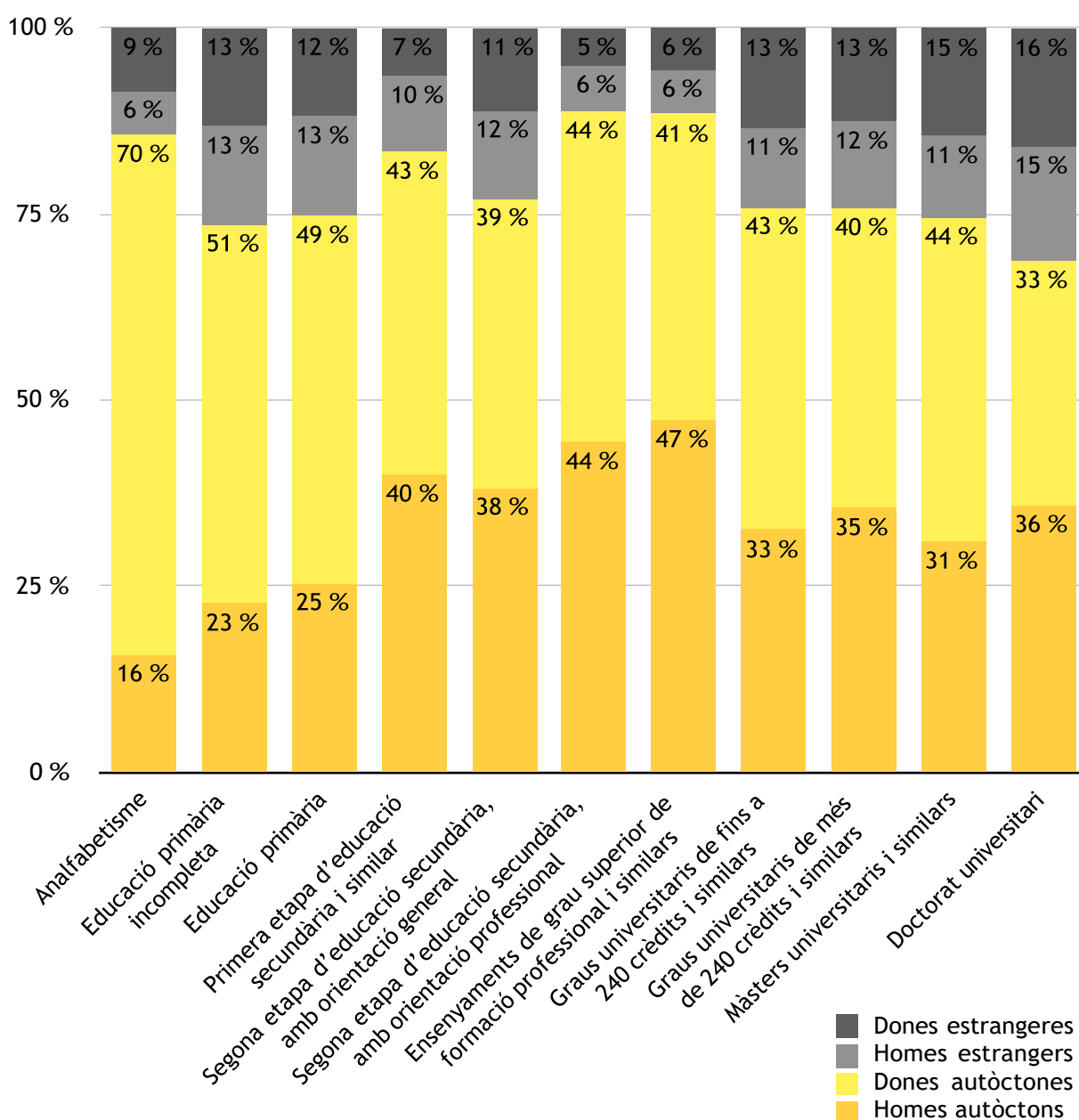
Font: Elaboració pròpia a partir dades del Portal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

Aquesta gràfica ens dona dades molt interessants. En primer lloc, resulta evident que la població estrangera té un major nivell d'estudis superiors, 10 quasi punts per damunt de la població de nacionalitat espanyola. En segon lloc, a penes tenen pes les persones sense estudis. Per acabar, als estudis primaris, secundaris i preuniversitaris tenen més pes les persones de nacionalitat espanyola, però la diferència no és tanta si ho comparem amb la diferència als estudis superiors. Hem de concloure que la població estrangera resident a Barcelona és, de manera molt clara, població formada.

Aquestes dinàmiques de la població respecte al nivell formatiu es donen també si comparem els nivells formatius de les persones desagregant per nacionalitats i per sexes. Les últimes dades que tenim que ens donen una comparativa viable són dades d'IDESCAT de 2022, però creiem que és interessant mostrar-les a la següent gràfica.

Les dades mostrades a la gràfica mostren de nou, per a totes les variables de sexe, tant estrangeres com de nacionalitat espanyola, que la població que assoleix majors graus de formació és la població de les dones i sols veiem una categoria de formació amb major població masculina que la finalitza, que és la formació professional superior. Aquests nivells formatius ens donen una informació important de cara a examinar les dinàmiques laborals als pròxims apartats.

Gràfica 13: població de 15 anys i més per nivell formatiu, nacionalitat i sexe. Barcelona 2022 (%).



Font: Font:
Elaboració pròpia
a partir de dades
d'IDESCAT-
Generalitat de
Catalunya.

- La població femenina és majoritària a la ciutat de Barcelona en dades absolutes, però si ens centrem en dades relatives a les edats més avançades el seu pes poblacional creix, i per això es pot parlar clarament de feminització de l'envelliment a la ciutat.
- Aquest envelliment de la població de dones es fa extensiu al cas particular de les dones estrangeres a Barcelona.
- La presència de la població femenina a Barcelona a les franges de 25 a 34 anys és un altre element a tenir en compte a la interpretació posterior d'aquestes dades, sobretot si veiem com, tot seguit, disminueix la seva presència dels 35 als 54 anys.
- S'evidencia un increment constant de la població estrangera a la ciutat de Barcelona, amb un pes molt important de les dones estrangeres. Encara que les seves xifres són inferiors a les dels Homes a les franges d'edat 0-24 i 30-59, són molta més població de més de 60 anys, el que indica que també l'envelliment femení afecta les dones estrangeres.
- Els col·lectius de persones estrangeres viuen un fenomen de feminització de les dones amb nacionalitats que tenen proximitat cultural (Amèrica Central, del Nord i del Sud) i, al contrari, de masculinització d'aquelles més allunyades culturalment (Àfrica, Àsia, Oceania). Aquesta segregació per gèneres de les persones novingudes té efectes a la seva posició al mercat laboral com veurem més avant.
- Hi ha també un increment constant del desplaçament de persones que canvien la seva residència des de Barcelona a altres municipis de l'Àrea i Regió Metropolitana, tant per temes econòmics com per millora de l'habitatge.
- Els domicilis tipus a la ciutat de Barcelona estan compostos per persones que viuen soles, siguin persones grans o joves, sent molt important la població de dones de més de 65 anys que viuen soles. Aquesta és una tendència que es manté en els darrers anys i ens confirma la feminització de l'envelliment.
- També veiem com el fenomen de les llars compartides entre diferents persones s'obri pas de manera molt important. En aquest sentit, val la pena recalcar el paper de les llars de persones adultes sense menors a càrrec que, sumant totes les variants, arriben al 46%, mantenint les dades en un nivell paregut des de 2016. Aquesta característica, afegida a les llars de persones que viuen soles, ens mostra que Barcelona es converteix en una ciutat sense menors.
- Encara que les llars de dues persones adultes amb menors al càrrec és una de les que més pes té, el seu pes baixa des de 2016 del 13,1 al 12%. S'ha d'observar l'evolució als pròxims anys de les llars de dones soles amb menors a càrrec, per entendre si aquestes incrementen o, si fent-ho, es veuen desplaçades a altres zones de l'Àrea i Regió Metropolitana. També s'haurà de mirar de ben a prop, si el decreixement de llars amb menors continua als anys vinents per establir si és una tendència, per les implicacions que té sobre les polítiques de cures i de conciliació laboral.

-
- És molt evident que les dones tenen nivells formatius més elevats que els homes, independentment de les nacionalitats. També és evident que les dones sense estudis són molt superiors que els homes. Un altre element d'interès és la diferenciació per tipus de formació, sent les dones majoritàries a ensenyaments universitaris superiors, els homes ho són a ensenyament de formació professional superior.

4 Anàlisi descriptiva

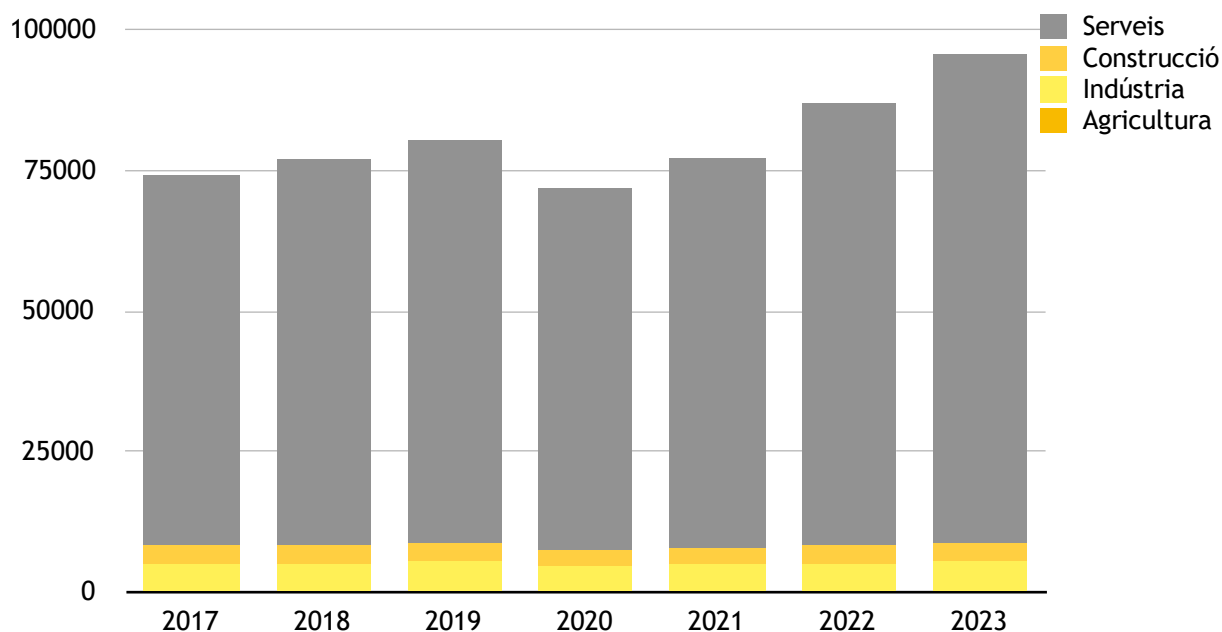
Característiques del mercat de treball des de la perspectiva de gènere

A aquest capítol es farà una descripció del mercat de treball de Barcelona segons els sectors productius, afiliació, activitat, ocupació, atur, tipus de contracte i jornada, nivells de formació i origen de les treballadores.

Per entendre el paper de les dones al mercat laboral, és necessari començar entenent quines són les característiques principals d'eixe mercat laboral i els sectors als quals es concentren les oportunitats laborals. És important tenir present que els nivells d'activitat femenina marquen un màxim històric l'any 2024, però aquesta dada s'ha de contextualitzar amb altres que ens donen una perspectiva més global sobre les dones i el mercat de treball, com per exemple la intensitat laboral, tipus de jornades, temporalitat i qualitat dels treballs que s'ofereixen. Ací és on juga un paper determinant entendre els sectors productius i el model que ofereixen.

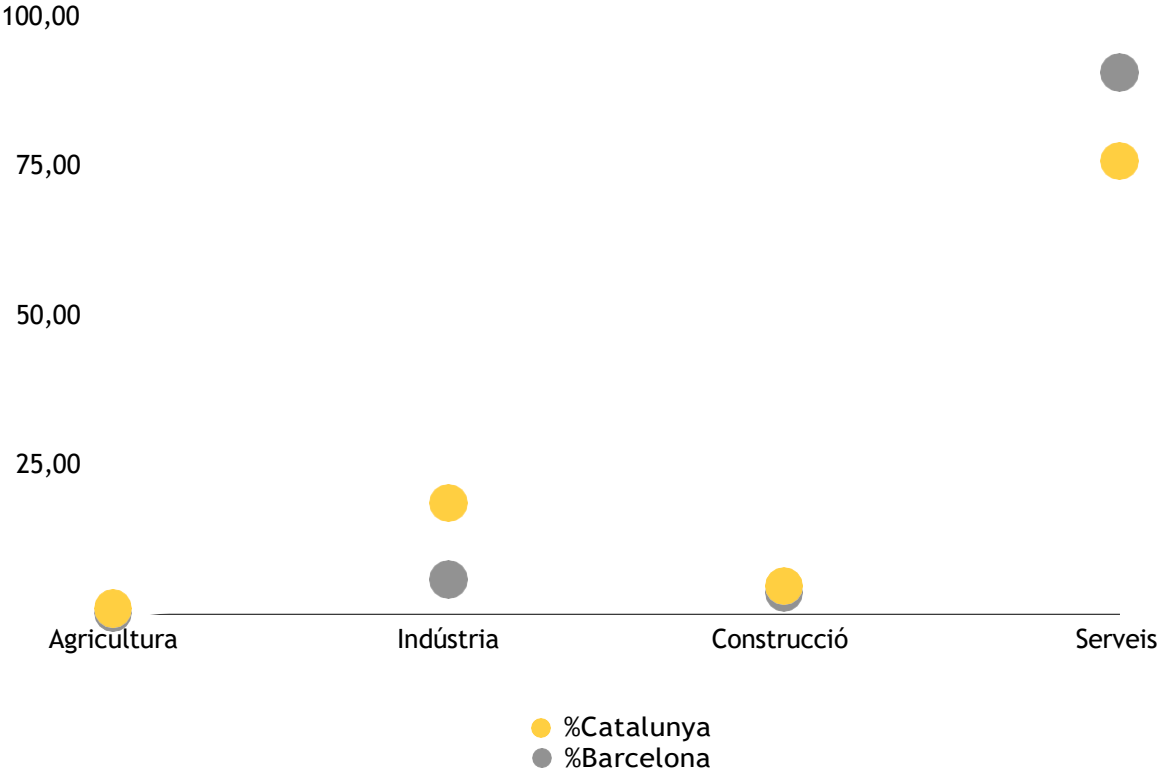
Observant les dades establertes a l'indicador econòmic “Valor Agregat Brut” (VAB) per sectors d'activitat que ofereix la gràfica 14, es constata que és el sector serveis el que ostenta la primera posició com a principal activitat econòmica a Barcelona, amb una gran diferència i un pes superior al 90%. Aquesta dada està molt per damunt de les dades que ofereix el sector serveis a la resta del territori català, que són del 75,85%.

Gràfica 14: Valor afegit brut (VAB) per sector econòmic. Barcelona 2017-2023 (milions d'euros).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

Gràfica 15: pes dels sectors econòmics. Barcelona i Catalunya 2023 (%).



Taula 6: VAB per sectors Barcelona i Catalunya 2023 (%).

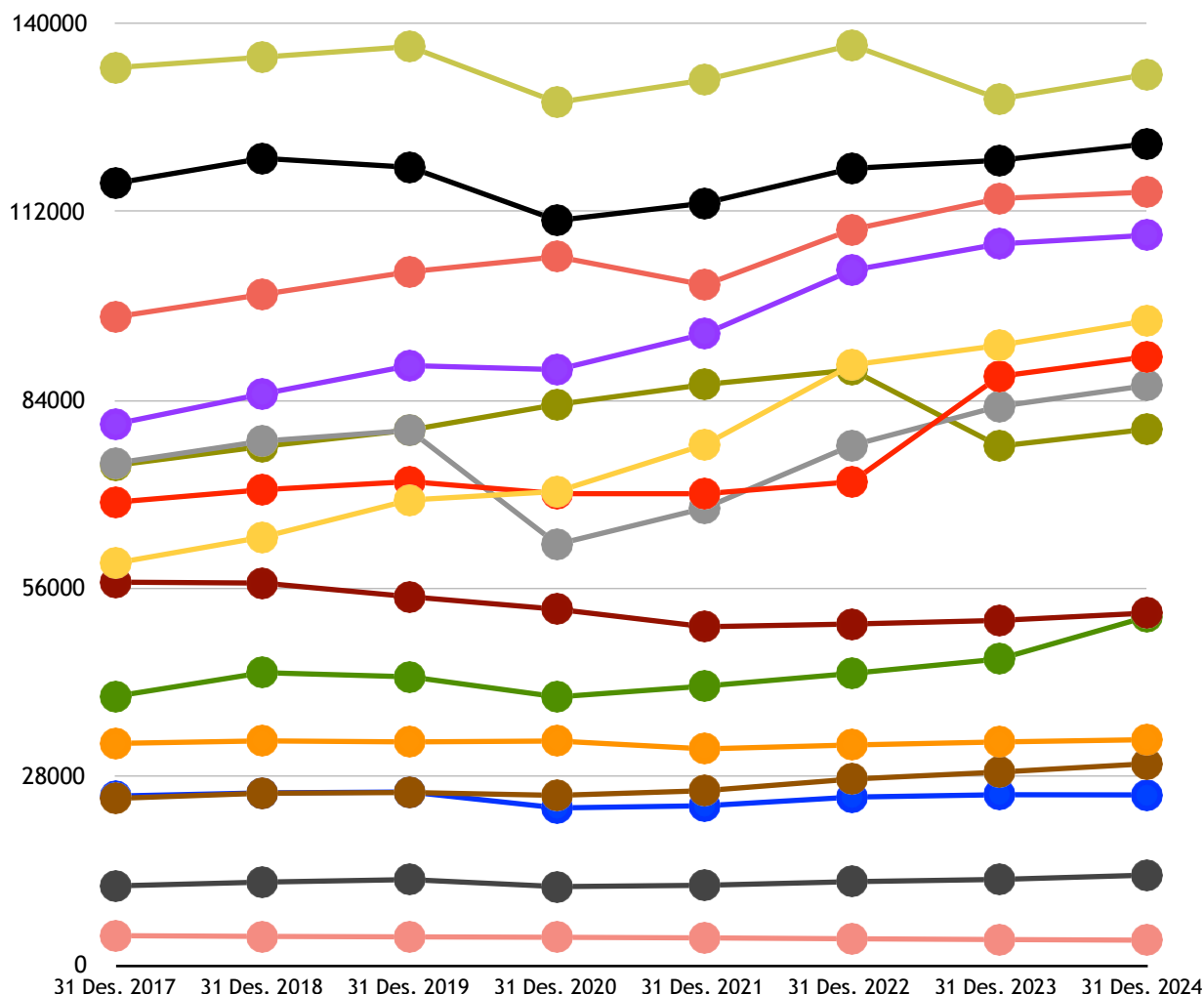
Sector	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis
%Catalunya	0,89	18,57	4,68	75,85
%Barcelona	0,06	5,71	3,55	90,68

Font: Font:
Elaboració pròpia
a partir de dades
d'IDECAT-
Generalitat de
Catalunya.

Ocorre el contrari amb el sector industrial, amb molt poc pes a Barcelona en comparació a Catalunya. El pes de la construcció també és major a Catalunya, comparativament, encara que no en diferències tan grans. L'agricultura es converteix en un sector quasi inexistent a Barcelona i el de menor pes a Catalunya. Aquestes característiques ens marquen un mercat de treball amb unes característiques concretes que examinarem al llarg d'aquest apartat.

Si contrastem aquestes dades amb les de l'evolució de les persones afiliades a la seguretat social per branques d'activitat a la ciutat de Barcelona que trobem a la gràfica 16, veiem de nou el pes de les activitats referides a serveis, tant administratius i auxiliars com relatius a comerç són les que es mantenen al capdavant. Es veu una petita baixada al cas del comerç a partir de 2022, que torna a créixer l'any 2024 i un petit increment dels serveis administratius el mateix any. Les activitats científiques i tècniques creixen continuadament del 2020 al 2024, informació i comunicació creix molt a aquest període i passa de ser la sexta a ser la quinta activitat. Hostaleria creix també i passa a ser la setena activitat amb més afiliació i també té un patró de creixement el sector de transports i emmagatzematge. Educació creix des de 2022 de manera forta. Al contrari, les activitats d'administració pública baixen de manera clara, després d'haver pujat fins a 2022 i les manufactures mostren una tendència de baixada, al contrari que les de transport i emmagatzematge, que tenen tendència creixent. La resta, més o menys, mantenen els seus nivells d'afiliació.

Gràfica 16: evolució de les persones afiliades a la seguretat social per branques d'activitat. Barcelona 4 trimestre 2017-2024 (TOTALS).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

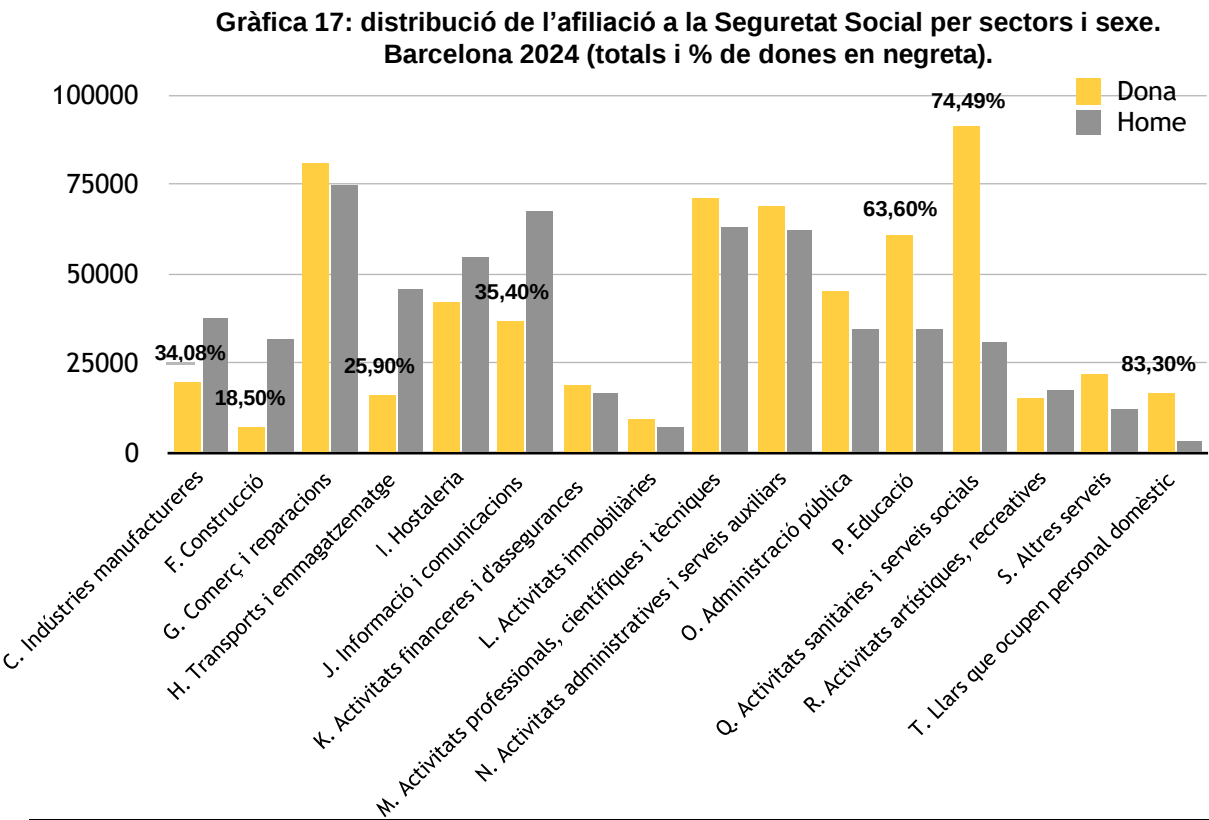
Totes aquestes dades ens mostren un mercat de treball altament condicionat pel sector serveis, que es manté com sector més important, amb algunes altres branques d'activitat emergents, d'alta qualificació que conviuen amb altres també en creixement, però de baixa qualificació. Realment, veient les afiliacions, hi ha hagut molt pocs canvis als darrers anys. Dins d'aquest mercat dominat pels serveis, passem ara a definir com encaixen les dones a aquest mercat.

¹⁰ Ajuntament de Barcelona (2024). *Les dones al mercat de treball*. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/134389/1/Dones-mercat-treball-2024-DEF.pdf>

Les dones als diferents sectors d'activitat.

La primera dada interessant és el fet que, al primer trimestre de 2024, Barcelona registra un total de 617.118 dones afiliades a la Seguretat Social. Com hem dit, el valor dels més alts de la sèrie històrica als darrers anys. Segons dades oferides per l'oficina d'estadística de l'Ajuntament de Barcelona, l'afiliació femenina representa el 51,1% dels llocs de treball de la ciutat i supera a la masculina, i encara que totes dues experimenten un increment interanual de l'1,9%, l'increment de l'afiliació femenina des de 2012 té un creixement acumulat del 23%¹⁰.

Aquesta filiació es pot desagregar per sexes i per sector d'activitat per observar algunes especificitats respecte a la perspectiva de gènere, tal com es veu a la gràfica següent.



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

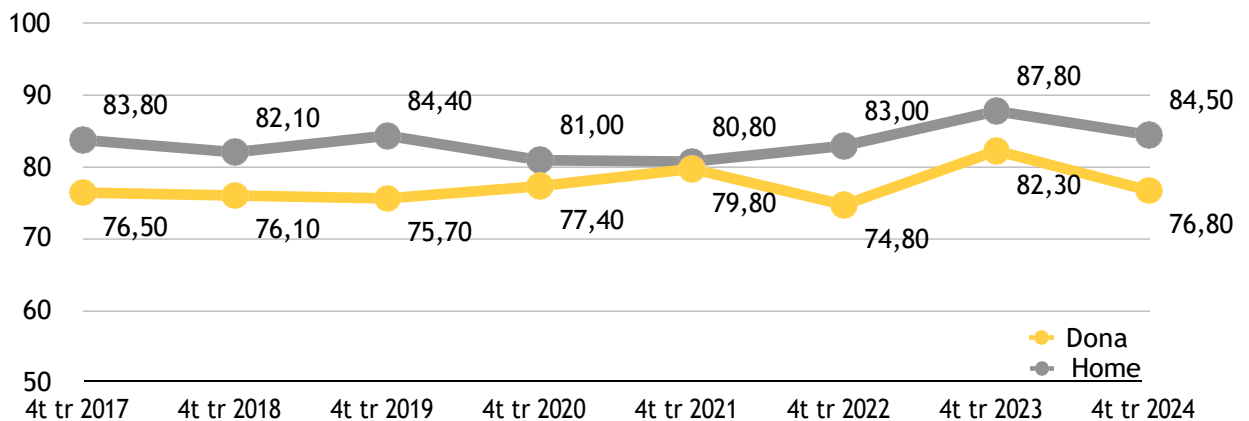
La gràfica ens presenta una distribució quasi invertida de la presència d'homes i dones als sectors d'activitat, es veu que hi ha sectors clarament feminitzats i altres clarament masculinitzats. El paradigma a aquest cas el trobem en les que podríem englobar com activitats de cures, és a dir, les activitats de personal domèstic, les sanitàries i de serveis socials, altres serveis i educació tenen valors d'afiliació femenina molt més elevats que la masculina. A l'altra banda de la realitat de les dades trobem els sectors masculinitzats com el d'informació i comunicacions, indústries, energies, transport i emmagatzematge i, el sector amb més diferència de la presència masculina, la construcció. A les activitats que ocupen el centre es troben també desequilibris, però molt lluny d'aquests sectors que s'han destacat, però és important recalcar que, així i tot, hi ha diferències visibles a molts altres sectors (administració pública, activitats immobiliàries, hostaleria).

L'activitat, inactivitat i les seves motivacions.

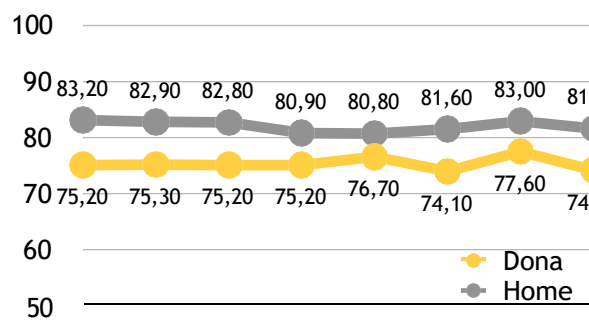
Per iniciar aquest punt parlarem de la taxa específica d'activitat per sexes. La taxa específica d'activitat de les dones marca el seu màxim històric en un 82,30% per a dades de l'últim trimestre de 2023, amb un increment constant des de 2022 i caient el 2024 fins valors propers als de 2017. L'any 2021 les dues taxes van estar quasi igualades, però la taxa femenina sempre se situa per sota de la taxa específica d'activitat masculina al mateix període, encara que l'increment de la taxa femenina hagi estat una mica superior al conjunt de 2023, però amb una caiguda també molt superior a 2024.

Aquesta situació de la taxa d'activitat femenina es dona gairebé a totes les escales; local, provincial i autonòmica, però les dades de Barcelona són molt superiors a les de la resta d'escales, amb gran diferència.

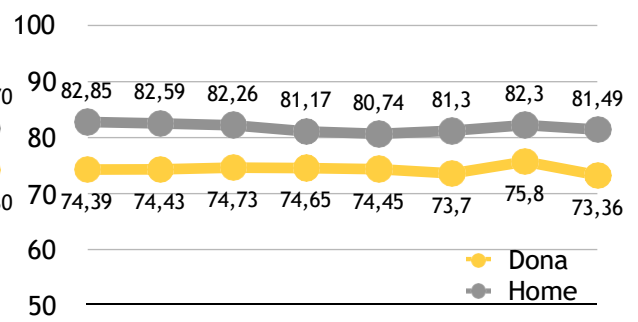
Gràfica 18: evolució taxa específica d'activitat per sexe. Barcelona 2017-2024 (%).



Gràfica 19: evolució Taxa específica d'activitat per sexe. Província de Barcelona 2017-2024 (%).



Gràfica 20: evolució Taxa específica d'activitat per sexe. Catalunya 2017-2024 (%).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

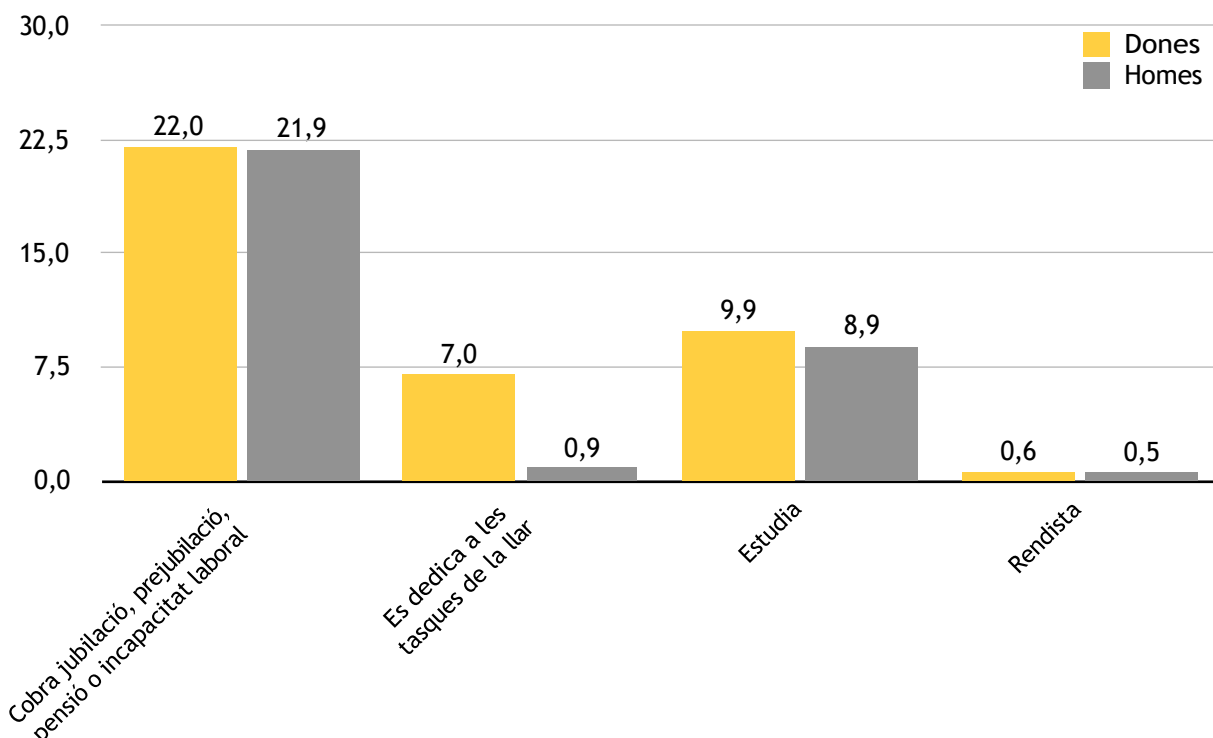
¹¹ Ajuntament de Barcelona (2024). *El gènere en xifres*. <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/equitat-de-genera/el-genera-en-xifres>

¹² Aquestes dades es poden consultar a l'enllaç següent: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463294&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Observant detingudament l'evolució a les diferents escales de territori, veiem que a totes coincideix una davallada al segon trimestre de 2020, amb una recuperació posterior, però sols al cas de Barcelona, hi ha un moment als quals la taxa femenina supera la masculina, el segon i tercer trimestre de 2021. Aquest cas no es dona a cap altra escala ni a altre moment de la sèrie.

Passem ara a l'altre costat de l'anàlisi, la inactivitat i les seves motivacions. A la ciutat de Barcelona hi havia, l'any 2022, un major percentatge de dones en situació d'inactivitat que homes, segons l'estudi de 2024 "El gènere en xifres"¹¹. Amb les dades d'aquest estudi veiem que, sense comptar aquelles persones inactives per estar a l'atur o buscant feina, les dones tenien un percentatge d'inactivitat del 39,5% i els homes un 32,2%. A la gràfica següent, es pot observar com els motius d'inactivitat per a dones i per a homes són ben diferents. Tots els motius es troben prou equilibrats fins que arribem a les tasques de la llar, en el percentatge d'homes és quasi inapreciable.

Gràfica 21: percentatge de la situació d'inactivitat de la població de més de 16 anys per sexe. Barcelona 2022 (%).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

Per aprofundir una mica en aquest sentit, si s'agafen les dades que l'INE ofereix en l'àmbit estatal segons l'enquesta de població activa a 2023, s'observen algunes diferències. Les principals raons dels homes per a estar inactius tenen a veure amb la formació i cursos d'ensenyament (25,1%), mentre que per a les dones va ser per la cura de nens o d'adults malalts, incapacitats o majors (19,5%). A més l'EPA conclou que a Espanya, del total de persones que romanen inactives per cuidar a persones dependents (nens, adults, majors), el 89,9% són dones. El 18,0% d'elles tenen entre 25 i 34 anys; el 27,6% de 35 a 44 anys, i d'aquestes el 26,7% no poder costejar els serveis de cura de fills o altres familiars¹².

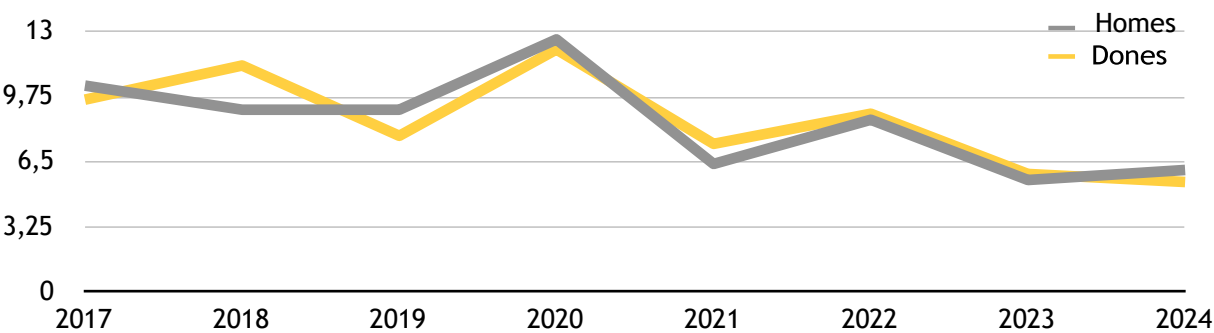
Atur i atur de llarga durada.

Observant la taxa d'atur femenina a Barcelona, seguint les dades de l'Ajuntament per l'any 2024, ha sofert una caiguda important que la situa al 5,50%, molt inferior a la

mateixa dada a escala, provincial (8,70%), catalana (8,90%) i espanyola (11,83%), segons les dades de l'EPA. Es tracta del registre més baix de la sèrie històrica.

L'evolució de l'atur registrat als darrers anys a la ciutat de Barcelona, mostra un important descens per a tots dos sexes. Amb les últimes dades disponibles, la diferència a l'evolució interanual de l'atur femení registrat entre 2017 i 2024 mostra un descens de -4,1 punts, per al cas de l'atur masculí registrat en els mateixos anys hi ha un descens del valor registrat de -4,2 punts. Trobem alts i baixos per la covid a 2020, posteriorment abaixen les taxes i tornen a repuntar a 2022, baixant de nou a 2023. Ara a dades 2024, la taxa masculina torna a ser unes dècimes major que la femenina, com ja ha passat en 2017 i 2019. En tot cas, com es veu a la taula i gràfica següent, no hi ha grans variacions a les diferències de taxes per sexe, excepte als anys 2018 i 2019, però si observem els períodes on hi ha menys atur masculí, les diferències són majors que quan és el femení el que es redueix més.

Gràfica 22: evolució interanual de la taxa d'atur per sexe. Barcelona 2017-2024

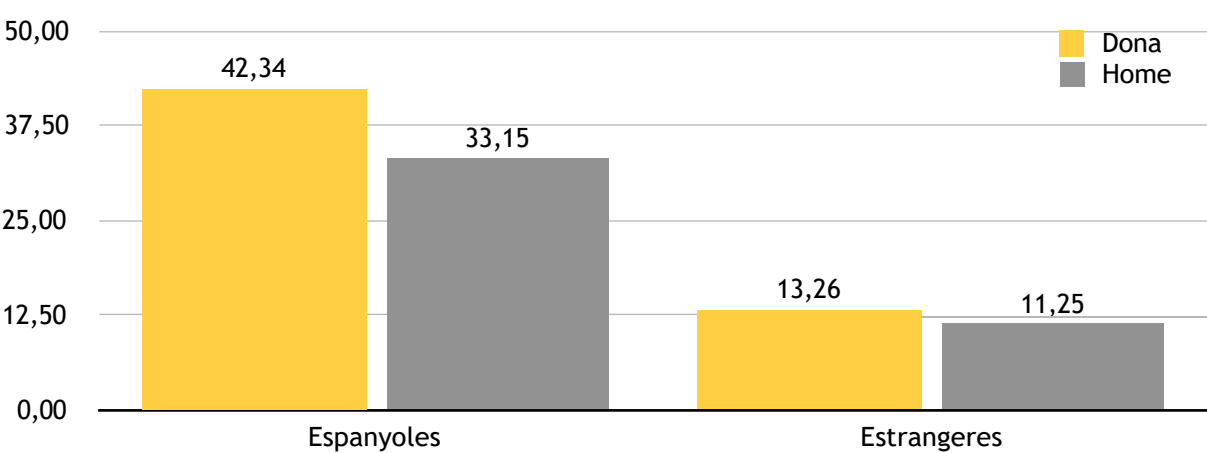


Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Home	10,30	9,10	9,10	12,60	6,40	8,60	5,60	6,10
Dones	9,60	11,3	7,80	12,10	7,40	8,90	5,90	5,50

És interessant observar les dades d'atur segregades per sexe i nacionalitat, per saber com es comporten i si tenim algun desequilibri o situació específica per a les dones estrangeres.

Gràfica 23: atur registrat per sexe i nacionalitat. Barcelona 2024 (%).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

¹³ Ajuntament de Barcelona (2023). *La Població estrangera de Barcelona. La població de Barcelona nascuda a l'estranger*. <http://hdl.handle.net/11703/133047>

¹⁴ Generalitat de Catalunya- Observatori del Treball i Model Productiu (2018 i 2024). Butlletí de població estrangera i treball. https://observatorit treball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/col_lectius_socials/poblacio_estranger_a_i_treball/butlleti_poblacio_estranger_a_i_treball/

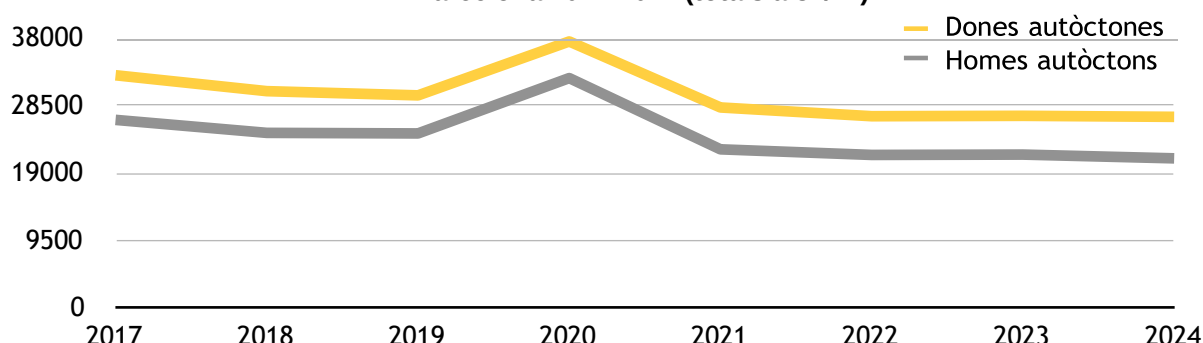
¹⁵ Les dades es poden consultar al següent enllaç: <https://www.amb.cat/web/desenvolupament-socioeconomic/politiques-de-genera/observatori-genera>

Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

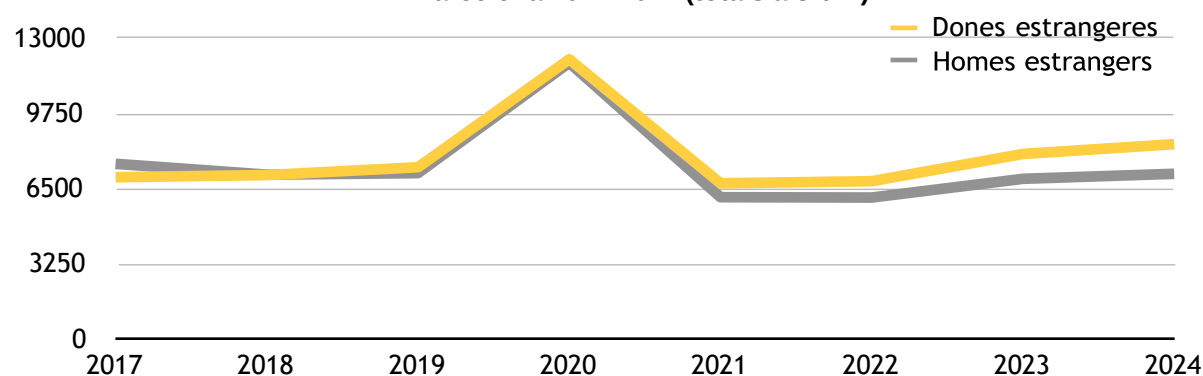
Es veu a les dades que, independentment de la nacionalitat, el percentatge de dones aturades és major al d'homes, però al col·lectiu de persones estrangeres, la dada està més equilibrada. Si s'observa l'últim informe disponible, realitzat pel Departament d'Estadística i difusió de dades de l'Ajuntament de Barcelona de l'any 2023, referit a la situació de la població estrangera a la ciutat de Barcelona¹³, l'atur de persones estrangeres a 2022 superava en un 8,5% el nivell de l'any 2019. Si mirem l'àmbit català, són les dones estrangeres en comparació als homes estrangers les que obtenen un major valor al registre d'atur en l'any 2024, amb un 56% de dones en atur i un 44% d'atur d'homes a la ciutat de Barcelona sobre el total de persones estrangeres aturades. Aquesta diferència ha crescut des de l'any 2018 en 8 punts¹⁴.

Si observem l'evolució de les persones registrades a l'atur, diferenciant pel seu origen, veiem que el comportament dels dos grups de població ha sigut una mica diferent. Veiem que l'afectació per la covid va ser igual per tots dos col·lectius, però al cas de les persones estrangeres, els números de les registrades a l'atur han sigut sempre molt pareguts, i és ara quan pareix que s'inicia un distanciament enter homes i dones. Comparant l'evolució de les xifres per origen, veiem també que, si bé les persones autòctones mostren un cert estancament a les dades, la tendència a les persones estrangeres és de lleuger increment.

Gràfica 24: nombre de persones autòctones registrades a l'atur per sexe. Barcelona 2017-2024 (totals a 31/12).



Gràfica 25: nombre de persones estrangeres registrades a l'atur per sexe. Barcelona 2017-2024 (totals a 31/12).

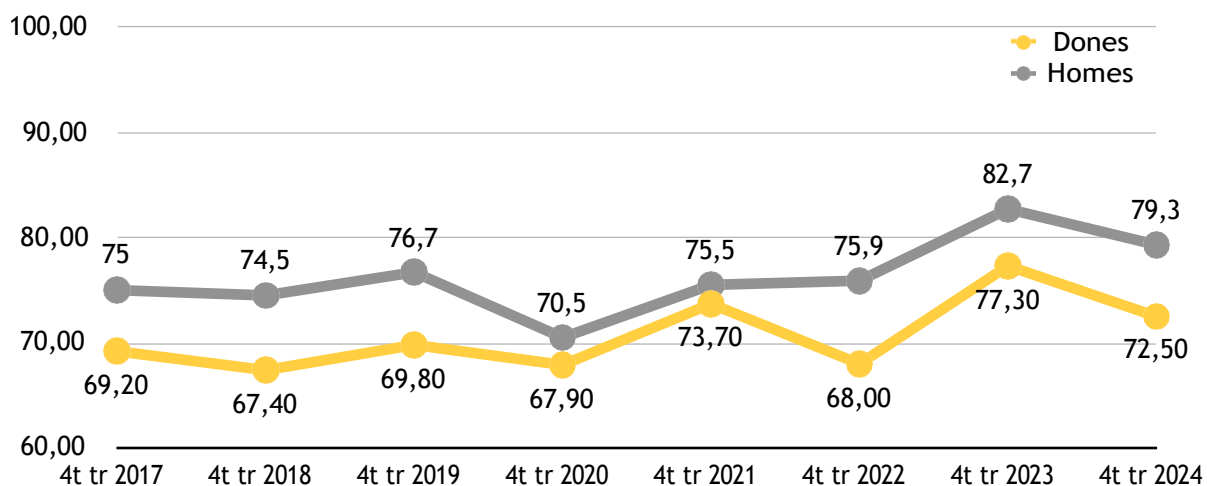


Si s'analitza ara l'atur de llarga durada, veurem que el comportament de les dades és molt semblant. Segons dades oferides per l'Observatori Metropolità de Gènere¹⁵ a juny de 2024 hi havia a l'àrea metropolitana de Barcelona un 63% de dones aturades durant més de 24 mesos, a Barcelona era del 60% les dones aturades durant el mateix temps. Si bé, més d'un 40% de l'atur registrat a Barcelona és de llarga durada, gairebé un 60% de les persones en aquesta situació són dones.

Ocupació, contractes i jornada laboral.

Si s'observen en deteniment les taxes d'ocupació específiques, masculina i femenina veiem que la femenina arriba l'any 2023 al 77,3%. Aquesta taxa té un increment important al període 2020-2021, mantenint-se prou estable fins que torna a caure a 2022 i, de nou l'any 2024 quan arriba a xifres similars a les de 2021. Així i tot, la de 2024 és la tercera millor dada de la sèrie. La dada del 2023 situa la taxa al seu valor màxim de la sèrie històrica, amb un increment interanual del 8,9%. Si la comparem amb la taxa d'ocupació masculina, veiem que sempre ha estat per damunt de la femenina i, al període de 2021, s'apropen, però acaben amb un segon moment de baixada de la taxa femenina i un augment del diferencial de les dues taxes. Ara veiem que la caiguda de la taxa d'ocupació femenina torna a incrementar la diferència amb la masculina, trobant-se clarament per darrere amb un diferencial del 6,8%.

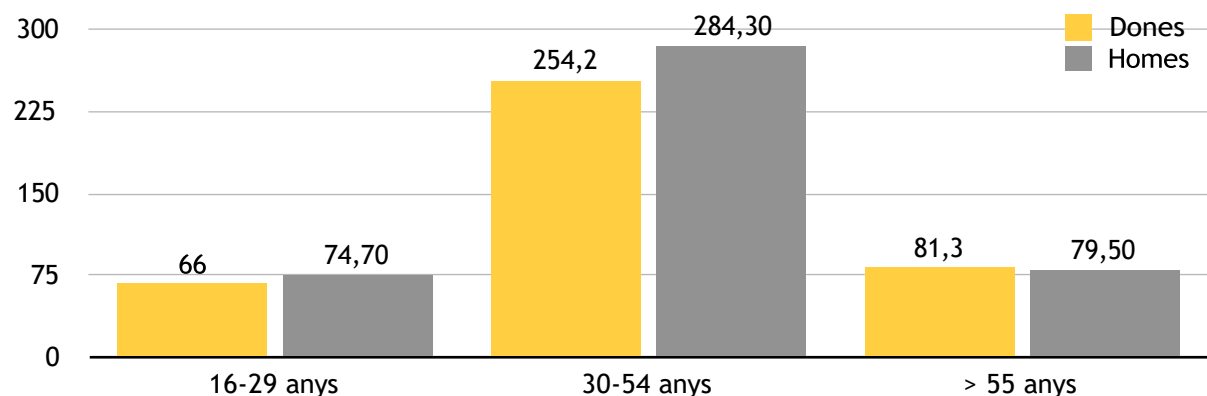
Gràfica 26: evolució de la taxa específica d'ocupació per sexe. Barcelona 2017-2024 (%).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

Analitzant les dades per edats trobem que, segons dades de l'Ajuntament de Barcelona a 2024, el nivell més alt d'ocupació es troba a les edats entre els 30 i 54 anys, tant per a homes com per a dones, sent les persones joves o les d'edat molt avançada les que tenen nivells d'ocupació inferiors.

Gràfica 27: ocupació total de dones per edats. Barcelona 2024 (en milers).

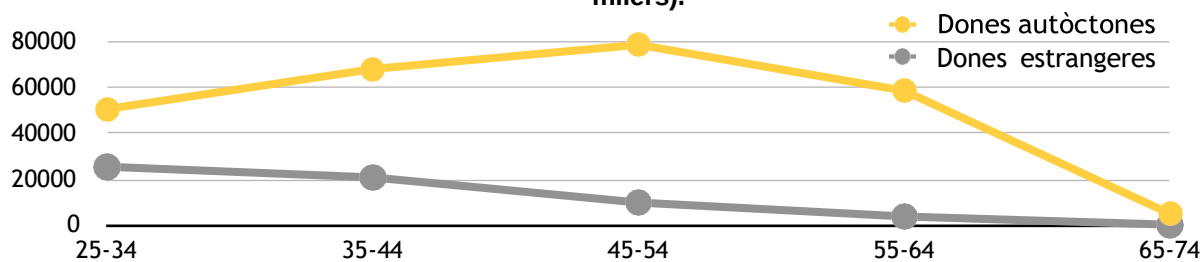


Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

En el cas a les dones estrangeres, que tenen un comportament específic, sols podem fer servir dades del cens de 2021, però es mostren per la importància la dinàmica que exposen.

Gràfica 28: ocupació total de dones per edats i nacionalitat. Barcelona 2021 (en milers).

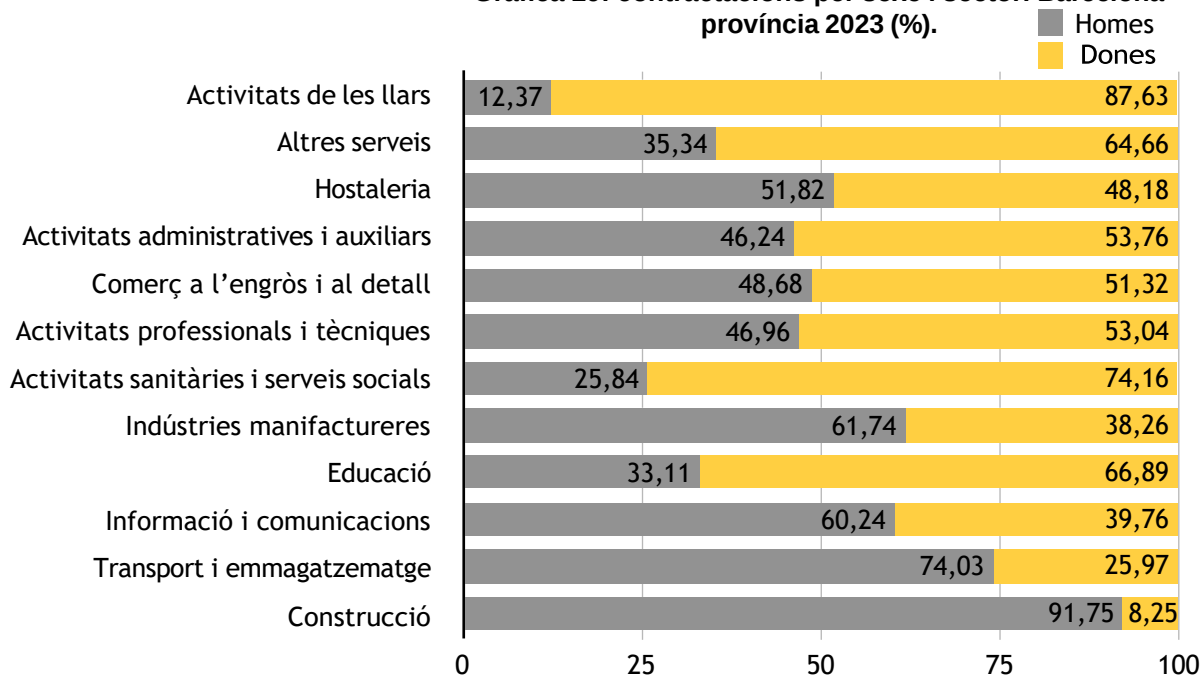
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Cens de 2021. Incloem també les dades de dones autòctones per fer una comparació efectiva.



Per a les dones estrangeres el seu pic d'ocupació es dona a edats entre 25-34 anys amb una caiguda progressiva des dels 35 anys, molt diferent de la situació de les dones autòctones i amb unes conseqüències que pareixen rellevants per al tema d'aquest estudi.

Vegem ara en quins sectors es concentra aquesta ocupació. Com al cas de l'afiliació a la seguretat social, trobem sectors que acumulen la contractació d'homes i altres la de dones tal com es veu a la següent gràfica, per a la província de Barcelona. S'utilitzen les dades provincials en ser les que estan més actualitzades i un cop s'ha comprovat que mostren una distribució molt similar a la que es pot trobar al document "El gènere en xifres" *Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona (2024)* de l'Ajuntament de Barcelona que utilitza dades de 2022.

Gràfica 29: contractacions per sexe i sector. Barcelona província 2023 (%).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del SEPE 2023.

El pes de la contractació de les dones es troba, com ja hem vist, a les activitats de les llars. Un sector que sol té, segons les dades del SEPE de 2023¹⁶, un 1,52% del total de contractes a escala provincial, dels que quasi un 90% a la província de Barcelona, es fan a dones. El següent és el sector de les activitats sanitàries i de serveis socials amb prop d'un 75% dels contractes fets a dones del 12,25% del total de contractes que suposa aquest sector. De nou, sectors com la construcció, el transport o les indústries manufactureres, inverteixen la tendència i contracten majoritàriament a homes.

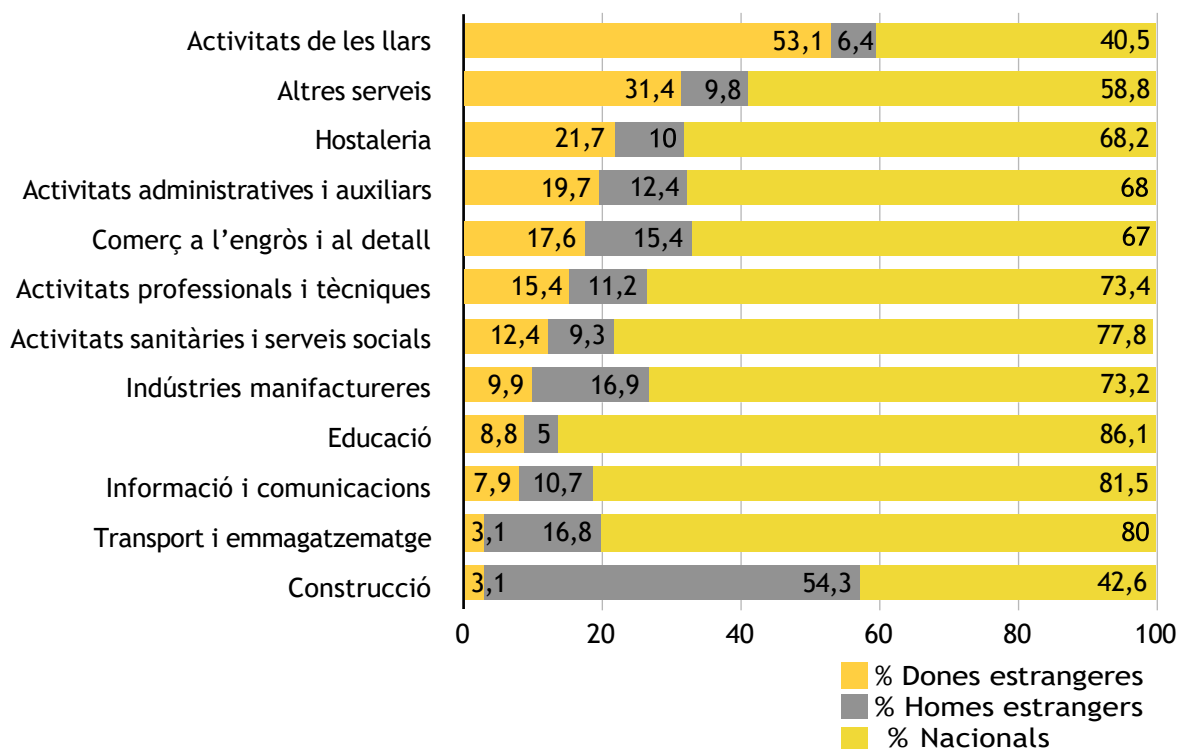
¹⁶ SEPE (2024). Informe del mercado de trabajo de Barcelona (Datos 2023).

Si aprofundim una mica més a les dades existents, trobem algunes característiques importants pel que fa a l'anàlisi amb perspectiva de gènere d'aquestes dades. Ens

referim, com ja s'ha vist, a introduir la variable procedència a aquesta anàlisi. Com mostra la gràfica següent, les dades mostren situacions específiques que val la pena ressaltar.

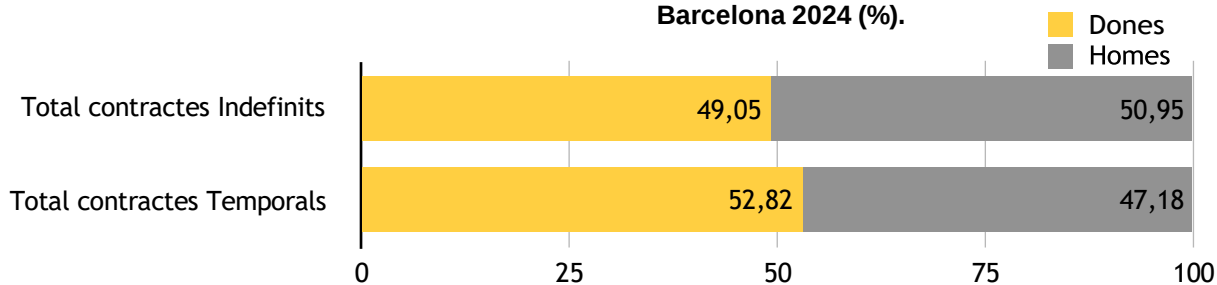
Aquestes dades mostren com, al sector de les activitats de les llars, no sols existeix una elevada feminització, a banda, aquesta feminització del sector és d'origen estranger. Encara que el de les activitats de les llars sigui el més evident, si es veu el pes de les dones estrangeres als diferents sectors feminitzats, podem dir que és més important als sectors que requereixen menor qualificació o que, a priori, podrien ser sectors amb més precarietat. Per exemple, un altre sector altament feminitzat com és el cas del sector sanitari o el de l'educació, té un nivell de contractació de dones estrangeres molt menor, encara que continuen sent més que els homes estrangers al mateix sector.

Gràfica 30: contractacions de persones estrangeres per sectors i sexe comparat amb contractacions de nacionalitat espanyola. Barcelona 2023 (%).



S'han vist fins ara les ocupacions i els sectors que les ofereixen, passem ara a descriure la intensitat d'aquestes ocupacions veient els tipus de contractes i el tipus de jornades per sexes.

Gràfica 31: Contractacions per tipus de contracte i sexe. Barcelona 2024 (%).



¹⁷ Ajuntament de Barcelona (2024). *Les dones al mercat de treball*. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/134389/1/Dones-mercat-treball-2024-DEF.pdf>

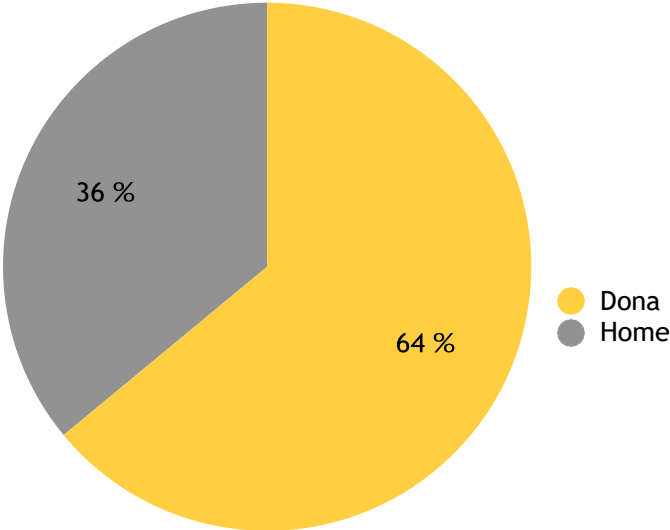
¹⁸ Generalitat de Catalunya (2024). *Dones i treball*. https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/perspectiva_genere/arxius/Dones-i-treball-4t-trim-2024.pdf

¹⁹ ISEAK (2024). *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*. <https://iseak.eu/publicacion/trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero>

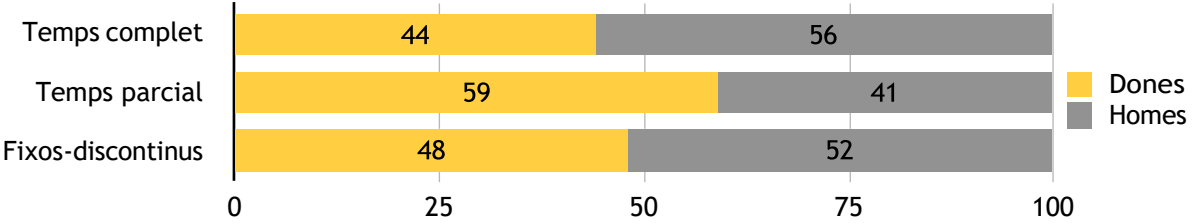
La gràfica mostra un menor pes de les contractacions indefinides per a les dones, encara que és una diferència menor d'un 2%, però també ens mostra que les dones tenen més contractes temporals. Si baixem a les dades desagregades per nacionalitat, les contractacions indefinides entre les dones estrangeres¹⁷, van suposar el 2023 un total del 52,4% superant al conjunt de les dones amb el 41,8%, encara que no supera les contractacions indefinides dels homes estrangers l'any 2023, amb el 60,7%. Segons les últimes dades oferides per Barcelona Activa al 4t Trimestre de 2023, el 15,1% de les dones assalariades residents a Barcelona treballaven amb contracte temporal l'últim trimestre del 2023, un percentatge 4 punts percentuals superior al dels homes que era un 11,1%.

Un altre factor determinant de la intensitat laboral és el tipus de jornada en la qual es treballa, si és completa o parcial. En primer lloc, veiem a la gràfica 33 que les dones acumulen el 59% dels contractes a temps parcial. Segons dades per a Catalunya de l'Observatori del Model Productiu de la Generalitat¹⁸, la taxa de parcialitat de les dones, suposava al 4t trimestre de 2024 un 20,9%, mentre que per als homes era d'un 8,5%. És a dir, la taxa de parcialitat femenina duplica de llarg a la masculina, encara que la situació és millor que la que es presenta per a l'estat espanyol amb un 22%¹⁹. Per acabar, si el càlcul es fa sobre el total de persones que treballen a temps parcial, veiem que les dones són el 64%. Segons l'Enquesta de Població Activa de 2023, aproximadament un terç de les dones que treballen a temps parcial ho fan de manera involuntària.

Gràfica 32: taxa de parcialitat sobre població ocupada a temps parcial, Barcelona 4t trimestre 2023.



Gràfica 33: Contractacions per tipus de contracte i sexe. Barcelona 2024 (%).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

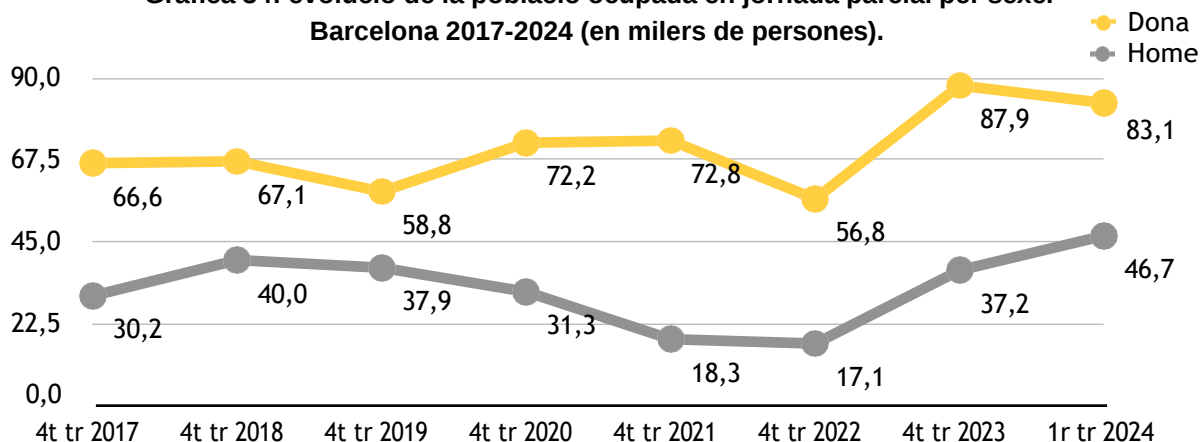
²⁰ Agència de Salut Pública de Barcelona (2022). *Enquesta de Salut de Barcelona*. <https://www.aspb.cat/es/documentos/encuesta-salud-barcelona/>

²¹ Ajuntament de Barcelona (2022). *Enquesta sociodemogràfica de Barcelona*. <http://hdl.handle.net/11703/133448>

Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

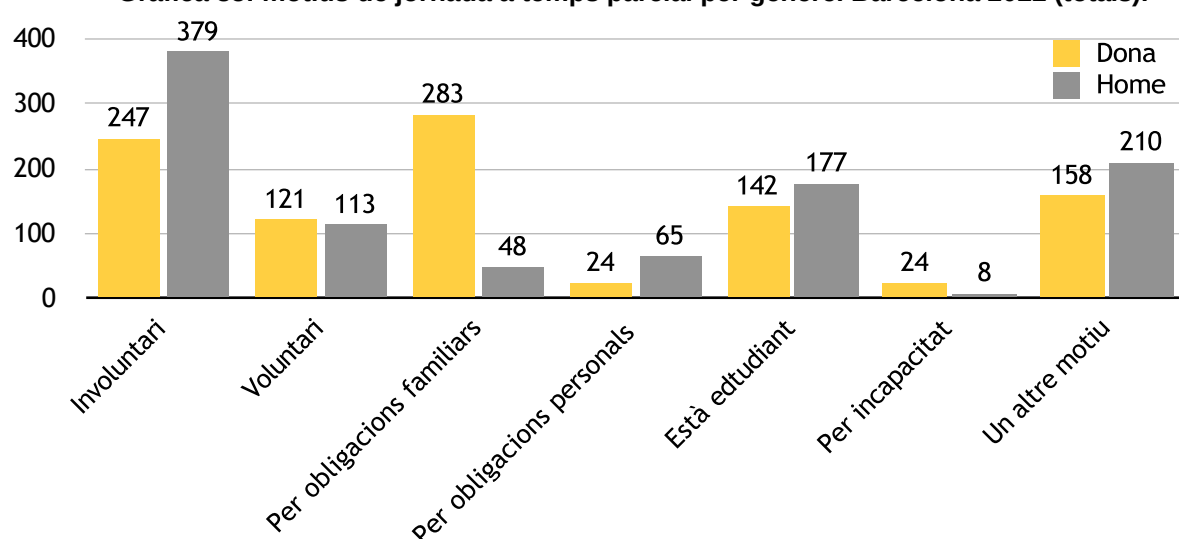
Observant l'evolució de les persones ocupades en jornada parcial, veiem com, de manera molt clara, aquesta parcialitat es dona majoritàriament, entre la població femenina. La distància entre els valors femenins i masculins no ha tingut cap moment de reducció significativa a la sèrie històrica i, pel que fa a les dones, aquest valor del 4t trimestre de 2023 és el màxim històric. Aquestes dades de parcialitat suposen una sèrie d'efectes que s'hauran de definir amb cura a la part interpretativa d'aquest informe.

Gràfica 34: evolució de la població ocupada en jornada parcial per sexe. Barcelona 2017-2024 (en milers de persones).



Per tenir una bona anàlisi de la parcialitat de les jornades, des de la perspectiva de gènere, hem de mirar també quines són les motivacions que porten a aquesta situació laboral, sabent si és involuntària i, en cas de ser voluntària, entendre la finalitat de la jornada parcial. Per conèixer aquesta motivació farem ús de l'última Enquesta de Salut de Barcelona realitzada a l'any 2022²⁰. A l'enquesta es veu que el principal motiu de reducció de jornada per a les dones s'identificava amb "per obligacions familiars" (28,3%). Per contra, sols un 4,8% dels homes havien reduït jornada "per obligacions familiars". Si afegim a aquesta situació els resultats extrets per l'Enquesta sociodemogràfica de la ciutat de Barcelona²¹, desenvolupada també l'any 2022, i a les respostes a la pregunta: "És vostè la persona, que dedica més temps a les tasques domèstiques i de cura (anar a comprar, netejar, cuinar, tenir cura d'infants o persones grans...)?", veiem que el 66,4% de les dones van respondre afirmativament mentre que sols el 38,3% d'homes va afirmar que dedicava temps a la llar.

Gràfica 35: motius de jornada a temps parcial per gènere. Barcelona 2022 (totals).



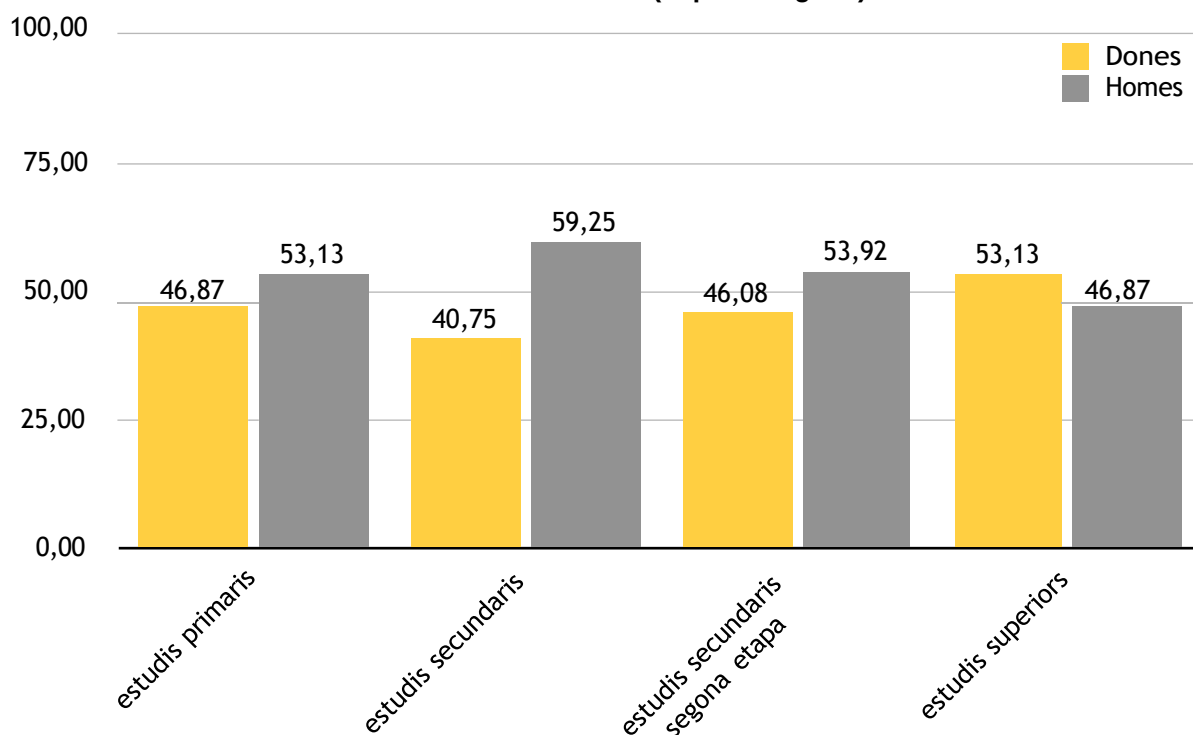
Font: Elaboració pròpia a partir de dades elaborades per l'Enquesta de Salut de Barcelona a 2022. Agència de Salut pública de Barcelona.

Les motivacions per a reduir la jornada, veiem que tenen grans diferències per gènere, cosa que, de nou, haurem d'interpretar a les pàgines que venen per tal de tenir una visió global del fenomen. És interessant remarcar, com la percepció social ens indica que encara es veu a les dones com les encarregades de les tasques de cures i de la llar, independentment del grup que respon a la pregunta, com es veu a la gràfica 35.

La formació i el mercat de treball.

Un element de determinant a l'hora de configurar una descripció del mercat de treball, és la formació i capacitats de les persones que en formen part i la seva relació amb les demandes de les empreses que ofereixen ocupacions. A continuació s'analitzen algunes variables que ens poden ajudar a fer aquesta descripció.

Gràfica 36: població de 16 anys i més ocupada per nivell de formació i gènere.
Barcelona 2022 (% per categoria).

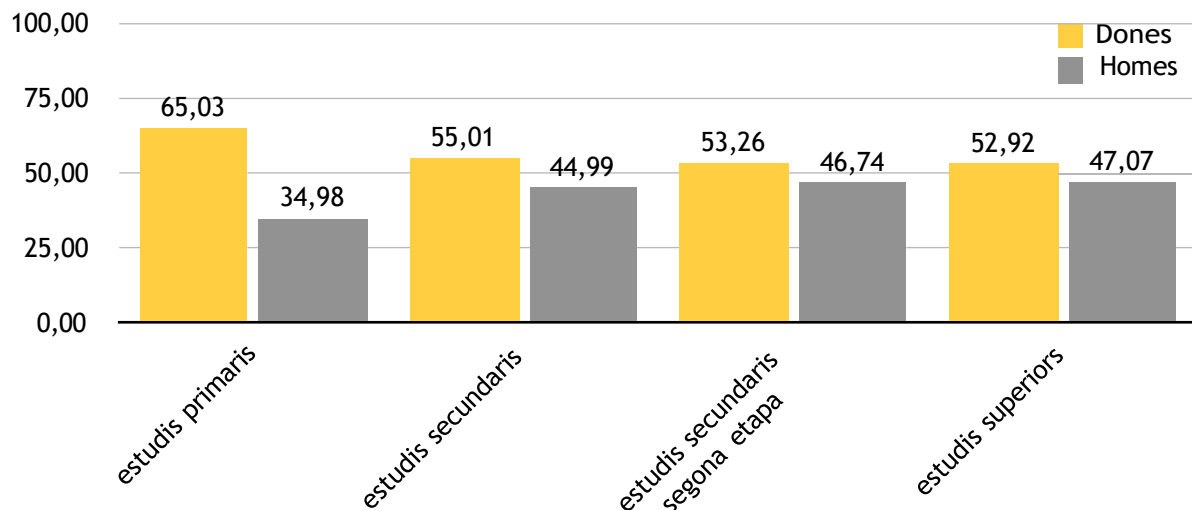


Font: Font:
Elaboració pròpia a
partir de dades
d'IDESCAT-
Generalitat de
Catalunya.

En primer lloc, tenim la dada de persones ocupades segons el seu nivell formatiu de la gràfica 16. Aquesta dada sols la podem trobar actualitzada fins a 2022, però ens dona un focus sobre el qual iniciar la caracterització. Es veu com a tots els grups de formació el percentatge més elevat de persones ocupades és el masculí, excepte per a la formació superior, on són més les dones ocupades. Açò és coherent amb el fet que les dones són les que més formació superior tenen, però si continuem amb la lectura de les dades, veurem altres coses interessants. Donat que a totes les categories formatives inferiors a la formació superior, els més contractats són homes, pareix que les dones han de tenir els màxims nivells de formació per tal de ser ocupables. En altres paraules, si a nivells formatius inferiors s'ha de triar a home o dona, pareix que es tria home.

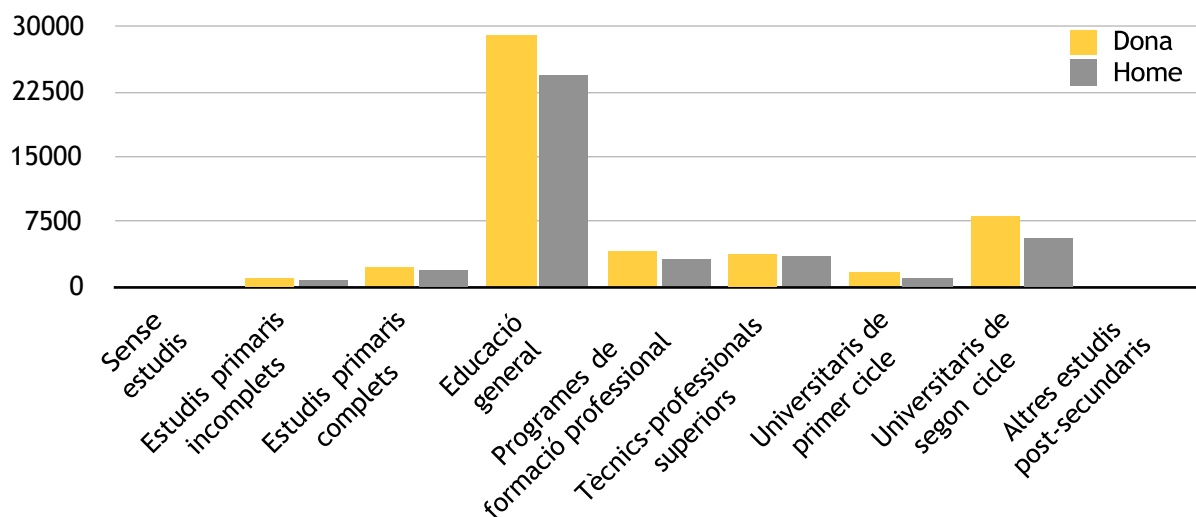
Aquesta relació podria ser presa amb cautela, però en observar les dades d'inactivitat del cens 2022 i de demandants d'ocupació de l'Ajuntament de Barcelona de desembre 2024, veiem que les dones són les més inactives a tots els nivells formatius i les que majoritàriament demanden ocupació a tots els nivells formatius. Pareix cert, per tant, que la manca de formació penalitza més a les dones que als homes.

Gràfica 37: població de 16 anys i més inactiva per nivell de formació i gènere. Barcelona 2022 (% per categoria).



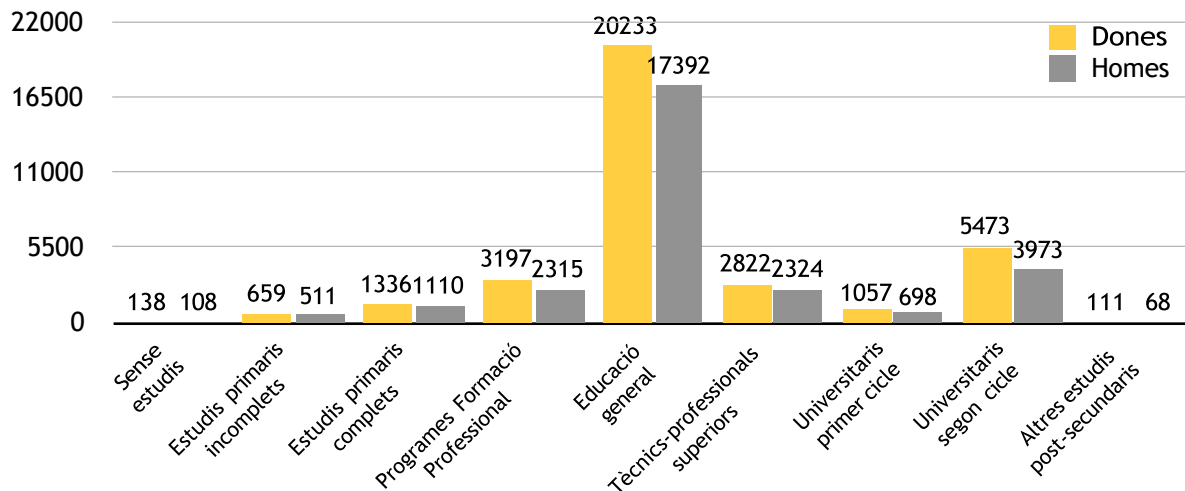
Font: Font:
Elaboració pròpia a
partir de dades
d'IDESCAT-
Generalitat de
Catalunya.

Gràfica 38: nombre de persones demandants d'ocupació per sexe i nivell formatiu. Barcelona 2024 (totals).



Font: Ajuntament de
Barcelona. Oficina
Municipal de Dades
(OMD).

Gràfica 39: atur registrat per nivell formatiu i sexe. Barcelona 2023 (totals).



Font: Elaboració
pròpia a partir de
dades del
Departament de
Treball, Afers
Socials i Famílies.
Generalitat de
Catalunya.

Les últimes dades disponibles sobre nivell d'atur per formació i sexe de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2023 que veiem a la gràfica 39 ens confirmen el que s'ha dit fins ara. Són les dones les que, encara que tenen nivells de formació superiors, també són les que tenen majors nivells d'atur per a totes les categories de formació.

A l'apartat següent veurem com totes aquestes característiques demogràfiques i de mercat de treball que hem analitzat fins ara, tenen repercussions a les trajectòries laborals i el nivell de salaris.

- El mercat de treball a la ciutat de Barcelona es troba molt condicionat pel pes del sector serveis, tant pel volum de negoci que representa com per les afiliacions a la Seguretat Social.
- Si bé són les activitats relacionades amb serveis les que mantenen la primera posició a les afiliacions a la Seguretat Social, és interessant veure com han crescut les afiliacions a hostaleria, activitats científiques i tècniques i informació i comunicació. Encara que totes aquestes activitats contracten, majoritàriament, a homes.
- Trobem sectors d'activitat altament feminitzats, per exemple les feines a les llars, els serveis sanitaris i de serveis socials i l'educació. Al contrari, hi ha sectors altament masculinitzats com la construcció, el transport i emmagatzematge, energies, manufactures i extracció i informació i comunicacions.
- Les dades mostren un elevat dinamisme de l'activitat femenina a la ciutat de Barcelona, sent l'únic àmbit territorial al qual la seva taxa d'activitat s'apropa en algun moment a la masculina.
- Les dones tenen dades més elevades d'inactivitat que es relacionen amb les tasques de la llar i les cures.
- La taxa d'atur femení a la ciutat de Barcelona és extremadament bona, sent gairebé la meitat de l'espanyola, i millora amb relació a la masculina. Unit a les dades d'activitat i ocupació, ens dona motius per confirmar un elevat dinamisme de treball de les dones a Barcelona.
- L'evolució de l'atur és positiva i les dones estan marcant grans xifres, encara que si veiem les persones registrades, les dones són més que els homes, però en tendència descendent. L'atur de dones estrangeres pareix que inicia una tendència de creixement i, en persones registrades, comença a estar per damunt dels homes a nivells que no havia estat fins ara.
- El punt d'ocupació més elevat per a les dones és dona a la franja de 45 a 54 anys, molt diferent és el cas de les dones estrangeres que tenen el punt màxim a la franja 25-34 anys.
- Com és lògic, les contractacions per sectors i sexes es comporten de manera similar a les afiliacions a la Seguretat Social, amb sectors clarament feminitzats. El que és interessant és veure com, si baixem a les dades per procedència, el sector dels treballs a la llar no sols està feminitzat, és també majoritari per a dones estrangeres. Aquesta característica pot estar relacionada amb les franges d'edat a les que es contracten dones estrangeres.
- Les dades mostren que les dones tenen major temporalitat i menor intensitat laboral que els homes, sobretot per l'impacte de les obligacions familiars i les cures a la llar.
- Per tots els nivells de formació, excepte els superiors, són els homes els que tenen més població ocupada. Pareix que a les dones les penalitza la baixa formació i per

estar en condicions de ser ocupades per damunt dels homes, han de tenir una formació més elevada.

- Les dades d'inactivitat i de persones demandants d'ocupació i d'atur segons el nivell formatiu mostren que, independentment del nivell de formació, són les dones les que tenen majors nivells d'inactivitat i de demanda d'ocupació. Especialment rellevants són els casos relacionats amb la formació bàsica, però també és curiós com per al nivell de formació superior, també són elles les que tenen pitjors xifres.

5

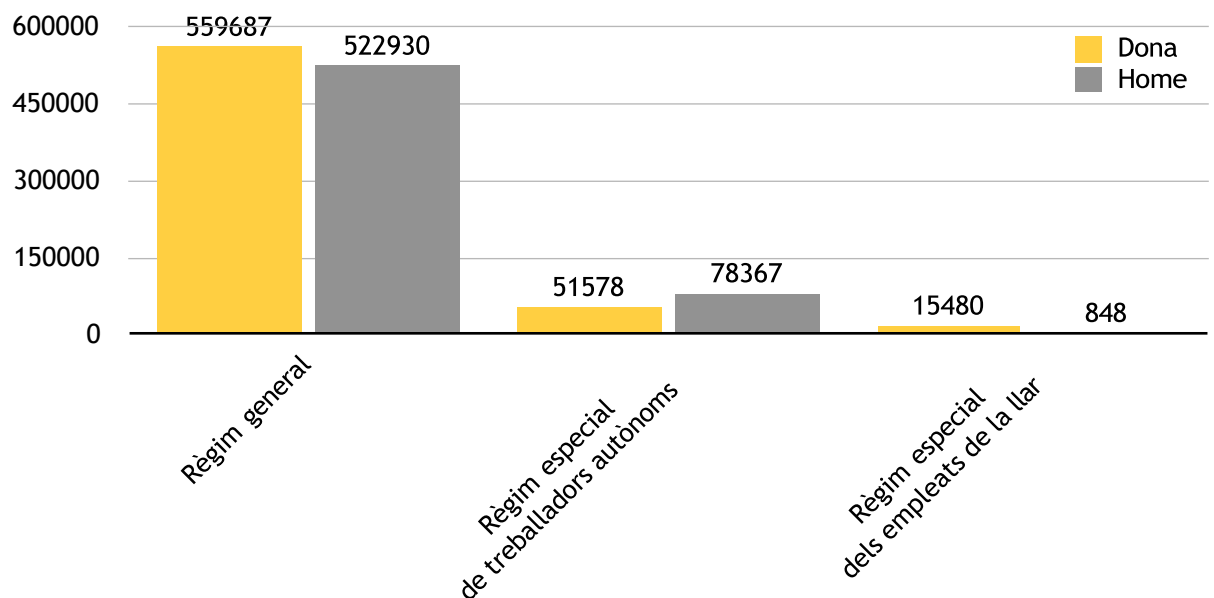
Anàlisi descriptiva

Trajectòries laborals, salaris i pobresa des de la perspectiva de gènere.

Un cop definides les característiques del mercat de treball es mostren ara quins són els efectes que, aquest mercat laboral, té sobre les dones en la seva relació amb els salaris, rendes, trajectòries laborals, accés a serveis i pensions.

Les dades de l'Ajuntament de Barcelona per 2024 de la gràfica 40 ens mostren que les dones treballen més en el règim general de la seguretat social i menys com treballadores autònomes. Encara que la diferència més gran es veu en el règim de treballadores de la llar al que quasi multipliquen als homes per 3.

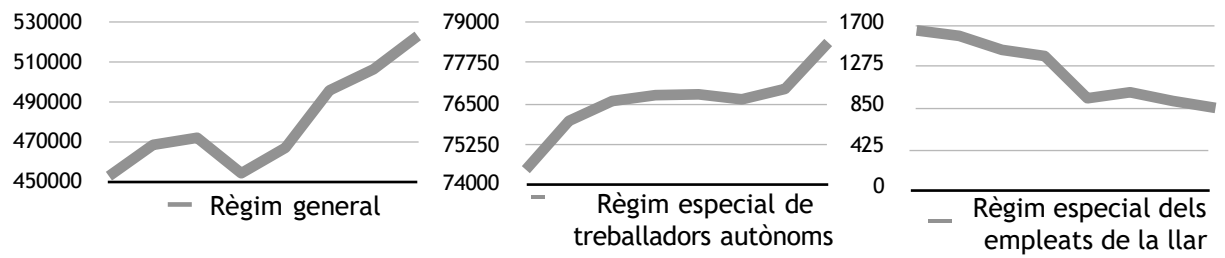
Gràfica 40: nombre de persones afiliades a la seguretat social per sexe i règim. Barcelona 2024 (totals).



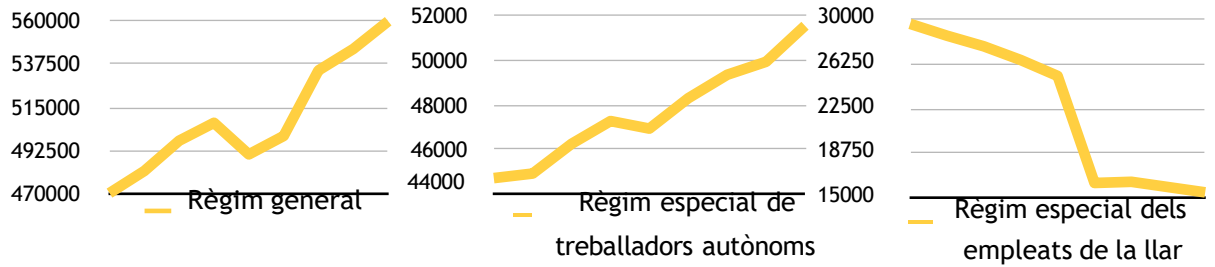
Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

Les mateixes dades de persones afiliades, si les veiem en evolució, mostren com el nombre d'afiliacions al règim general i al d'autònoms creix tant per al col·lectiu de dones com per al dels homes. Si observem el règim d'autònoms, pareix que als homes no els hi va afectar tant el moment de la covid en 2020, tenint una gràfica plana en eixe moment, mentre que a la de les dones si es veu una caiguda important. Però és al règim d'empleats i empleades de la llar on veiem que la caiguda provocada per la covid va ser més forta, sobretot al cas de les dones. Tot i això, la seva representació a aquest règim és molt superior com hem vist, per la qual cosa la manera com les va afectar aquesta caiguda de llocs de treball va ser molt superior que als homes.

Gràfica 41: evolució del nombre d'homes afiliats a la seguretat social per sexe i règim. Barcelona 2017-2024 (totals).



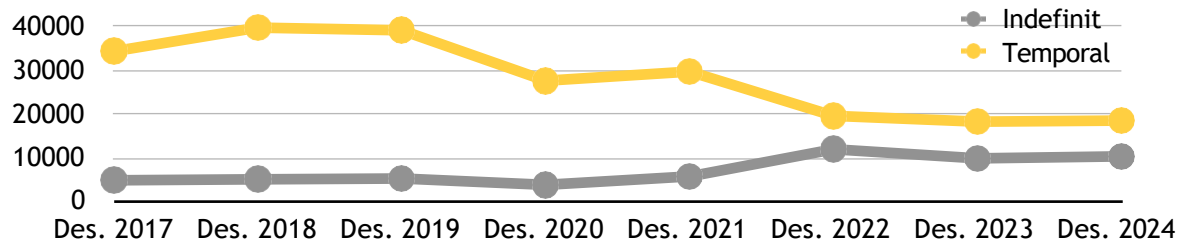
Gràfica 42: evolució del nombre de dones afiliades a la seguretat social per sexe i règim. Barcelona 2017-2024 (totals).



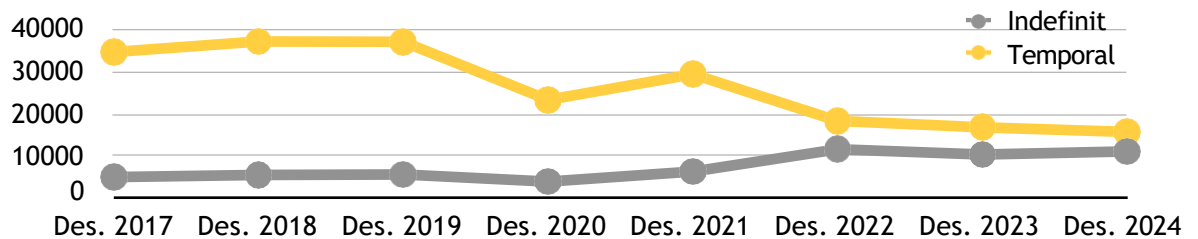
Font: Ajuntament de Barcelona.
Oficina Municipal de Dades (OMD).

Un cop s'han vist els règims d'afiliació, per poder entendre les possibilitats de tenir una trajectòria laboral potent associada a una remuneració adequada, s'han d'observar les dades sobre temporalitat de contractes. A continuació es troben les dades per a la ciutat de Barcelona al període 2017-2024 del total de contractes temporals o indefinits per cada sexe.

Gràfica 43: nombre de contractes de treball a dones per tipologia. Barcelona 2017-2024 (totals).



Gràfica 44: nombre de contractes de treball a homes per tipologia. Barcelona 2017-2024 (totals).

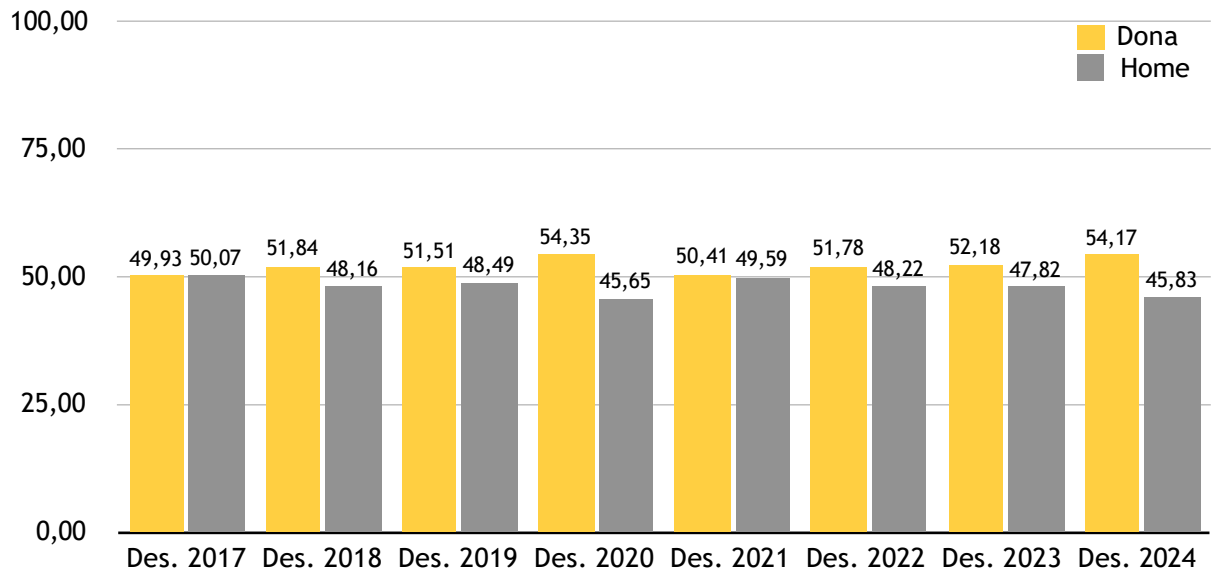


Font: Ajuntament de Barcelona.
Oficina Municipal de Dades (OMD).

Com es veu a les gràfiques, el nombre de contractes temporals i indefinits per als dos sexes, redueix enormement la seva distància, com a efecte de les polítiques de reforma laboral que han volgut reduir la temporalitat. Aquesta reducció és major en el cas dels homes. Comparant ara el tipus de contracte per a cada sexe a la següent gràfica veiem que, tot i l'esmentada reducció de la temporalitat, les dones han vist com els seus

contractes temporals són majoritaris en comparació amb els homes des de 2017, on quasi estaven a la par i com va tornar a passar en 2021.

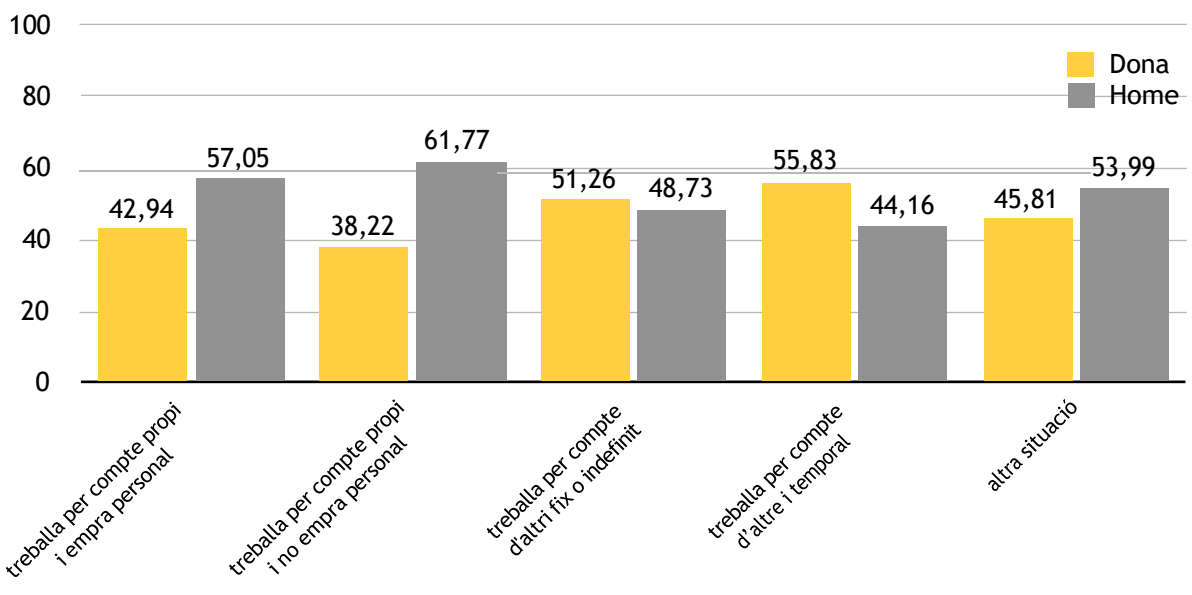
Gràfica 45: contractes de treball temporals per sexe . Barcelona 2017-2024 (%).



Font: Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (OMD).

Aprofundint com es veu afectada la trajectòria laboral i el salari s'analitzaran a continuació, les ocupacions per sexe i situació professional. Fent ús de les últimes dades disponibles al respecte al cens de 2021, es veu que les dones treballen més en el règim general de la seguretat social, com a treballadores assalariades per compte d'altre, ja sigui de forma indefinida (51,6%), i fins i tot més en temporal (55,83%) que com ja s'ha vist abans. Com també es veu a les dades anteriors de 2024, no ocorre el mateix al règim d'autònoms o treball per compte propi, al que són els homes els que més pes tenen en aquest règim, sobretot a la situació de treballador per compte propi que no té personal a càrrec (61,77%). Aquesta situació es pot veure donada per la manca de temps per dedicar a un treball d'empresari individual per la poca compatibilitat amb el treball de cures a la llar.

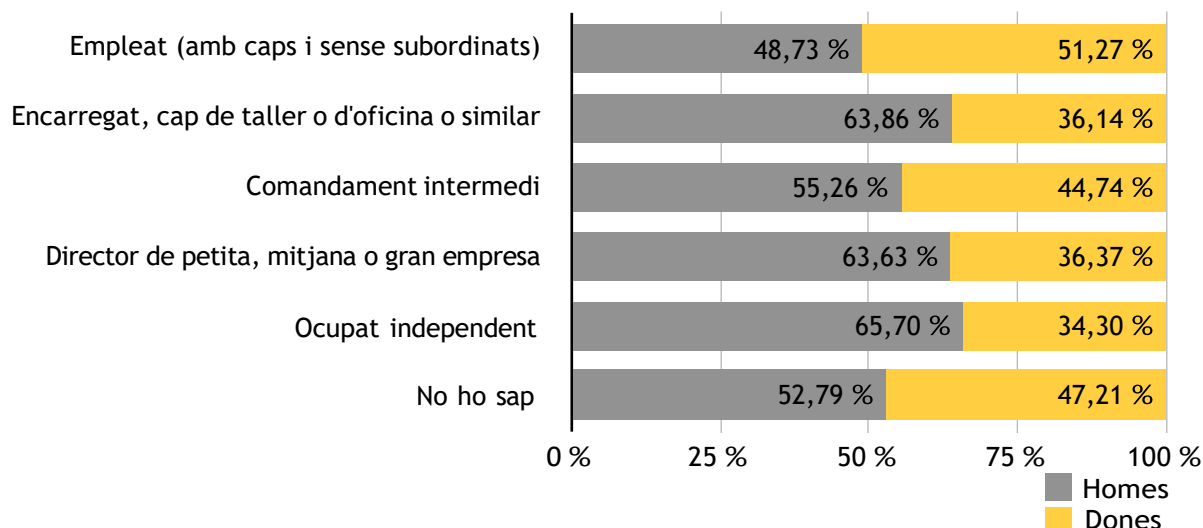
Gràfica 46: ocupació per sexe i situació professional. Barcelona 2021 (%).



Font: Elaboració pròpia a partir de Cens de 2021 de l'INE.

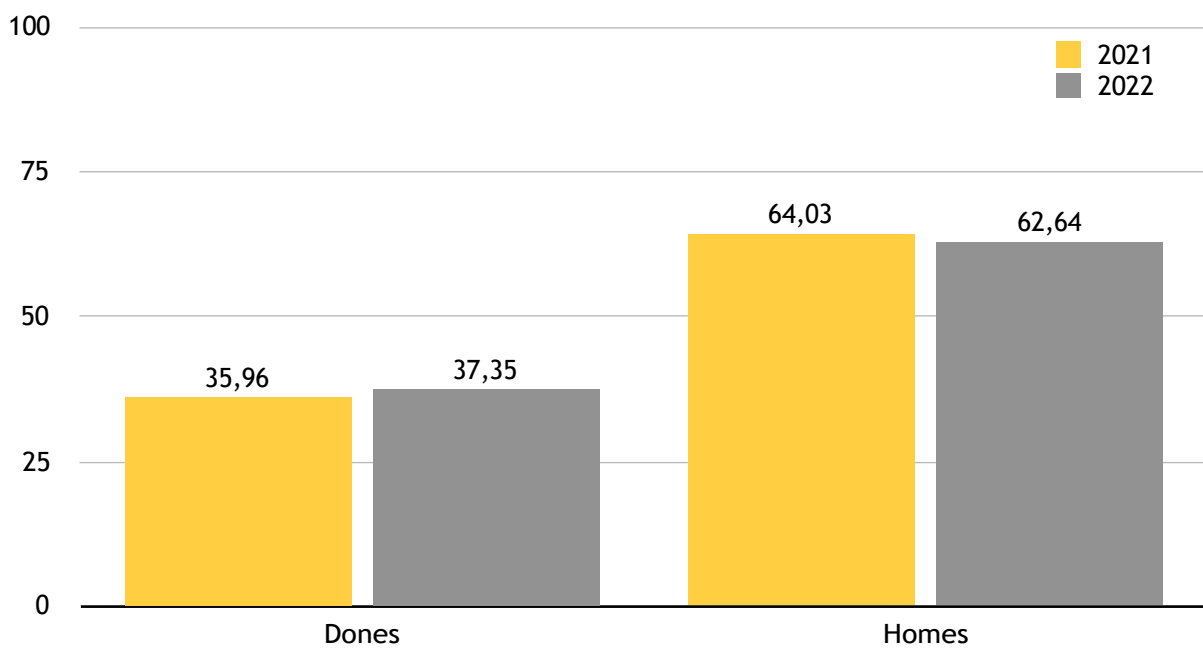
Si passem a observar la importància i responsabilitat que tenen les feines desenvolupades per les dones, ens adonem que aquestes són, de forma lleugerament majoritària a Catalunya i segons les últimes dades disponibles a IDESCAT, ocupacions de poca o cap responsabilitat com les de treballadores sense subordinats o personal a càrrec (51,3%). Al contrari, els homes ocupen les posicions de més responsabilitat com encarregats, càrrecs intermedis o directius.

Gràfica 47: població ocupada segons tipus de lloc de treball i sexe. Catalunya 2023 (%).

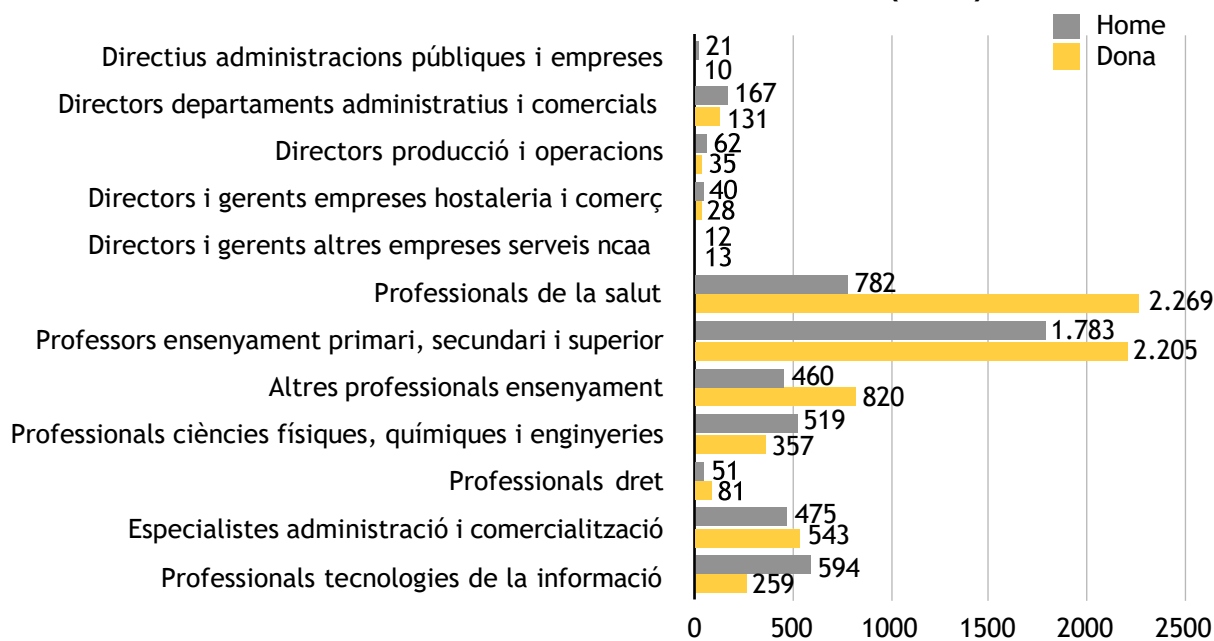


Amb les dades disponibles per a Barcelona trobem que, amb les últimes dades disponibles de 2021 a 2022, la diferència de dones directives amb els homes continua sent elevada, de 27,3 punts percentuals. Podem completar aquesta informació amb les dades de contractacions per ocupacions d'alta qualificació de 2024 de la gràfica 49, en concret tota la part d'ocupacions directives, on veiem que són predominantment ocupacions per a les quals es contracten homes.

Gràfic 48: directius/ves i gerents per sexe. Barcelona. 2021-2022 (%).



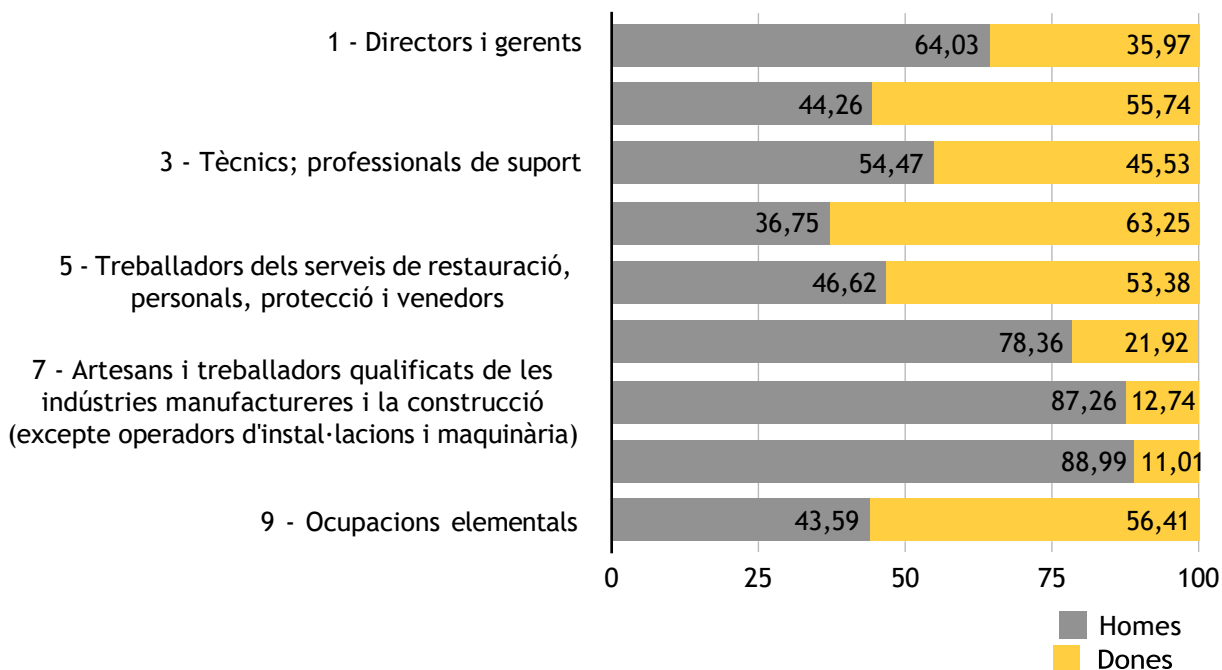
Gràfic 49: contractacions laboral segons subgrup d'ocupació professionals, científics i tècnics segons sexe. Barcelona octubre 2024 (Totals).



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya.

Amb les ocupacions distribuïdes per sexe de la següent gràfica per a la ciutat de Barcelona, es veu, segons les dades disponibles del cens 2021, que les dones es contracten més en ocupacions elementals i administratives, seguit per treballs tècnics científics i intel·lectuals i serveis de restauració, personals, protecció i venedores. La diferència respecte als homes en ocupacions directives/gerents i de treball qualificat és també molt elevada amb aquestes dades.

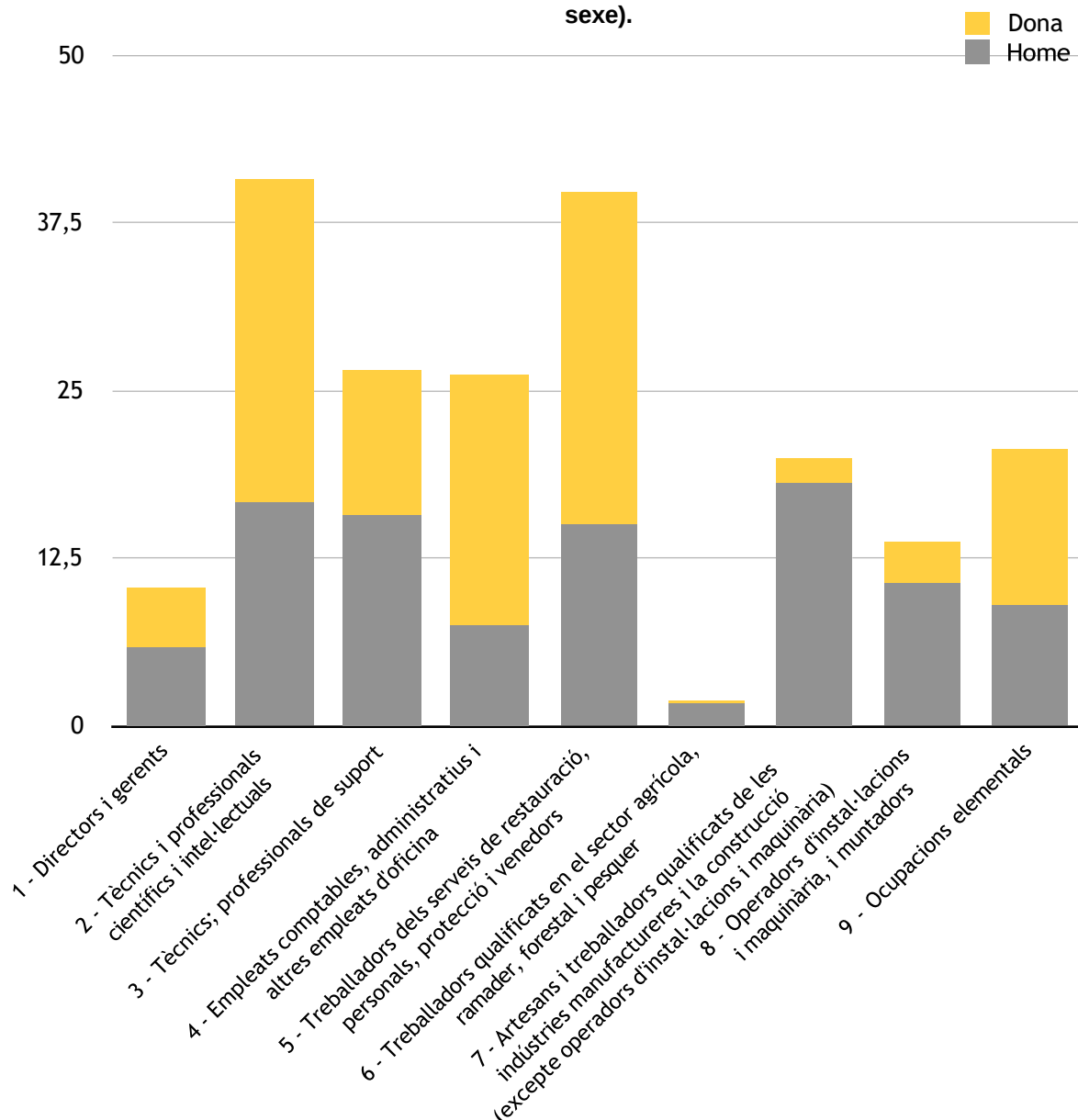
Gràfic 50: distribució de les ocupacions a 1 dígit CNO segons sexe. Barcelona 2021 (%).



Font: Elaboració pròpia a partir de Cens de 2021 de l'INE.

Donada la poca actualització d'aquestes dades a escala municipal, podem complementar l'anàlisi amb dades més actualitzades a l'àmbit autonòmic. Concretament les dades dels contractes per ocupacions i sexe disponibles a quart trimestre de 2024. El que mostren les dades és una situació pràcticament anàloga a la de les dades del cens 2021 per a Barcelona: els homes s'ocupen més en càrrecs directius, les dones en ocupacions elementals, els homes en ocupacions tècniques qualificades i les dones en serveis personals i empleades d'oficina. De nou, aquesta descripció que ens donen les dades mostra, a priori, certa dificultat per tal de desenvolupar una trajectòria laboral lluny de feines de menor remuneració.

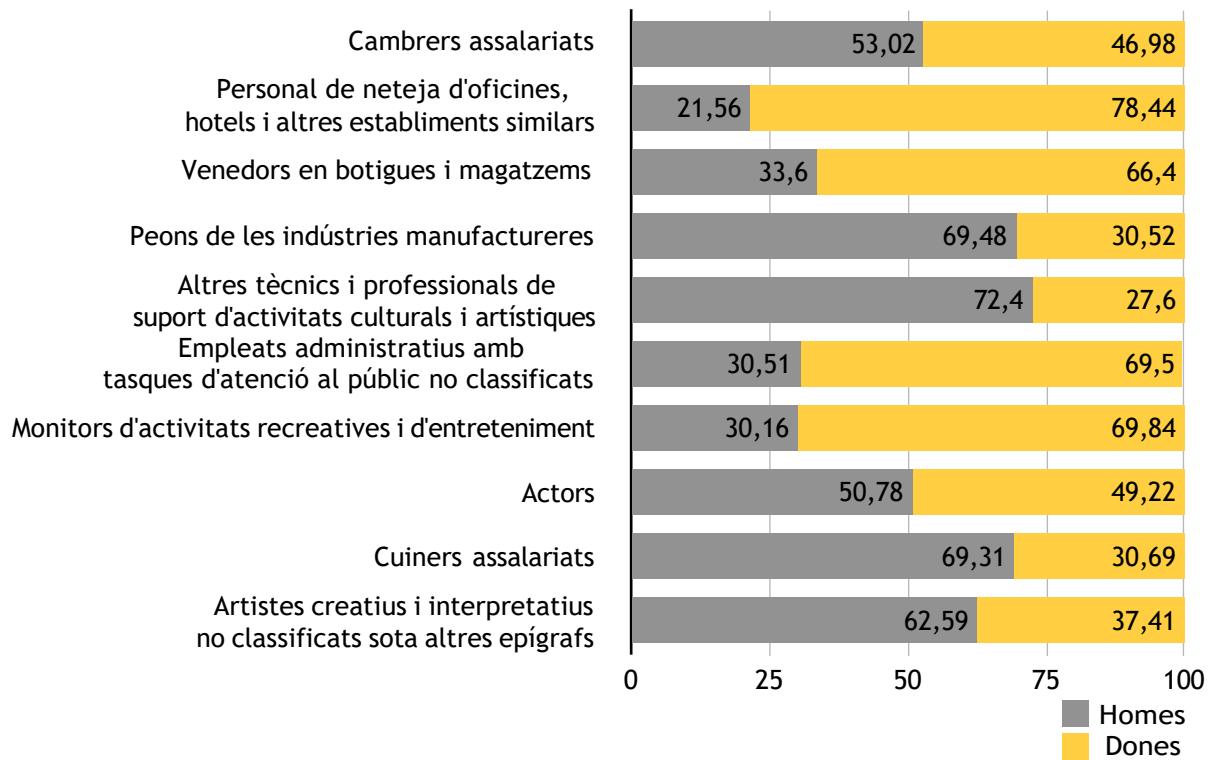
Gràfica 51: ocupats per ocupació i sexe. Catalunya 2024 (% respecte al total per sexe).



Font: Enquesta Població Activa 2024. INE.

Ocorre el mateix amb les dades del SEPE sobre les ocupacions més contractades segons sexe a Barcelona l'any 2023, on les dones despunten amb contractacions, molt per damunt de les dels homes, per a llocs de personal de neteja, venedores, monitores d'entreteniment i administratives d'atenció al públic. Llocs que, a priori, tenen menor promoció i menor salari.

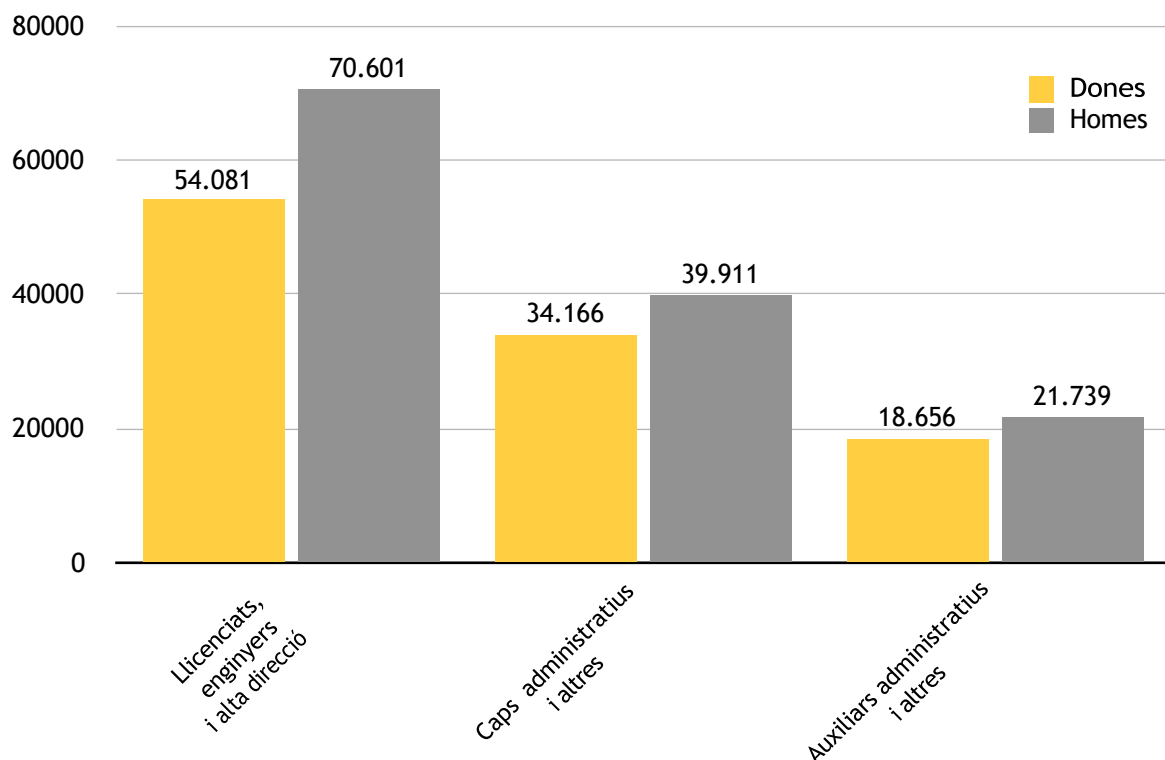
Gràfic 53: ocupacions més contractades segons sexe. Barcelona 2023 (%).



5.2 Les qualificacions laborals i els salaris associats

S'ha vist a les pàgines anteriors com els homes treballen a ocupacions de més alta qualificació, aquesta situació afecta de manera clara a la percepció de salaris entre homes i dones. Seguint aquesta anàlisi, a la ciutat de Barcelona l'any 2023 les diferències salarials entre categories professionals del grup de llicenciats, enginyers i alta direcció, el grup de caps administratius i el grup d'auxiliars administratius, mostraven fortes desigualtats per gènere com es veu a la gràfica 54. En concret, el salari mitjà dels Llicenciats, enginyers i alta direcció en 2023 va multiplicar per 3 el salari del grup d'Auxiliars administratius. Aquestes diferències afecten els salaris percebuts per les dones donat que hem vist que el seu accés a posicions directives és menor, però també és interessant veure com també dins dels mateixos grups de cotització, els salaris de les dones sempre són menors.

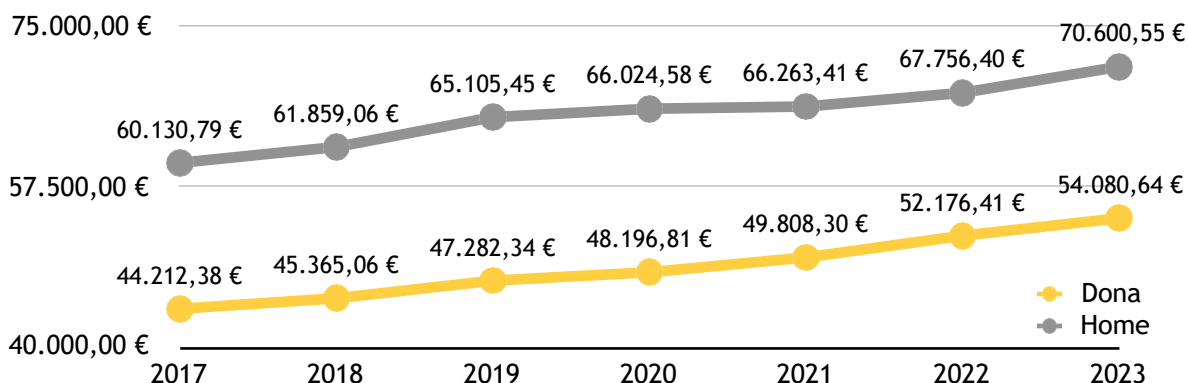
Gràfic 54: salaris mitjans segons categoria professional (€/any) Barcelona. 2023



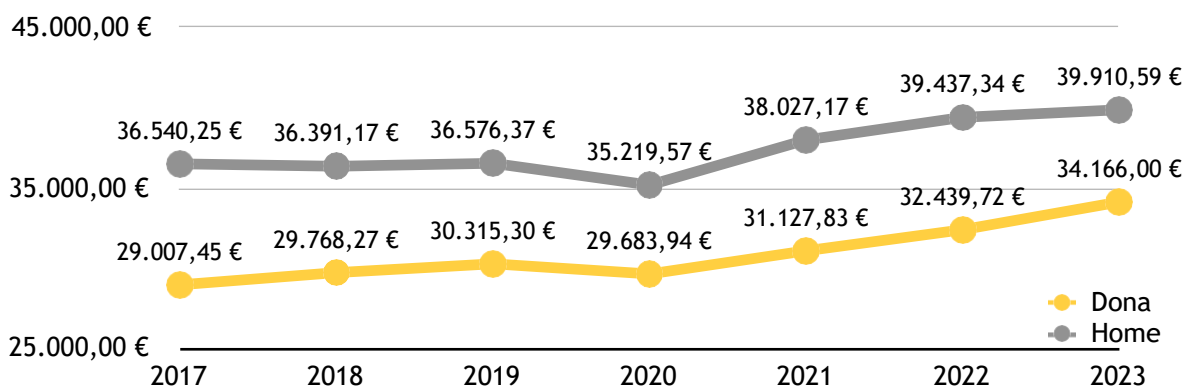
Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salaris 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

Les evolucions d'aquests salaris per sexe i grup professional als darrers anys ens mostren com aquesta diferència no s'ha reduït en cap moment i, de fet, en alguns punts de la sèrie històrica, ha crescut. Si bé es veu que els salaris d'homes i dones creixen, excepte per als grups de caps i auxiliars administratius que baixen durant la covid, és clarament visible a les gràfiques que el creixement és en paral·lel i que la diferència de salarial és major com més qualificat és el grup professional.

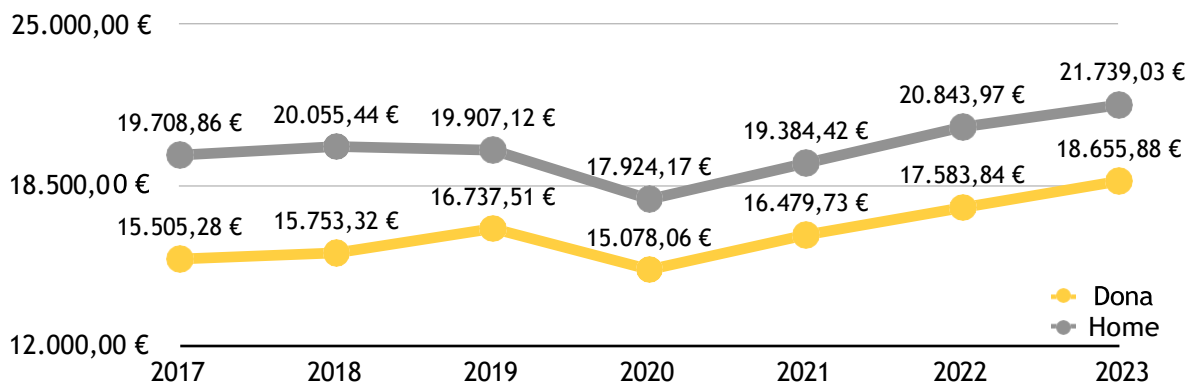
Gràfica 55: salari mitjà de les persones residents a Barcelona per sexe.
Grup professional: llicenciats, enginyers i alta direcció. Barcelona
2017-2023 (€).



Gràfica 56: salari mitjà de les persones residents a Barcelona per sexe.
Grup professional: cap administratius i altres. Barcelona 2017-2023 (€).



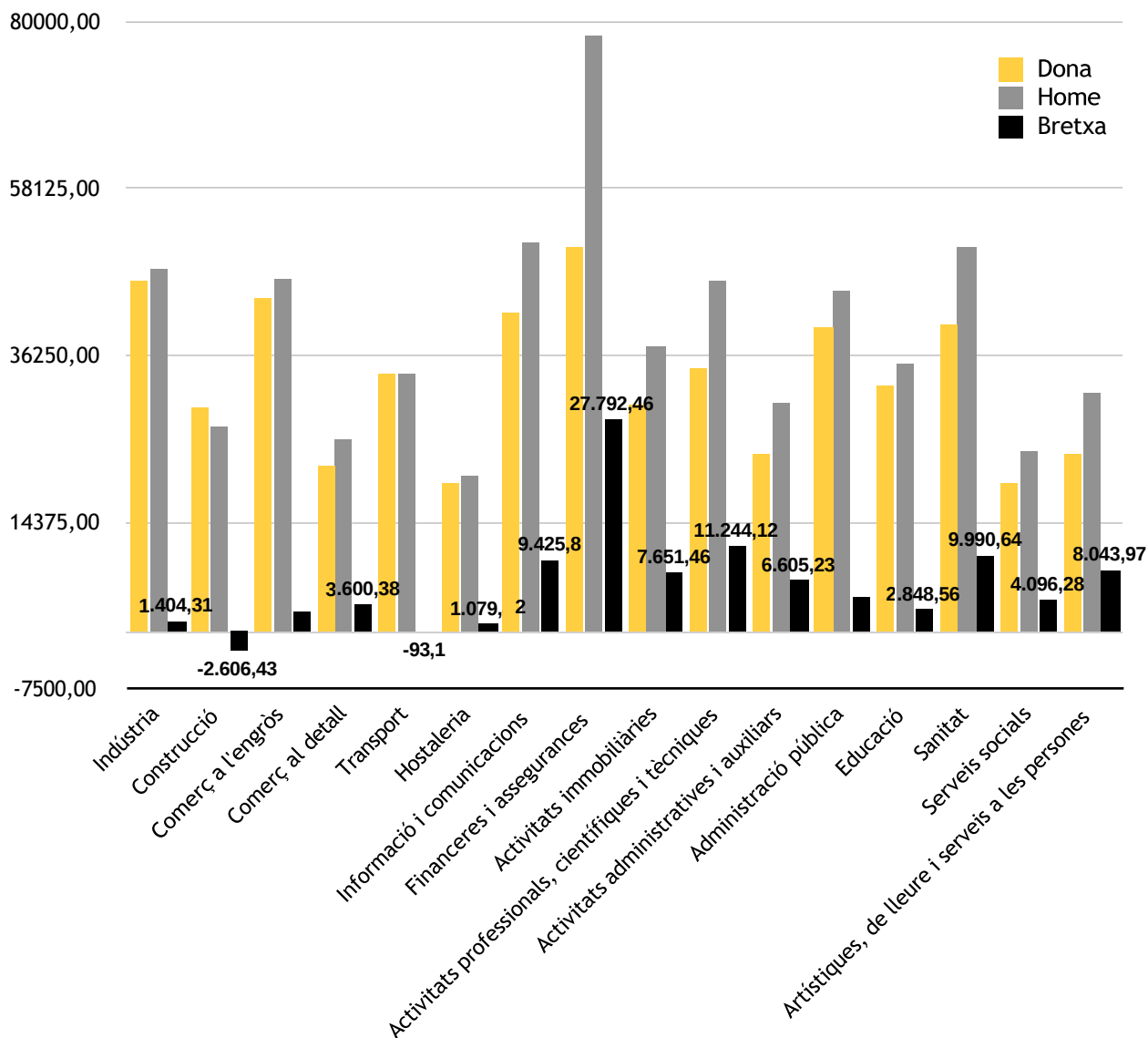
Gràfica 57: salari mitjà (€) de les persones residents a Barcelona per sexe.
Grup professional: auxiliars administratius i altres. Barcelona 2017-2023



Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salaris 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

Si parlem de les ocupacions amb remuneracions més baixes, trobem que serveis socials, sector amplament feminitzat, té el segon nivell de salaris més baix i, a banda també té una elevada bretxa salarial. De fet, a tots els sectors trobem diferències a favor dels salaris percebuts pels homes, excepte a dos sectors, curiosament, molt masculinitzats: la construcció i el transport. Podem trobar la raó d'aquestes diferències en el fet que, a aquests sectors, probablement les dones treballen en tasques més qualificades i en el fet que els contractes de dones en aquests sectors, com hem vist, no tenen quasi rellevància, com pot ocórrer als contractes dels homes als serveis socials.

Gràfica 58: salari mitjà de les persones residents a Barcelona i bretxa salarial per sexe i agrupació de seccions d'activitat econòmica. Barcelona 2023 (€).

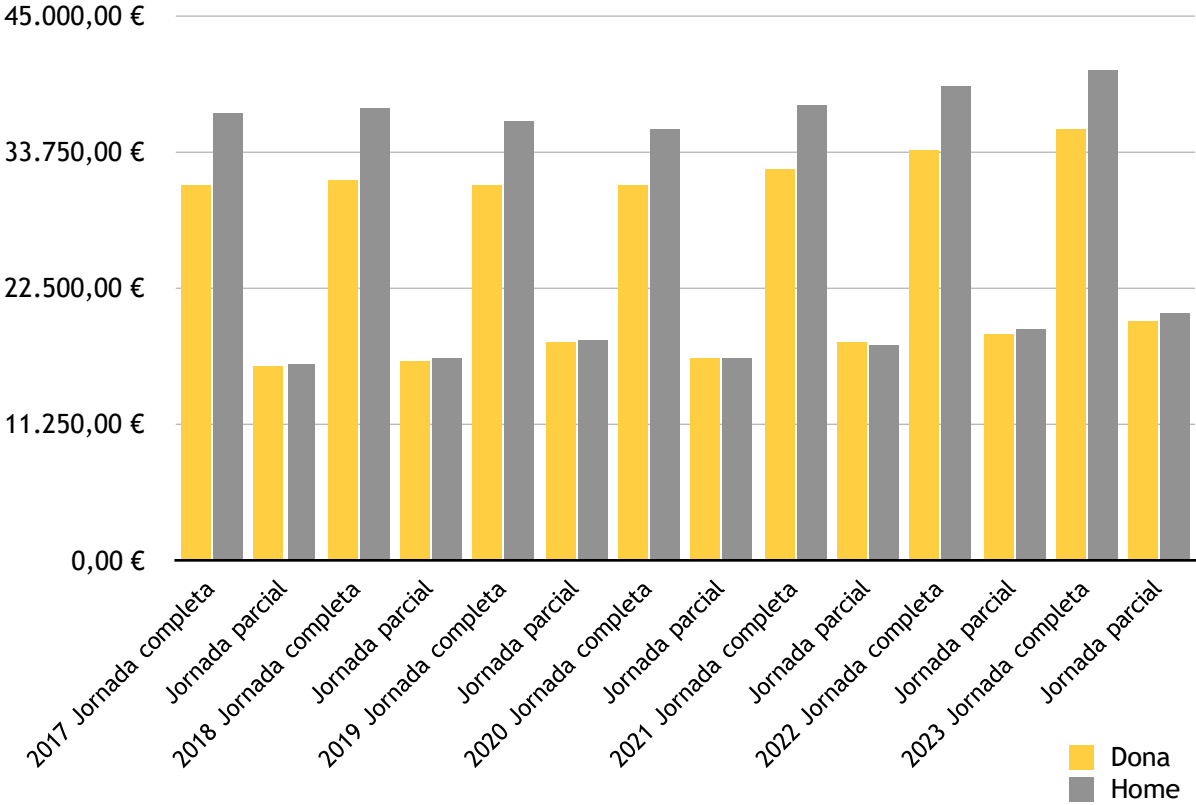


Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salaris 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

Passem ara a analitzar les diferències entre els salaris de les dones i homes depenent del tipus de contracte. Ja hem vist abans que les dones tenen més temporalitat i més parcialitat, per tant, explorar aquestes dades ens dona una idea clara d'un factor que afecta en grau més alt a les dones.

Les dades de la següent gràfica mostren els salaris mitjans al període 2017-2023 d'homes i dones segons contractes a temps parcial o a temps complet.

Gràfica 59: salari mitjà per sexe i tipus de jornada laboral. Barcelona 2023 (€).



		Dona	Home	Bretxa
2017	Jornada completa	30.992,71 €	37.083,84 €	6.091,13 €
	Jornada parcial	16.102,32 €	16.199,66 €	97,34 €
2018	Jornada completa	31.413,82 €	37.545,34 €	6.131,52 €
	Jornada parcial	16.476,22 €	16.678,41 €	202,19 €
2019	Jornada completa	30.998,34 €	36.396,19 €	5.397,85 €
	Jornada parcial	18.045,27 €	18.268,29 €	223,02 €
2020	Jornada completa	30.974,83 €	35.783,90 €	4.809,07 €
	Jornada parcial	16.695,28 €	16.665,29 €	-29,99 €
2021	Jornada completa	32.392,42 €	37.598,56 €	5.206,14 €
	Jornada parcial	18.020,42 €	17.723,64 €	-296,78 €
2022	Jornada completa	34.024,88 €	39.144,04 €	5.119,16 €
	Jornada parcial	18.730,86 €	19.122,76 €	391,90 €
2023	Jornada completa	35.758,98 €	40.544,04 €	4.785,06 €
	Jornada parcial	19.716,19 €	20.515,59 €	799,40 €

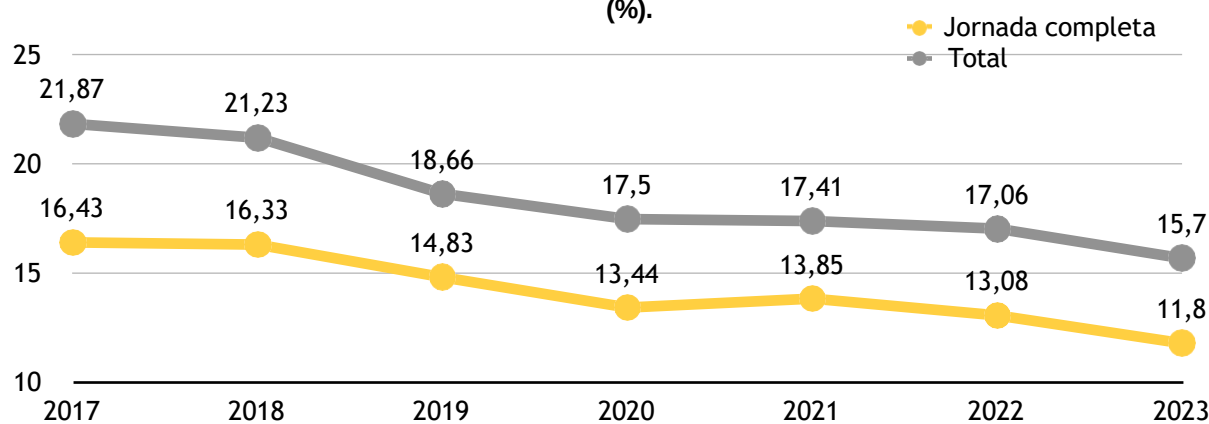
Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salaris 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

Les dades mostren, de manera molt clara, que el salari de les dones sempre és inferior, excepte en dos moments de la sèrie de contractes a jornada parcial, 2020 i 2021. La diferència que es veu és molt més important als salaris per contractes de jornada completa, on històricament hi ha hagut diferències superiors a 6.000,00 euros, però ara veiem que la diferència es redueix, sense deixar de ser important. Als contractes parcials la diferència és menor, però al contrari que els de jornada completa, la diferència va en augment des de 2022.

Si es comparen els salaris de cada any i jornada amb la mitja que resulta dels salaris d'homes i dones a eixe any, veiem que, en les contractacions parcials, tots dos salaris es troben prop de la mitja, però als contractes de jornada completa els salaris de les dones estan uns 2.000,00 euros per sota d'eixa mitja.

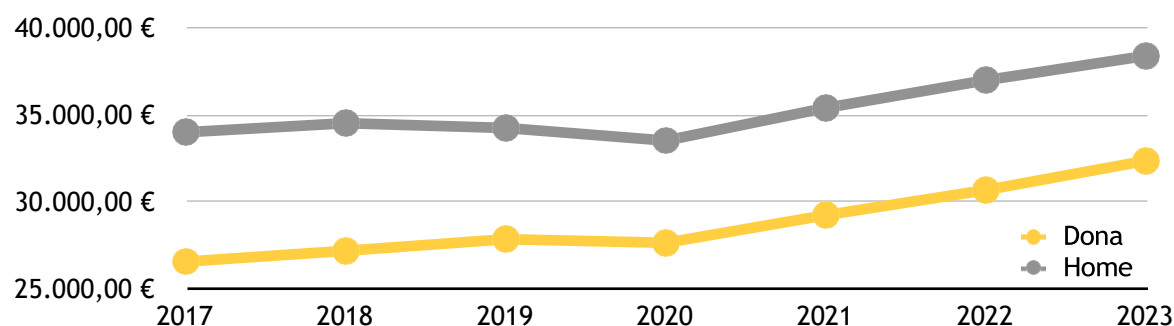
Com es veu, la bretxa salarial específica per jornades o activitat econòmica mostren casos aïllats a alguns sectors o a contractes parcials, als quals els salaris de les dones poden ser majors que els dels homes. Aquesta situació extraordinària no es dona quan el que observem és l'evolució de la bretxa salarial pel conjunt de persones treballadores i pel conjunt de persones treballadores en jornada completa.

Gràfica 60: bretxa salarial de gènere total i per jornada completa. Barcelona 2017-2023 (%)



La gràfica mostra com les polítiques per fer disminuir la bretxa salarial tenen èxit i els diferencials de l'inici i final de la sèrie temporal mostren una reducció important, però analitzant el conjunt de les dades fins ara exposades, no es pot dir que el problema estigui resolt. Aquesta problemàtica es pot veure més clarament si s'observa l'evolució dels salaris mitjans d'homes i dones.

Gràfica 61: salari mitjà per sexe. Barcelona 2017-2024 (€).

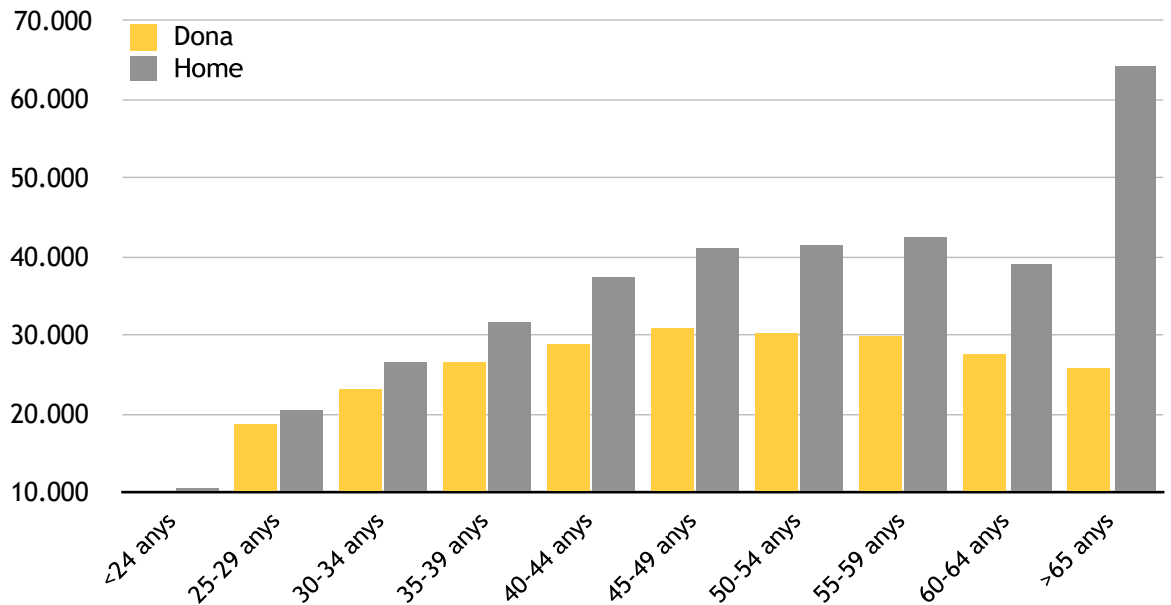


Any	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Diferencial	7.437,99 €	7.331,20 €	6.392,33 €	5.872,53 €	6.164,29 €	6.312,44 €	6.030,35 €

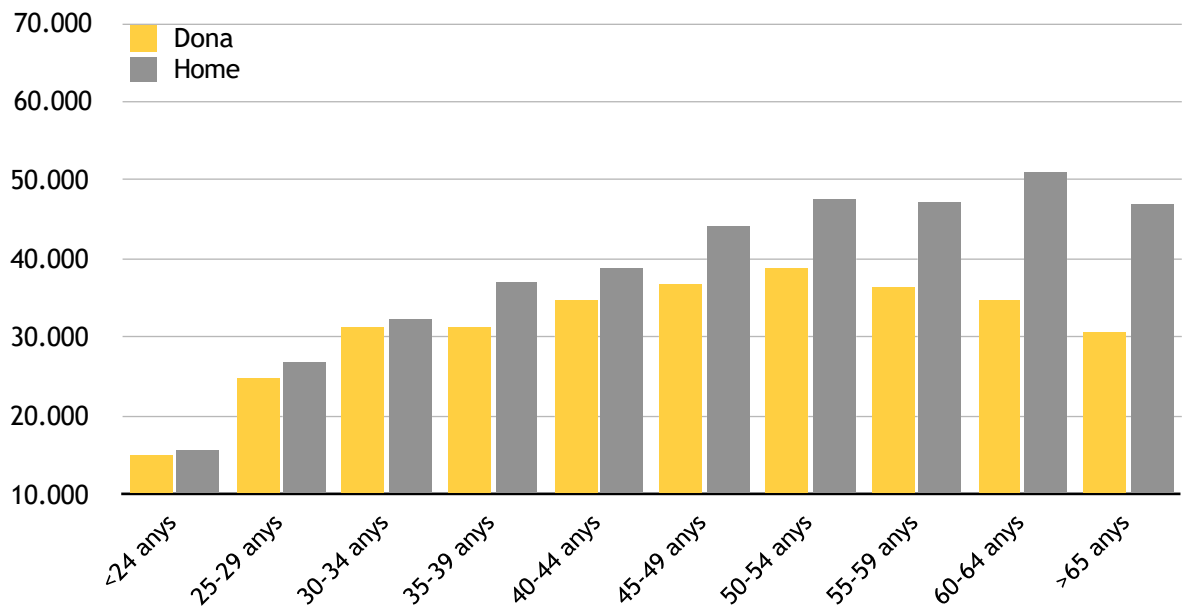
Aquesta evolució defineix un creixement dels salaris dels dos sexes, però com ja s'ha vist en altres indicadors, el creixement és continu, però paral·lel. És cert que la diferència s'ha reduït als últims anys en més de 1000,00 euros, sols que pareix que la bretxa es redueix molt a poc a poc.

S'ha vist anteriorment com la població de dones és important en el seu pes a edats joves i, sobretot a les relacionades amb l'envelliment. Per aquest motiu es fa una anàlisi ara dels salaris per sexes i edat i es descriu com la bretxa afecta a les dones per edats.

Gràfica 62: salari mitjà per sexe i edat. Barcelona 2017 (€).



Gràfica 63: salari mitjà per sexe i edat. Barcelona 2023 (€).



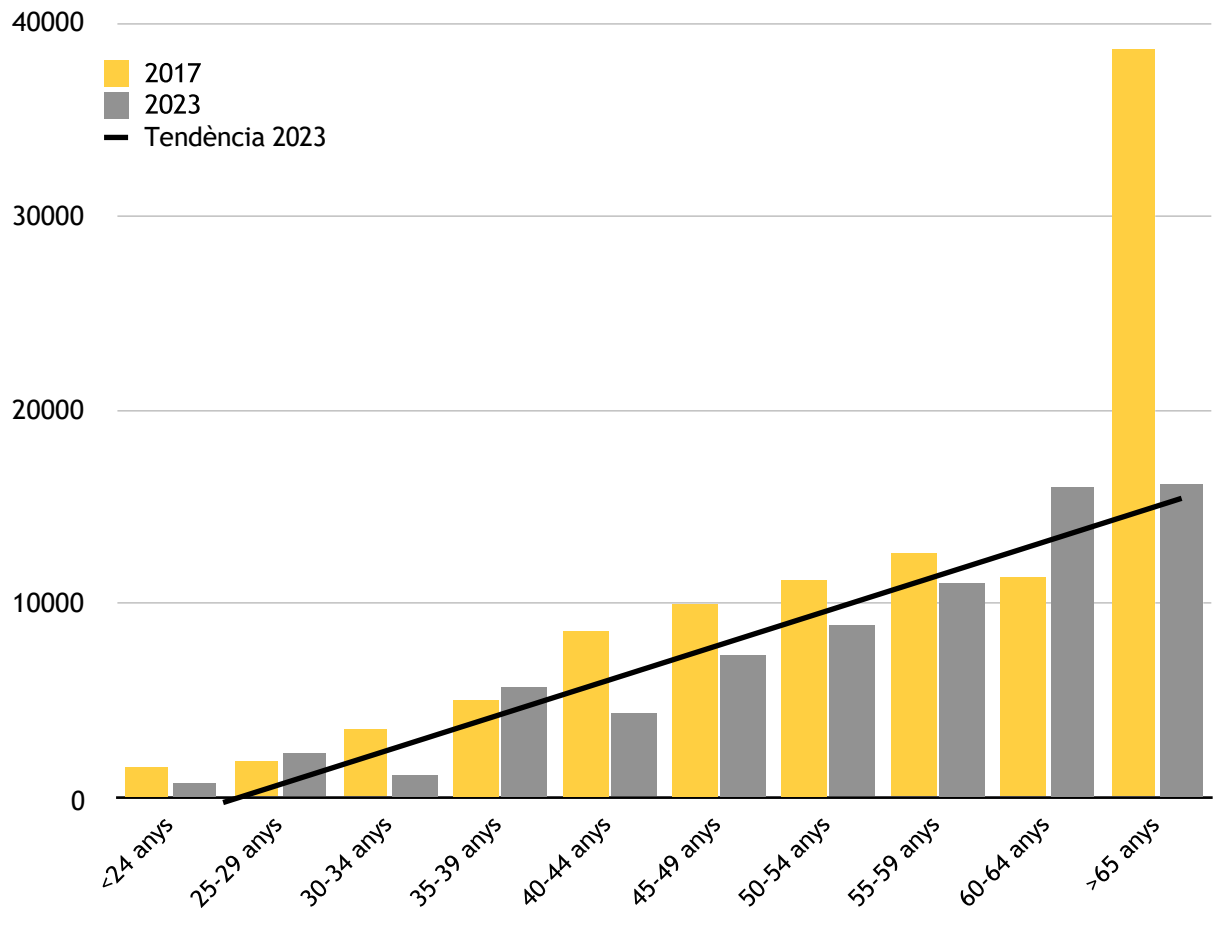
Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salaris 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

Les dades dels anys 2017 i 2023 són ben diferents i mostren el següent:

- Els salaris, com veiem durant tota l'anàlisi, creixen en el temps.
- Les persones joves tenen salaris sensiblement menors que la resta.

- El salari a 2017 creix amb l'edat sols al cas dels homes, a les dones els baixen els ingressos per salaris a partir dels 49 anys. Aquesta situació varia una mica en 2023, on es veu que el salari de les dones cau a partir del 54 i els dels homes sols a partir dels 65.
- De nou, és evident que els salaris dels homes són molt superiors als de les dones en totes les franges d'edat. És especialment desigual el salari que tenien els homes de més de 65 anys sobre el de les dones de la mateixa edat el 2017 que era quasi el triple.
- Aquesta distància s'ha reduït molt l'any 2023, però ha augmentat a la franja 60-64 anys.
- La diferència del salari de les persones joves s'ha reduït també a la franja de menys de 24 i de 30 a 34 anys, però s'incrementa a la de 25-29 i 35-39 anys.
- Encara que els salaris creixen per a tots dos sexes, la intensitat del creixement és major en els salaris dels homes i això manté unes diferències salarials importants, que creixen als trams finals de la vida laboral quan la trajectòria i la posició que s'ocupa té més importància.
- Prenent sols les dades de 2023 sobre la diferència de salaris per edats, es veu com la tendència és un increment de les diferències salarials al llarg de la vida laboral, encara que hi hagi algunes franges puntuals a les que la diferència és menor que la de la franja anterior.

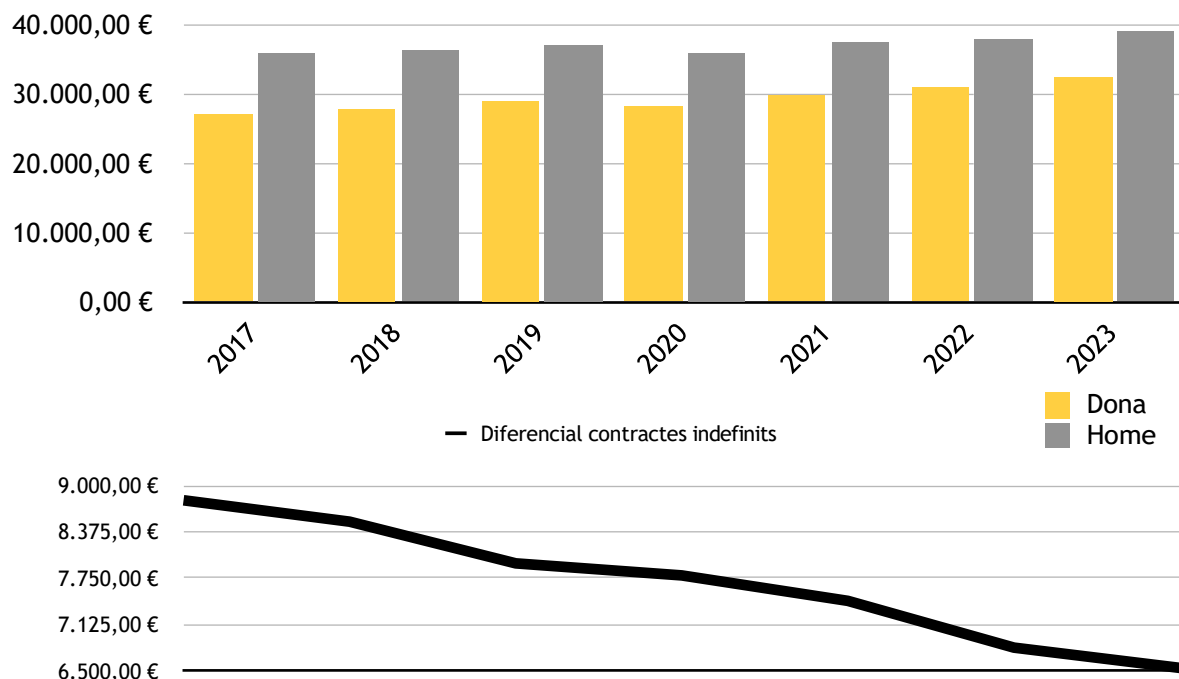
Gràfica 64: diferència al salari mitjà per sexe i edat. Barcelona 2017 i 2023 (€).



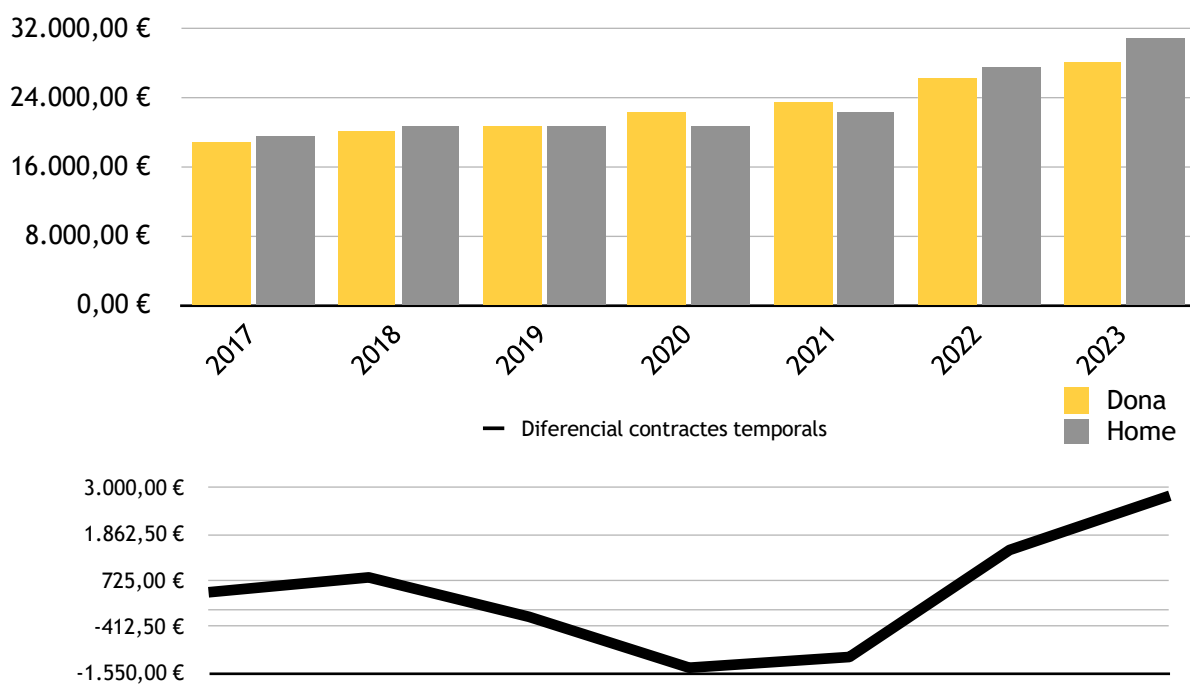
Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salaris 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

Abans s'han mostrat les diferències salarials per tipus de jornada de treball, entenent per les dades de mercat de treball, que a les dones els hi afecta més la temporalitat. Es farà ara el mateix amb els tipus de contracte per observar si existeixen les mateixes diferències.

Gràfica 65: salari mitjà per sexe i contracte indefinit. Barcelona 2017-2023 (€).



Gràfica 66: salari mitjà per sexe i contracte temporal. Barcelona 2017-2023 (€).



Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salari 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

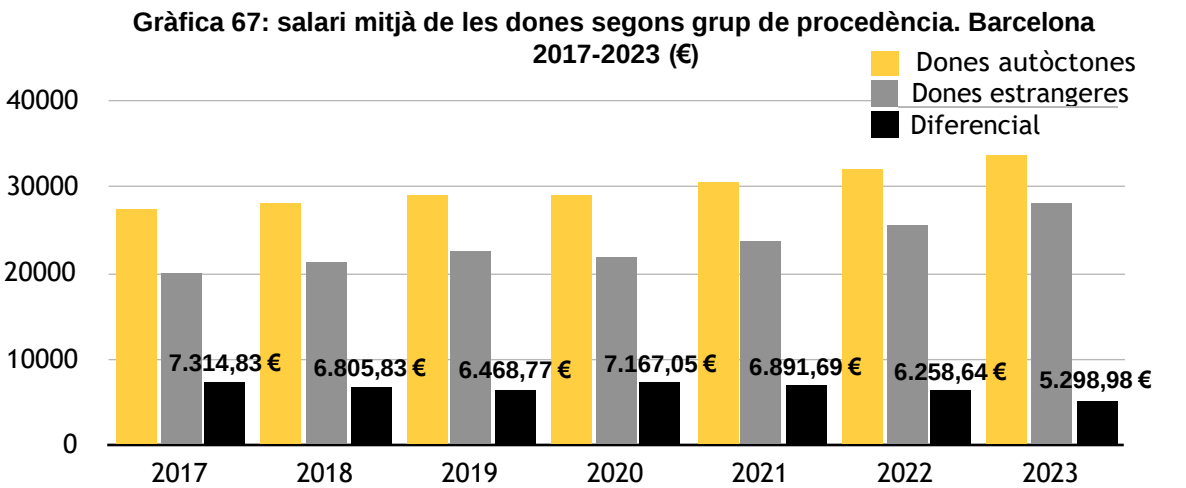
Amb les dades d'evolució de 2017 a 2023 dels salaris per contracte es veu de manera clara, de nou, com els salaris dels homes són constantment més elevats, sempre en els contractes indefinits i sols en dos períodes, 2020 i 2021, van ser més elevats els salaris de les dones als contractes temporals i en 2019 que van estar pràcticament igualats. Les diferències relatives per any als salaris dels contractes indefinits s'han mogut entre els 6.000,00 i els 9.000,00 euros. Per als contractes temporals ja hem dit que en 2020 i 2021 el salari va ser més elevat per a les dones amb una diferència de prop de 1.500,00 euros respecte al salari dels homes. La resta d'anys de la sèrie el salari de contractes

temporals ha sigut major per als homes entre els quasi 450,00 euros de 2017 fins als més de 2.800,00 euros que es troba ara.

Podem veure que, com abans, els salaris han pujat per a tots dos sexes. Si bé als contractes indefinits la tendència és que la diferència es vagi reduint, molt a poc a poc, als contractes temporals, que són majoritaris entre les dones, la tendència des de 2021 és que la diferència augmenti a un ritme dramàtic, concretament la diferència s’ha doblat entre 2022 i 2023.

Un altre element que s’ha mostrat rellevant a les anàlisis anteriors han sigut les diferències relatives a la procedència, entre persones autòctones i estrangeres. Si observem les dades de salaris a aquest respecte, oferides per l’informe “Els salaris a Barcelona 2023” publicat a 2025²², trobem que, com sempre, els salaris de les dones estrangeres són menors als dels homes estrangers, però és curiós com els salaris de les dones autòctones són sistemàticament majors als dels homes estrangers. Dit açò, és evident que els salaris de les dones autòctones són majors als de les dones estrangeres en totals, de vegades similars a les diferències entre homes i dones autòctons. Per puntualitzar una mica aquesta afirmació direm que si bé les diferències salarials entre persones autòctones es troben estancades, les diferències entre dones estrangeres i autòctones mostren una certa tendència a la baixa.

Aquestes dades generen una reflexió sobre si a l’hora de definir la bretxa salarial la procedència té més pes que el sexe, encara que s’entén que dins de les persones estrangeres hi haurà grans diferències als salaris depenent dels països d’origen, la qualificació. Veient les mitges salarials pareix que és un tema a tenir en compte.



Taula 7: salari mitjà per sexe i grup de nacionalitat. Barcelona 2017-2022 (€).

	2017		2018		2019	
	Espanya	Estranger	Espanya	Estranger	Espanya	Estranger
Dona	27475	20160,17	28151,33	21345,50	28983,83	22515,06
Home	35993,56	23816,67	36686,52	24120,46	37006,23	24502,47
	2020		2021		2022	
	Espanya	Estranger	Espanya	Estranger	Espanya	Estranger
Dona	28908,60	21741,55	30485,06	23593,37	31940,70	25682,06
Home	36373,76	23404,68	37847,26	26935,38	39514,66	29252,59

Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de Salaris 2023 de l'Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2025.

S’ha vist abans que la possibilitat d’una trajectòria laboral forta, és fonamental per a un nivell d’ingressos que permeti desenvolupar un projecte vital. El fet que, com s’ha vist, per a les dones sigui més complex assolir aquestes trajectòries i arribar a llocs de responsabilitat o promocionar implica, juntament amb la bretxa salarial, la possibilitat d’assolir aquest nivell d’ingressos, per la qual cosa és més fàcil que les dones entren en situacions de risc de pobresa.

Les primeres dades que interessa analitzar són les relatives al risc de pobresa, entès de manera multidimensional, com un conjunt de privacions que dificulten tenir un nivell normal de vida, en estar la unitat a la qual ens referim (famílies o persones), per sota del qual es coneix com a llindar de pobresa. Les dades per sexe les trobem a la taula següent.

Taula 8: taxa de risc de pobresa relativa per sexe. Barcelona 2017-2023 (%).

Font: Informe “Pobresa salarial a Barcelona 2022”. Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2024.

	18 Març 2017	12 Gen. 2021	05 Gen. 2023
Dona	25,02	22,10	24,63
Home	22,56	21,33	21,10

Amb les dades disponibles en aquest moment a l’Oficina Municipal de Dades de l’Ajuntament de Barcelona es pot veure com el risc de pobresa de les dones és sempre superior i com ha pujat entre 2021 i 2023, arribant quasi a les xifres de 2017. Mentre, per als homes, la taxa ha disminuït, això sí, amb menor intensitat l’any 2023.

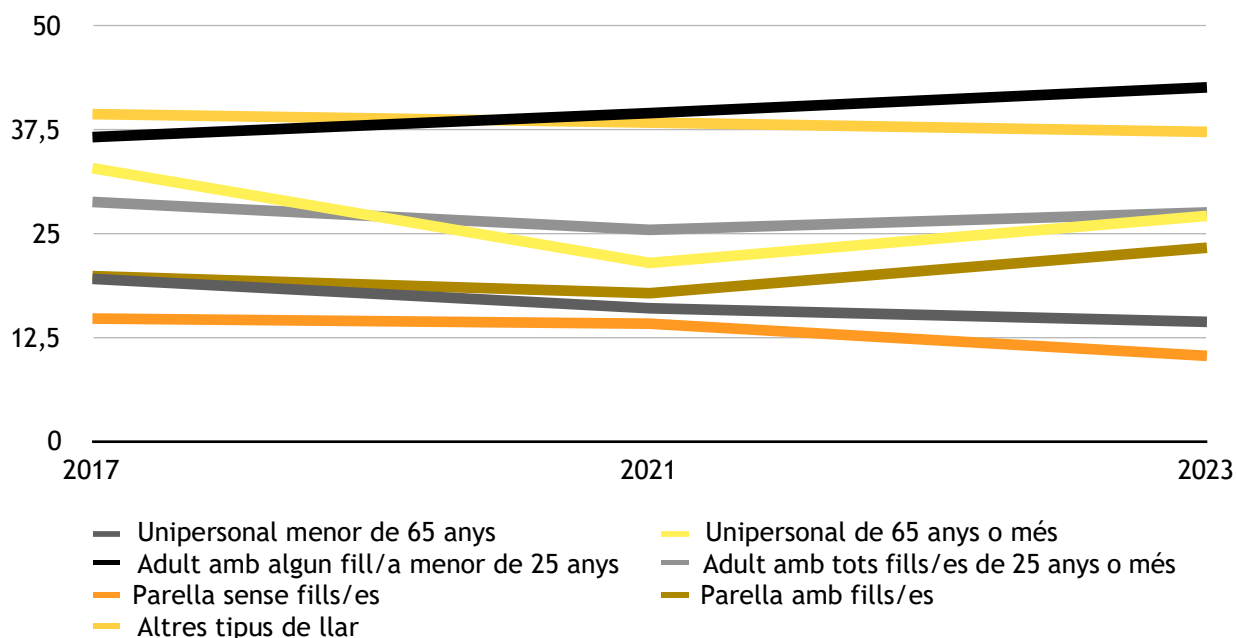
Explorant les taxes relatives a la tipologia de les llars s’han de fer alguns aclariments previs:

- En primer lloc, no tenim dades desagregades per sexe de les tipologies de les llars, però hem vist a l’apartat de demografia, que la població femenina és majoritària als trams més avançats de la vida. Per aquesta raó és viable pensar que les dades relatives a llars unipersonals de més de 65 anys afectaran més les dones, en ser una proporció més gran d’aquesta població.
- En segon lloc, s’ha de tenir present una cautela que ja hem comentat anteriorment sobre les llars de persones adultes amb menors al càrrec. Si bé és cert que no tots poden assimilar-se com monomarentals, es pot pensar que amb les dades demogràfiques

exposades, és una situació que afectarà més dones que homes. És cert que aquestes llars no representen un percentatge elevat de la representació de les llars, però les llars de dones soles són el doble en percentatge que els dels homes, com ja hem vist.

Preses les precaucions podem passar ara a veure la gràfica relativa a les taxes de risc de pobresa per a cada tipus de llar, centrant les conclusions en les llars que més ens interessin. De nou ens basem en les últimes dades disponibles a l'Ajuntament de Barcelona.

Gràfica 68: taxa de risc de pobresa per tipus de llar. Barcelona 2017-2023 (%).



Es veu com les llars unipersonals de menys de 65 anys i les parelles sense fills són les tipus de llar amb menor risc i que, a banda, aquest risc disminueix en la sèrie temporal. Les parelles amb fills repunten després d'haver baixat en 2021 i les llars de persones adultes amb fills i filles de més de 25 anys tenen una línia prou plana.

Si observem les llars de persones majors que viuen soles veiem que la seva situació ha millorat des de 2017, però que des de 2021 la seva tendència es torna creixent i es torne quasi el tercer tipus de llar amb més risc de pobresa. Però són les llars de persones adultes amb fills menors al càrrec les que tenen la pitjor situació, sent la taxa més elevada quasi des del principi de la sèrie, i amb una tendència creixent que les separa més de 25 punts de les llars de parelles sense fills.

Un altre element interessant a l'hora de parlar del risc de pobresa en relació als tipus de llar, és la relació entre els supòsits d'autonomia per sexe de les persones adultes quan la seva llar es comparteix amb un altra persona adulta independent o amb una persona menor dependent econòmicament. Segons la taula 6, l'escenari que fa referència a la persona adulta i una persona menor que no té ingressos, quan són llars encapçalats per dones, es mostra una taxa de risc de pobresa en supòsit d'autonomia del 54,9%, mentre que en les encapçalades per homes és del 38,9%. Si es compara aquesta dada amb l'escenari d'una llar amb dues persones adultes amb ingressos, on el risc per a les dones és de 31,1% i per als homes del 19,6%, es fa evident el major empobriment de la dona als dos escenaris, i es destaca l'elevat risc de pobresa en les famílies monomarentals.

De nou, prenent totes les cauteles, es pot pensar que les llars als que hi ha una representació demogràfica major de dones, són els que tenen més risc de pobresa associat.

Taula 9: Risc de pobresa segons el supòsit d'autonomia en diversos escenaris de la població de 16 anys i més que no estudia, per sexe. Barcelona 2020-2021 (%).

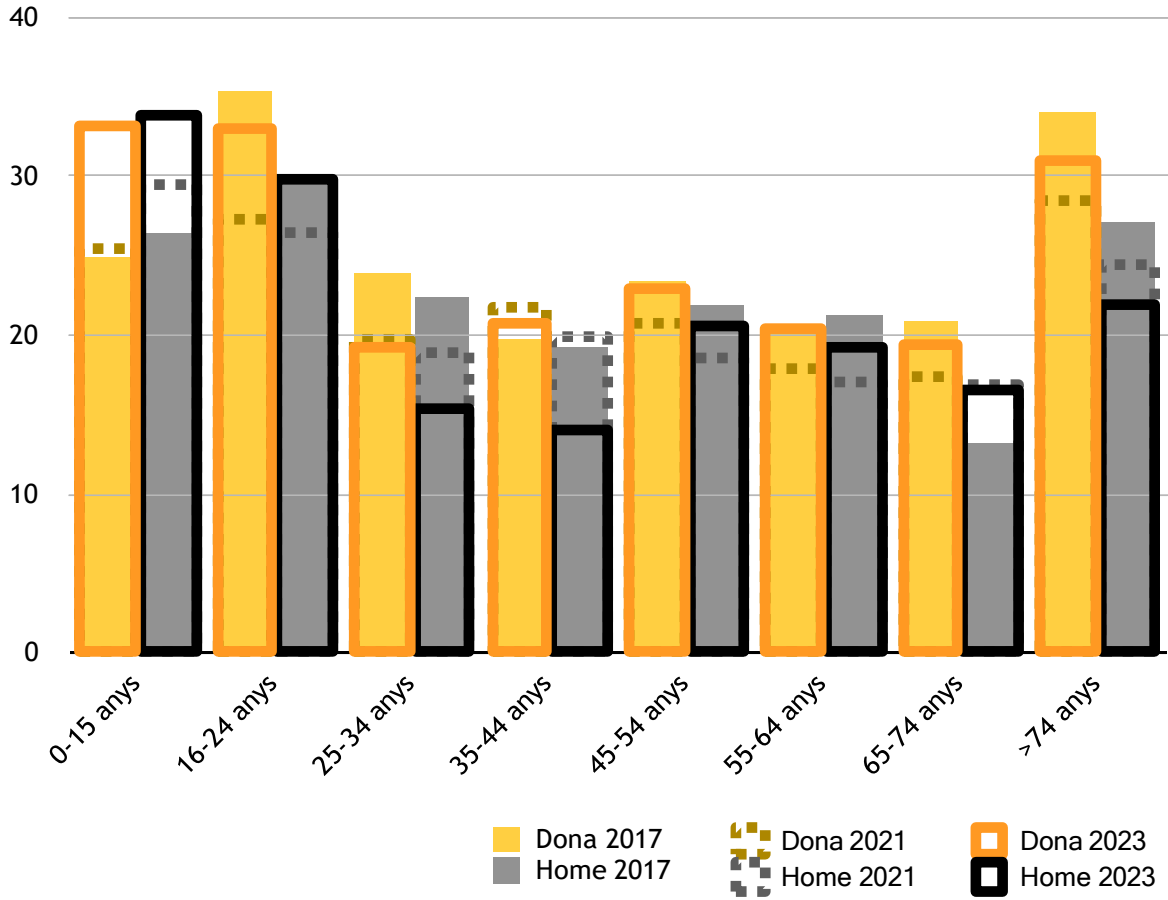
	homes	dones
Escenari 1. La persona adulta i una altra persona adulta (amb els mateixos ingressos)	19,6	31,1
Escenari 2. La persona adulta i una persona menor (aquesta sense ingressos)	38,9	54,9

Font: elaboració pròpia a partir de l'estudi "El gènere en xifres". Ajuntament de Barcelona (2024).

Una altra categoria que s'ha utilitzat molt durant aquest estudi per definir l'impacte que té per a les dones el mercat de treball existent, ha sigut la diferenciació per edats. De nou la demografia ens ha donat dades que s'han fet més interessants en creuar amb la percepció de salaris i s'ha vist com la remuneració de les dones baixa a partir dels 50-60 anys.

Per saber com pot afectar aquesta disminució en els ingressos, s'aporten ara les dades relatives a la taxa de risc de pobresa per franges d'edat i per sexe.

Gràfica 69: evolució de la taxa de risc de pobresa per edat i sexe. Barcelona 2017-2023 (%)



Font: Informe "Pobresa salarial a Barcelona 2022". Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2024.

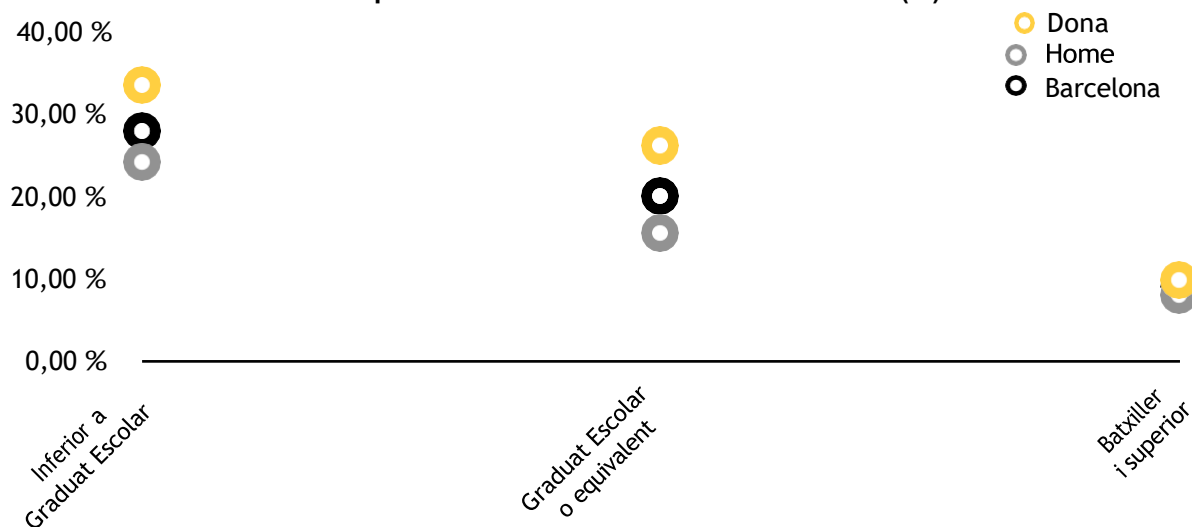
Veient la gràfica es poden treure algunes generalitats del comportament de la taxa de pobresa per edat al període 2017-2023. Per començar les dades mostren que la taxa per a les dones és la que majoritàriament ha estat per damunt per a totes les edats i per a tots els períodes. A més a més, es veu també com els períodes de baixada de la taxa la disminueixen més, a la majoria dels casos, als homes i els períodes als quals la taxa puja, puja més la de les dones.

Trobem alguns casos particulars que val la pena comentar. La taxa 0-15 és l'única que està consistentment per damunt en el cas dels homes, encara que a dades de 2023 pràcticament està igualada. La taxa per a la franja 55-64 a 2017 es troba per damunt al cas dels homes, però a 2023 és la de les dones la que passa per davant, donat que puja molt més després de la baixada que tenen a 2021. Les dues taxes amb més desigualtat per a les dones són les de 16-24 i més de 74 anys. Açò es pot relacionar, en part, amb la menor percepció salarial que hem vist que tenen les dones a l'inici i al final de la seva vida laboral. Aquest és un tema que ha sorgit també la part qualitativa d'aquest estudi i que es desenvoluparà al capítol d'interpretació del diagnòstic.

Passant ara al tema de la formació podem observar com afecta aquesta a la pobresa salarial veient la taxa de persones assalariades que pateixen pobresa salarial per nivell d'estudis i sexe. Les últimes dades disponibles són, de nou de 2022, i venen dels informes de pobresa salarial de l'Oficina Municipal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona publicat en 2024.

La següent gràfica mostra la taxa d'homes i dones, així com la taxa general per a la ciutat de Barcelona.

Gràfica 70: percentatge de persones assalariades que pateixen pobresa salarial per nivell d'estudi i sexe. Barcelona 2022 (%).



Font: Informe "Pobresa salarial a Barcelona 2022". Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2024.

Les dades són molt clares. El risc de patir pobresa salarial és inversament proporcional al nivell d'estudis a tots els casos. De nou, aquestes dades tenen una lectura de gènere i veiem com, per a tots els casos, el percentatge de dones en situació de pobresa salarial és sempre més gran que el dels homes i també està per damunt de la xifra global per a la ciutat de Barcelona.

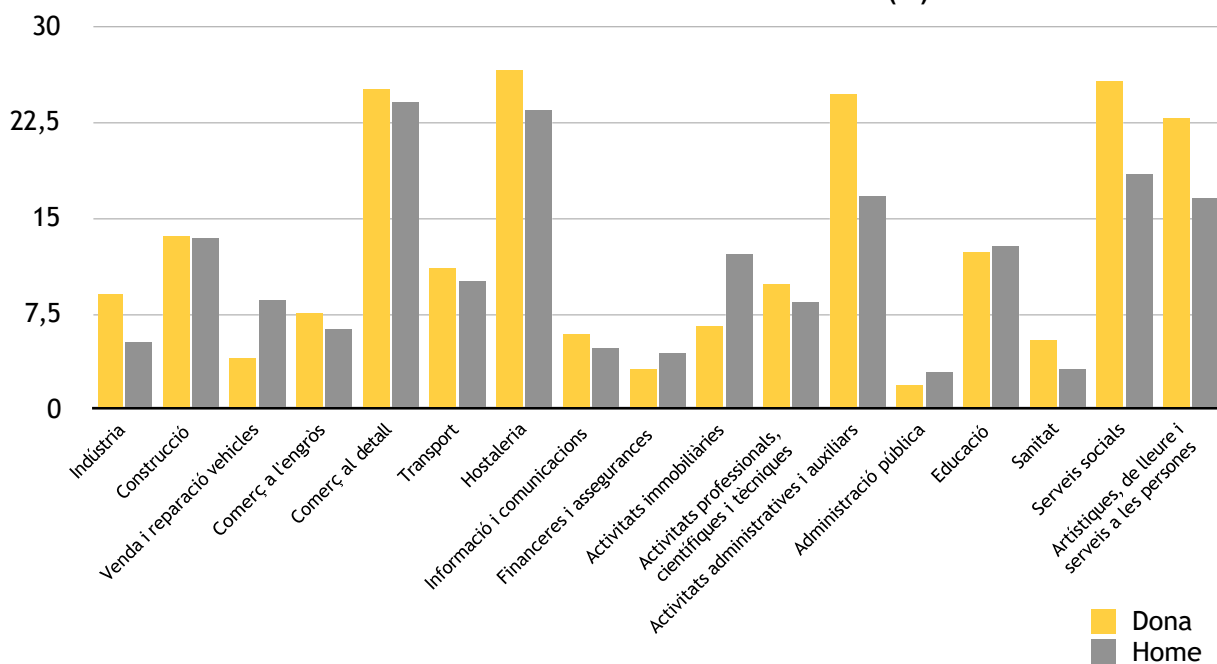
Si hem trobat una relació de pobresa i formació, explorem ara si existeix relació també amb el sector d'activitat econòmica al que es treballa i ho compararem amb especial atenció als sectors feminitzats i si tenen alguna influència en la pobresa salarial de les dones. Les dades disponibles són les de l'Oficina Municipal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona per a l'any 2022.

Segons les dades de la gràfica 71, la norma general és que la dona estigui sistemàticament per damunt en el percentatge de persones en pobresa salarial a tots els sectors d'activitat excepte a serveis immobiliaris, financers i assegurances i educació. Si ens detenim a aquest últim veiem que és un sector al qual les dones són una gran majoria, però que tenen salaris més baixos i, així i tota la diferència en el percentatge de pobresa salarial a favor de les dones no és elevat. Per tant, el que un sector tingui més presència femenina no assegura que sigui un sector igualitari. El millor exemple d'açò és el sector dels serveis socials, on les dones són una claríssima majoria, però perceben sous molt més baixos de mitjana i tenen una elevadíssima proporció de persones en pobresa salarial. Si parlem d'un sector prou equilibrat quant a presència d'homes i dones i amb salaris dels més igualitaris (encara que hi ha una diferència a la mitjana de sou de més de 1.000,00 euros) com és l'hostaleria, es veu que a l'indicador de pobresa salarial també les dones estan per damunt.

Si examinem les dades dels sectors més qualificats i amb un nivell de salaris paregut, trobem com a exemples el sector industrial i el d'activitats científiques i tècniques. Primer hem de recordar que la possibilitat de les dones de promocionar a escalafons d'alta responsabilitat és molt menor que la dels homes, com hem vist abans, per tant, és possible que en aquests sectors tampoc tinguin els treballs millor remunerats. Al sector industrial, de fet, la presència de dones és de gairebé la meitat que d'homes en afiliacions i tenen una diferència de salaris de les menors, però el percentatge de dones que pateixen pobresa salarial és molt major. Al contrari, a les activitats científiques i tècniques les dones són una mica més nombroses a l'afiliació, però la diferència de sous és molt elevada, el que dona com a resultat més pobresa salarial entre les dones. Amb aquestes dades no es pot afirmar que el que un sector tingui més o menys presència de dones fa que el risc de pobresa salarial per a les dones sigui més baix, tampoc pel nivell de sous o la bretxa entre ells.

El que pareix que sigui més important en l'efecte de la pobresa salarial podria ser la trajectòria laboral. Aquest és un altre tema tractat a les entrevistes qualitatives realitzades en aquest estudi i es desenvoluparà en la part interpretativa.

Gràfica 71: percentatge de persones assalariades que pateixen pobresa salarial per sector d'activitat i sexe. Barcelona 2022 (%).



Font: Informe "Pobresa salarial a Barcelona 2022". Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2024.

Per definir la importància de la trajectòria professional es pot examinar la pobresa salarial segons la categoria professional. A la següent taula, tenim les dades per les tres categories que s’han examinat a l’hora de conèixer les diferències salarials i les contractacions.

Taula 10: assalariats amb pobresa salarial per categoria professional i sexe. Barcelona 2022 (%).

	Assalariats amb pobresa	Dones	Homes
Llicenciats, enginyers i alta direcció.	1,8	1,7	2
Caps administratius i altres.	6,8	7,3	6,1
Auxiliars administratius i altres.	23,6	27,8	20

Font: Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2024.

Amb aquestes dades, que són les últimes disponibles per fer aquesta anàlisi, es veu de manera evident que les dones amb trajectòries professionals fortes són les úniques que tenen una menor pobresa salarial que els homes. Fins i tot, xifres per sota de la data global de pobresa salarial a la seva categoria professional, encara que la diferència de salaris amb els homes a aquesta categoria professional sigui elevada. El problema està en la dificultat que hem vist perquè les dones arriben a aquests llocs. A les categories inferiors les diferències són més grans a favor dels homes, sobretot a la categoria d’auxiliars administratius on la diferència és de més de 7 punts.

Passem ara a l’anàlisi de la pobresa salarial associada als tipus de contracte i jornada laboral. Ja s’ha vist que les dones estan més afectades per la temporalitat i la parcialitat. Veurem ara com afecten aquestes variables a la pobresa salarial de les dones.

Taula 11: assalariats amb pobresa salarial per tipus de contracte, jornada i sexe. Barcelona 2022 (%).

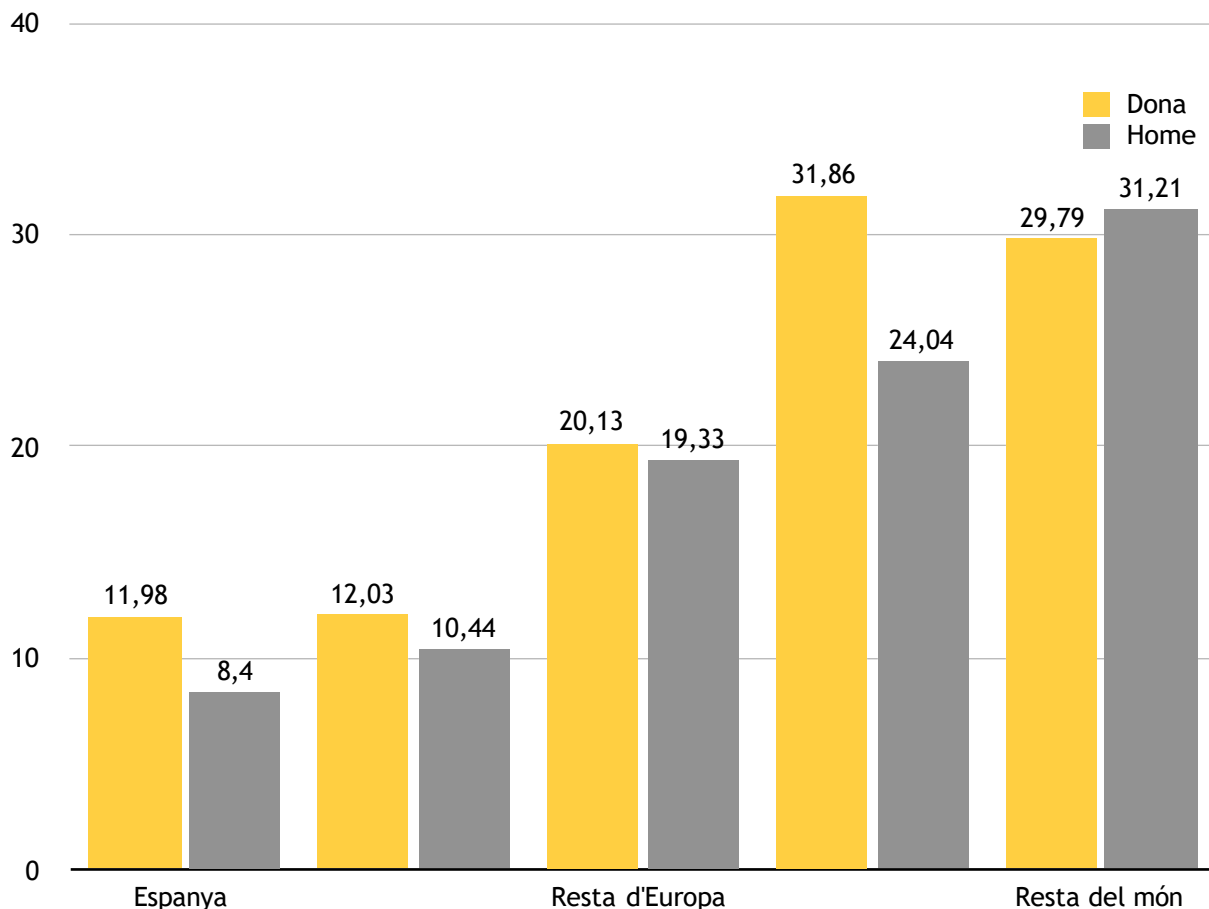
	Assalariats amb pobresa salarial	Dones	Homes
Contracte indefinit	11,3	13,1	9,7
Contracte temporal	18,6	17,7	19,9
Jornada completa	8	7,6	8,3
Jornada parcial	36,4	36,1	37,1

Font: Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2024.

Excepte als contractes indefinits, a la resta la pobresa salarial per contracte i jornada és més elevada al cas dels homes. En el cas dels contractes indefinits, ja s’ha vist que la representació de les dones en aquest tipus de contracte és menor que la dels homes. De totes maneres la diferència entre la pobresa de les dones amb contractes indefinits i temporals no és massa elevada, sobretot si la comparem amb la de les dones a jornada completa o parcial, que puja a 28,5 punts. Pareix que la jornada és un element de primer ordre a l’hora de definir el risc de pobresa salarial i, com s’ha vist, les dones són majoritàriament les que es contracten en jornades parcials.

Un últim element de la pobresa salarial el trobem a les diferències per sexe i origen. Ja hem comentat les diferents situacions que poden trobar-se dins del col·lectiu de persones estrangeres al parlar de salaris. En aquest cas tenim dades de l'Observatori Municipal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona publicades a 2024, però referides a 2022 que ens mostren la pobresa salarial per diferents grups d'origen.

Gràfica 72: persones assalariades que pateixen pobresa salarial per sexe i nacionalitat. Barcelona 2022 (%).



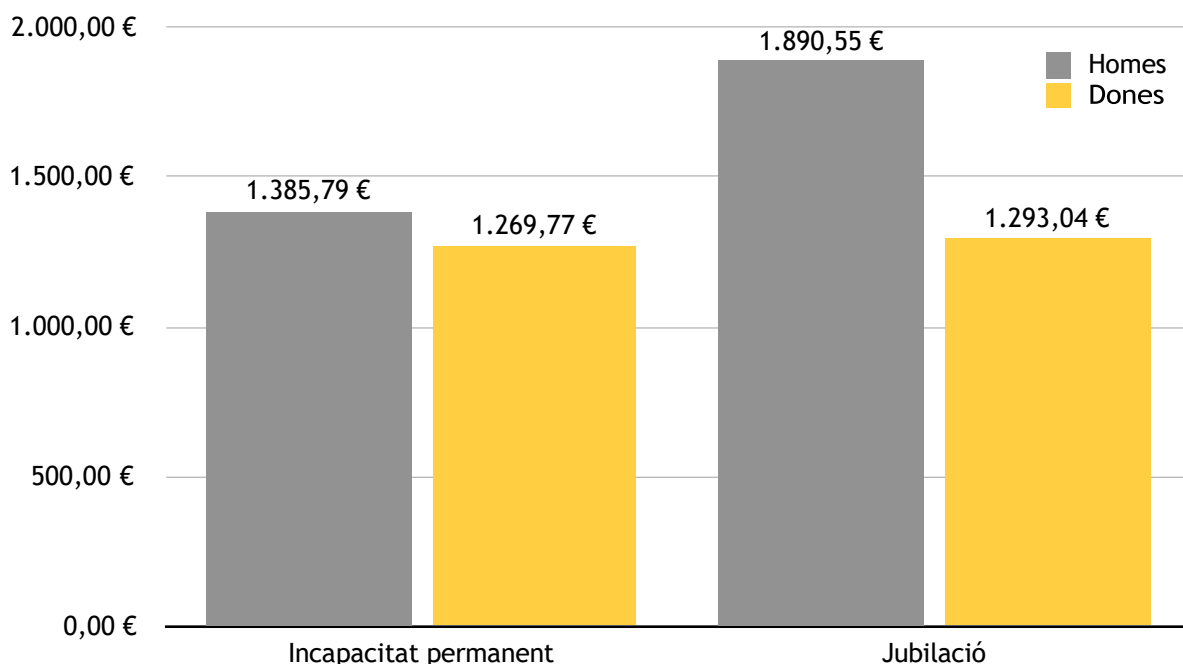
Font: Oficina Municipal de dades. Ajuntament de Barcelona 2024.

Es veu com, a excepció del grup de la resta del món, les xifres sempre són més elevades al cas de les dones. Especialment paradigmàtic és el cas d'Amèrica Llatina, on la xifra de pobresa salarial de les dones quasi triplica la de les dones autòctones, la qual està al mateix nivell que la de la resta de la Unió Europea. Diem que és especialment paradigmàtic el cas de les dones d'Amèrica Llatina, ja que com hem vist, són un dels grups del que més immigració femenina rebem.

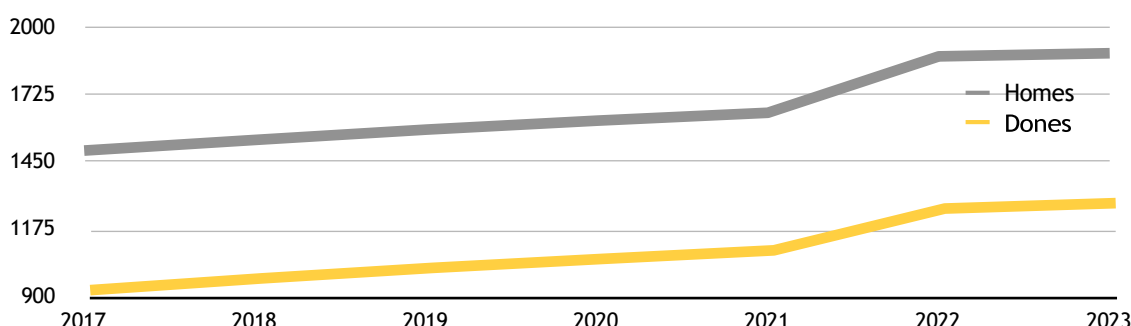
Per finalitzar, parlarem de la pobresa associada a les franges de major edat i els ingressos relatius a les jubilacions. Donada la feminització de l'envelliment que ja hem vist abans, aquest és un tema important, però per al qual no hi ha dades actualitzades, encara que ha sigut àmpliament tractat durant les entrevistes grupals i s'ampliarà el contingut a la part interpretativa de l'estudi.

S'ha de dir que, amb dades d'IDESCAT per 2023, últimes disponibles desagregades a escala municipal, les dones són, per a tots els règims de cotització el 59,60% de les perceptores, concretament 74.865 pensionistes més que els homes.

Gràfica 73: import mitjà de les pensions per incapacitat permanent i jubilació per sexe. Barcelona 2023 (€).



Evolució de les pensions 2017-2023

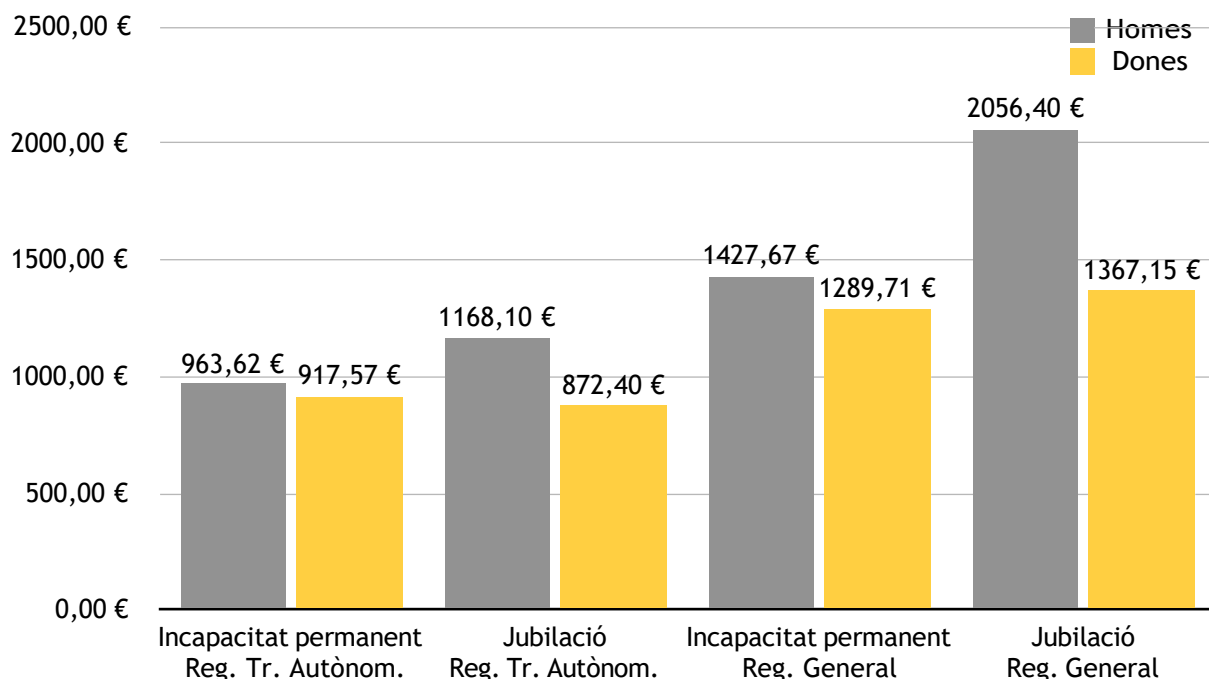


Font: Font:
Elaboració pròpia a
partir de dades
d'IDECAT-
Generalitat de
Catalunya.

Veient l'import mitjà per 2023 a Barcelona de les pensions vinculades al treball, és a dir, les d'incapacitat permanent i les de jubilació, les dades diuen que la pensió mitjana dels homes és més elevada als dos casos. La diferència és molt més gran a les pensions de jubilació, les que suposen una trajectòria professional més o menys sòlida. Respecte a l'evolució de les pensions, com a altres indicadors d'ingressos que s'han vist abans, el creixement és sostingut per als dos sexes, però la diferència no s'acurta.

Fent la distinció pel règim al qual s'ha cotitzat durant la vida laboral, es comprova de nou la diferència existent entre les pensions d'homes i dones, més gran encara a les pensions per jubilació, però sobretot si veiem la diferència entre haver arribat a la jubilació des del règim general o des del de treball autònom. És cert que les dones s'afilien més al règim general com assalariades, tal com s'ha vist, sent aquest import el que més diferencial té entre les pensions d'homes i dones i sense a penes diferència entre la pensió per jubilació o per incapacitat al cas de les dones, no al cas dels homes. És destacable també que les pensions de les dones al règim de treball autònom són menors quan la pensió és per jubilació que per incapacitat, el que ens podria donar una idea de la precarietat del treball de les dones dins d'aquest règim.

Gràfica 74: import mitjà de les jubilacions per règim i sexe. Baecelona 2023 (€).



Font: Font:
Elaboració pròpia a
partir de dades
d'IDESCAT-
Generalitat de
Catalunya.

Passant a les pensions no contributives, segons dades d'IDESCAT per a Barcelona en 2023 del total de pensions no contributives el 59% eres per a dones. De les pensions per invalidesa eren un 48%, però les de jubilació escalaven fins al 66%, és a dir, 2 de cada 3 pensions de jubilació no contributiva que es dona a Barcelona és per a una dona. És important recalcar, com es veu a la taula següent, que les pensions no contributives de jubilació són les de menor import.

Taula 12: import mitjà de les pensions no contributives per tipus i sexe. Barcelona 2023 (%).

	Invalidesa	Jubilació
Homes	502,00 €	466,00 €
Dones	499,00 €	456,00 €

Font: Font:
Elaboració pròpia a
partir de dades
d'IDESCAT-
Generalitat de
Catalunya.

Pareix evident que amb les dades sobre salaris, risc de pobresa i possibilitats de trajectòria laboral que hem vist, no sorprengui que, a l'hora de jubilar-se, les dones tinguin més dificultats per portar avant la seva vida a l'etapa post-laboral.

- La majoria de les dones treballen com assalariades al règim general o al règim d'empleades de la llar. Són una clara minoria al règim de treball autònom.
- El règim de treballadores de la llar es troba quasi monopolitzat per les dones, que tenen una gran afectació per la caiguda d'afiliacions des de l'any 2020 a conseqüència de la COVID.
- Als tipus de contractes, tant homes com dones treballen més en contractes temporals, tipologia de contracte que va estar també afectada en 2020 per la COVID. La distància amb els contractes indefinits s'acurta als dos sexes, però molt més lentament a les dones. Les dones encara tenen la majoria dels contractes temporals (54,17% en 2024).
- Com hem dit les dones són clara minoria al treball per compte propi, sobretot a la modalitat amb treballadors a càrrec. Es podria pensar en una menor emprenedoria de les dones.
- Les dones ocupen llocs de feina amb poca responsabilitat i són minoria als càrrecs directius.
- El nivell de salaris de les dones és menor a totes les categories professionals. Si bé creix anualment el salari mitjà, aquest ho fa quasi en paral·lel al dels homes, per tant, no hi ha un escurçament notable de la diferència.
- Trobem que, a sectors econòmics on les dones són les afiliades majoritàries, els seus sous també són sensiblement més baixos que els dels homes (per exemple a educació o serveis socials). Açò planteja la pregunta de si les dones, fins i tot a sectors en els quals són majoria, treballen a les ocupacions pitjor remunerades.
- Segons el tipus de jornada, la diferència de salari per sexe és molt evident als contractes a jornada completa, encara que també són menors els salaris de les dones en contractes temporals, que són els majoritaris de les dones, però en menor proporció.
- La bretxa salarial general s'ha reduït en 6 punts des de 2017, però encara es troba al voltant del 16%. Es veu com als salaris hi ha una tendència creixent des de 2020, però en ser un creixement en paral·lel d'homes i dones, la bretxa es tanca molt lentament.
- Si observem els salaris mitjans de les dones per edats, es pot comprovar que la tendència és diferent del cas dels homes. Si bé els homes incrementen gradualment els seus ingressos al llarg de la vida, les dones inicien un període de reducció d'ingressos a partir dels 50-54 anys.
- Les dades de salari per tipus de contracte mostren una realitat pareguda als de tipus de jornada. Els salaris són més equilibrats als contractes temporals, majoritaris entre les dones, però amb una tendència creixent als últims anys. Als contractes indefinits, la diferència amb els salaris dels homes és molt més gran, encara que es va reduint a poc a poc.

- De les dades de salaris per grup de procedència podem treure algunes conclusions interessants. El salari de les dones autòctones és significativament superior al de les dones estrangeres, però també ho és al dels homes estrangers. Entenent que dins del grup de persones estrangeres hi haurà situacions laborals molt diverses, les dades fan pensar en l'existència d'alts graus de vulnerabilitat dins de la població estrangera. Aquestes es confirmen en comprovar que les seves taxes de risc de pobresa quasi multipliquen per tres, en el cas de persones de fora d'Europa, la taxa de les persones autòctones. Les dades també plantegen la reflexió de si a l'hora de definir el salari, l'origen és una variable que condiciona més que el sexe.
- Si comparem els salaris de dones i homes estrangers, els de les dones són sistemàticament menors.
- Totes les situacions descrites comporten que el risc de pobresa sigui més elevat en les dones.
- A les dades de risc de pobresa per tipus de llars, es veu com les llars als quals les dones són demogràficament majoria, es concentra un elevat risc. Concretament, les llars de persones adultes amb menors a càrrec és la que més risc té i es troba en tendència creixent. L'altre tipus de llar que val la pena comentar és el de les persones de més de 65 anys que viuen soles, ara mateix en una tendència creixent molt elevada.
- El risc de pobresa de les dones es concentra a la joventut i vellesa, a les franges de 16 a 24 i de més de 74 anys. Concretament, aquestes són també les franges a les quals els seus salaris són menors. El risc de pobresa de les dones és, sistemàticament major, a tots els trams d'edat excepte al de 0-15 anys.
- Entenent la trajectòria professional com un element important per evitar la pobresa salarial, les dades confirmen que el risc de pobresa és menor com major és la formació. Encara i tot, a qualsevol nivell formatiu, la taxa de risc de pobresa de les dones és més elevada.
- Les dades de pobresa salarial per categoria professional confirmen la importància de la trajectòria sòlida. L'únic cas al qual el risc de les dones és inferior al dels homes és al de la categoria de llicenciades, enginyeres i alta direcció. A les categories d'auxiliars el risc de pobresa de les dones és 7,8 punts més elevat.
- Per sectors econòmics, tal com passava als salaris, es veu que a sectors clarament feminitzats, com serveis socials, la pobresa salarial és molt més elevada entre les dones. Ocorre també a les activitats administratives i auxiliars i a altres més qualificades, com poden ser les científiques i tècniques.
- Per tipus de contracte i jornada, les dades mostren que sols als contractes temporals i les jornades parcials, la pobresa salarial és menor entre les dones. En aquest cas la comparació té més sentit si es fa dins del grup de dones per jornada, ja que passa del 7,6% en la jornada completa a un 36,1% en la parcial. Aquesta dinàmica es dona també al grup d'homes, però s'ha de recordar que les dones tenen la majoria dels contractes en jornada parcial.
- Passant als ingressos per pensions, de nou les pensions percebudes per les dones són constantment menors, quasi 700,00 euros per sota de les dels homes en règim general, en cas de pensió de jubilació que són a les que computa haver tingut una trajectòria laboral sòlida.
- Per acabar, les dades de pensions no contributives ens donen també una lectura de la situació de les dones majors que confirma les observacions fetes fins ara sobre aquest col·lectiu. Aquestes pensions no contributives, que són les que suposen haver tingut una trajectòria laboral més fràgil, són les majoritàries entre les dones. Concretament, 2 de cada 3 pensions no contributives a Barcelona la rep una dona. També és important ressaltar que l'import d'aquestes pensions és el menor de tot el sistema.

6 Anàlisi interpretativa

Al present estudi es posa el focus en explorar la situació de les dones al mercat de treball, com ja hem dit, però hi ha un altre element important que és la interpretació d'eixa situació i la definició d'aquelles situacions no perfectament visibles a les dades. Això és el que es farà a aquest capítol creuant la informació que ens donen les dades i el discurs obtingut a les entrevistes grupals.

²³ Veure Taula 1, p. 17.

²⁴ Moreno Colom, S., Sánchez Mira, N., Borràs Català, V. (2016). *Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible al següent enllaç: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/dones_i_treballs.pdf

El que s'extreu de la descripció que donen les dades i les opinions bolcades a les entrevistes grupals és que, en primer lloc, La situació de les dones al mercat de treball es troba condicionada per un cúmul de múltiples situacions. Les dones es troben travessades per diferents elements que defineixen les seves possibilitats dintre del mercat laboral.

Ja s'ha vist com la població femenina és majoritària a la ciutat de Barcelona, sent un 52,27% de la població total i més del 60% de la població de més de 70 anys, però no ho és a totes les franges d'edat que suposen el gruix de la força laboral. Les dones estan per baix del 50% a les franges 20-24 i 30-49 anys²³. No hem de pensar que sols les dones que hi viuen a Barcelona, treballen a Barcelona, naturalment, però el fet que algunes d'eixes franges estiguin menys representades a la ciutat té unes implicacions socials que acaben influint al mercat laboral. La presència majoritària de les dones entre els 20 i 34 anys pot implicar l'atracció que suposa la ciutat per tal d'iniciar o completar els estudis i les majors oportunitats per aconseguir un primer treball. Evidentment, les possibilitats que ofereix Barcelona quant a cultura i oci són també importants i xoquen de front amb la dificultat de tenir una vida independent a partir de certes edats, amb un habitatge propi i un projecte vital a llarg termini, com ja s'indicava a l'estudi de 2016 "Dones i treballs"²⁴.

Aquestes interpretacions es fonamenten, primer a les dades, donat que es comprova com a l'estructura de les llars, la categoria de persones adultes compartint habitatge és la majoritària a la ciutat amb un 19% dels casos, i també als discursos de les entrevistes. S'ha comentat àmpliament a les entrevistes la importància del preu de l'habitatge per evitar situacions de pobresa. Aquestes característiques de la ciutat poden ser les responsables que existeixin una gran quantitat de persones que, al moment de plantejar un projecte familiar o personal, acaben buscant habitatges fora de Barcelona. El fet que les dades demogràfiques mostren que Barcelona s'està convertint en una ciutat sense canalla ni adolescents, és un fet molt significatiu a l'hora de pensar que els projectes familiars surten de la ciutat.

El fet que, com s'ha vist, el ventall d'edats de les dones més ocupades sigui el de 30 a 54, suposa també que un percentatge d'aquestes es desplacen des de fora de Barcelona per motius de treball (amb dades de 2020 el 52% dels llocs de treball de Barcelona eren ocupats per persones de fora de la ciutat i un 25,2% dels desplaçaments totals a la ciutat en 2021 eren per motius de feina). Aquests desplaçaments impliquen una despesa i una necessitat d'accés a serveis públics de transport, per tal que aquest desplaçament, no sigui un element, de nou, d'empobriment

²⁵ Institut metròpoli (2023). *La gestió de la mobilitat a la feina a Barcelona*. Diagnosi i full de ruta per al Pacte per la Mobilitat laboral de Barcelona.

Disponible al següent enllaç: <https://www.institutmetropoli.cat/wp-content/uploads/2023/10/informe-la-gestio-de-la-mobilitat-a-la-feina-a-barcelona.pdf>

²⁶ Veure Gràfica 31, p. 44 i Gràfica 34, p. 46.

²⁷ Pérez-Orozco, A. i López, S. (2011). *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*. ONU Mujeres

Disponible al següent enllaç: <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2012-R-MIG-ESP-DES.pdf>

²⁸ Veure Gràfica 67, p. 68.

un informe de l'Institut Metròpoli de 2023 diu que: “Com és sabut, l'accés al vehicle privat és menor entre la població de menys renda, les dones, la població jove o les persones amb discapacitat. Així doncs, la manca de serveis de transport públic adequats poden limitar l'accés a determinades feines, contribuint a perpetuar situacions d'exclusió i, fins i tot, a generar disfuncions en el mercat laboral. Per tant, per tal de garantir un accés al treball de manera inclusiva, cal disposar d'un transport públic i d'unes xarxes de suport a la mobilitat activa de qualitat”²⁵.

Pareix molt clar, tant a les dades com a les entrevistes, que aquesta estructura demogràfica condiona i és condicionada pel mercat de treball i la prominència del sector serveis, amb més d'un 90% del Valor Agregat Brut, amb les dificultats associades a aquest sector quant a cures i conciliació. Les dades sobre temporalitat i parcialitat als treballs de les dones, amb quasi el 60% dels contractes de jornada parcial, podrien confirmar aquest fet²⁶.

Un altre aspecte important al parlar de la relació entre demografia i mercat de treball és el fet del pes més gran de les dones a les franges d'edat més elevada. Les dones són majoria a partir dels 50 anys i, si mirem l'ocupació, són la majoria d'ocupades a partir de 55 anys, moment que les dades ens han mostrat com els seus ingressos decreixen. Aquesta triple relació, unida al fet que les dones grans són les que més pensions no contributives reben i que els imports de les jubilacions de les dones són sensiblement menors que les dels homes, obre una porta a reflexionar sobre l'envelliment i empobriment de les dones grans a Barcelona. A les entrevistes es dona un punt de vista molt clar sobre el tema:

“...una treballadora pobra que acabarà sent una jubilada pobra i cada vegada la població està envellint més i les pensions de les dones estan per sota de la dels homes, llavors tota aquesta trajectòria tan precària [...] sigui cap a unes pensions que no les hi permet una vida digna després de jubilar-se, les dones grans en edat de jubilació estan complementant la seva pensió amb temes de casa, o planxo o cuido les criatures...”

Les dades mostren un altre element definitori del mercat laboral en la seva relació amb la demografia. Es pot dir que, l'evolució de la ciutat i dels seus sectors productius, no es podria entendre sense tenir en compte el paper de les persones estrangeres i les ocupacions que desenvolupen. La taxa de població estrangera ha crescut des de 2017 i, de forma molt destacada, des de 2022. Encara que els homes continuen sent majoritaris si es veu la dada de taxa de població estrangera, no és menys cert que el creixement és paral·lel al de les dones. Si aprofundim a les dades per franges d'edat, ja hem dit que elles són majoritàries a la franja de 25 a 29 i de més de 60 anys. També ens diuen les dades que les dones són la població estrangera majoritària dels països que tenen certa proximitat social, econòmica o cultural i, concretament, dels països del continent americà. La vinculació d'aquestes dades amb el mercat de treball es revela important quan es veu que són les dones estrangeres les que, en xifres molt superiors a les dones autòctones (un 53,1%), són les contractades per a fer activitats de les llars. Són més d'una quinta part de les que es contracten a hostaleria i pràcticament un terç de les que es contracten a altres serveis. Les necessitats de treballadores per aquestes ocupacions a un sector serveis cada cop amb més pes, és evident que es cobreix, en molts casos, amb dones estrangeres²⁷. Observant també que, comparativament, els seus salaris són els més baixos respecte als homes estrangers, però també respecte a les dones autòctones, pareix que no està de més pensar que la mà d'obra estrangera femenina arplega alts nivells de precarietat²⁸.

Un altre element que clarament condiona la presència al mercat de treball i la qualitat de les feines a les quals s'accedeix, és el nivell de formació. S'ha vist com les dones tenen nivells de formació més elevats, fins i tot les dones estrangeres. Del total de persones

²⁹ Veure Gràfica 36, p. 47.

³⁰ Per aprofundir a aquests conceptes consulteu: Torns, Teresa; Recio, Carolina (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. Revista de Economía Crítica., i, Maruani, M.; Rogerat, Ch. i Torns, T. (dirs.) (2008), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria.

³¹ Carrasquer Oto, P., Zawadsky Martínez-Portillo, J. E. (2023). *El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España*. Revista Internacional De Sociología, 81(4), e237.

<https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b>
-4

amb formació universitària a Barcelona el 15% són dones estrangeres (44% dones autòctones) i també són el 16% de les que tenen estudis de doctorat (33% dones autòctones), però açò no té correspondència directa amb l'ocupabilitat ni els salaris. Molts cops el problema que es troba amb la formació de les dones estrangeres, i és un tema que es comenta molt a les entrevistes grupals, és la dificultat per poder homologar els estudis realitzats, per la qual cosa, encara que venen amb elevats nivells de formació, els seus treballs no tenen un nivell adequat de salari. En aquest reconeixement de les formacions d'altres països és on trobem també problemes amb la realitat de les dades. A les entrevistes es fa un comentari molt adient sobre aquests problemes:

“...algunes vegades també, quan es parla de la formació o de baixa capacitació, moltes vegades tenen capacitació en el seu país d'origen. El problema és que aquí això no queda homologat, aquí figuren en l'estadística de persones no formades, però haurien d'estar com persones amb formació no reconeguda, perquè sí que està reconeguda en el seu país d'origen i això és un dels problemes que ens trobem.”

Si no fem aquesta distinció d'origen, l'elevada formació de les dones tampoc representa un nivell més elevat de dones ocupades. Ja s'ha vist com les dones són el grup amb menys persones ocupades per nivell de formació, excepte per a les que tenen estudis superiors²⁹. Veient les xifres de contractació i els sectors que ocupen dones, s'entén que moltes d'elles amb alta qualificació en realitat estan cobrint llocs de feina per als quals tenen un nivell d'estudis superior al necessari. Pareix que, per ocupar a les dones, se'ls demana un nivell d'excel·lència formativa que no es demana als homes i, segurament es troben dones llicenciades fent feines per a les quals la formació secundària o de batxillerat seria suficient.

S'acaben de comentar alguns aspectes fonamentals dels desequilibris que trobem al mercat de treball, provocats per l'edat, la procedència i la formació. Aquests desequilibris condueixen a desigualtats que caracteritzen el mercat de treball en la seva relació amb les dones. Un dels elements més importants d'aquesta desigualtat, si no el més important, és la tasca de cures que desenvolupen de manera molt majoritària les dones i que determina molt clarament la seva disponibilitat laboral. La tasca de cures implica que les dones fan un ús del temps de treball doble, el de les tasques productives i el de les tasques reproductives³⁰. Això implica que la seva disponibilitat i flexibilitat per al món laboral remunerat es troba clarament limitada i, en molts casos, abocada a la temporalitat, parcialitat de jornades i/o a l'estancament professional conegut com el fenomen dels “dead-end-jobs”³¹. Açò s'ha observat a les dades disponibles sobre els motius de parcialitat a les jornades de treball. Les obligacions familiars són el primer motiu per a les dones i multiplica quasi per 6 la dada per als homes, i també a les dades de contractació temporal i de jornades parcials, on veiem que quasi el 53% dels contractes temporals i el 59% dels de temps parcial els signen les dones. Més enllà de les dades, han estat molt aclaridores les referències fetes a les entrevistes sobre la doble presència de les dones, la seva doble identitat i doble jornada, que confirmen la influència de les cures i el treball domèstic en les dificultats per tenir una carrera laboral sòlida.

Aquesta baixa intensitat de treball remunerat al cas de les dones, provocada per la seva reduïda disponibilitat pel treball de cures, ens dona com a resultat sous baixos i una situació coneguda com la de “treballadores pobres” que serien aquelles que, tenint treball, no poden sortir del llindar de la pobresa. S'ha vist de manera clara a les dades com els salaris de les dones són, a la majoria de les ocasions, més baixos tant per nivells de formació i sectors d'activitat, com per tipus de contracte o jornada. Aquesta relació entre pobresa salarial de les dones i les característiques del mercat de treball s'expressa de manera clara a les entrevistes quan es diu:

“...la gent que no té estudis i que li costa, aquesta gent pot acudir a molt poques feines de qualitat, a grans trets s’accedeix a un mercat de treball més precari. S’accedeix a treballs molt temporals, d’obra i serveis per neteja a congressos i fires, molt lligat a l’àmbit turístic.”

una afirmació que val per a les dones que no tenen formació, però també per a les dones estrangeres que no la tenen reconeguda.

Ací és on es veu un dels clars desequilibris del mercat laboral que suposa una greu desigualtat per a les dones. Les dones són contractades a uns sectors clarament feminitzats (hostaleria, serveis socials, serveis de neteja, cures...) que són altament exigents respecte a disponibilitat i intensitat en l’ús de la mà d’obra, si bé pot ser no en la duració de la jornada (sempre que no comptem el treball informal), sí a la feina a desenvolupar en la jornada contractada. Tot açò a canvi de salaris baixos i treballs amb escassa o nul·la possibilitat de promoció. És el que s’anomena com segregació horitzontal, ocupacions d’un mateix rang i que concentren l’ocupació femenina. Caracteritzades per ser ocupacions més secundàries o marginals dins del mercat de treball, i que malgrat la seva qualificació en algunes d’aquestes activitats, pateixen un menor reconeixement i valor social, limitant les condicions de treball i les oportunitats de progressió. De l’altra banda de les ocupacions estan aquelles que impliquen alta disponibilitat, alta intensitat, alta flexibilitat i a les quals les dones, en molts cops, no poden adaptar-se per la seva doble jornada al treball domèstic i de cures familiars. Per això, les dones van situant-se al mercat de treball en ocupacions amb poc recorregut professional i es pot visibilitzar el que s’anomena com sostre de vidre o segregació vertical, definit com la dificultat que les dones treballadores tenen per accedir a llocs de treball directius, i per ocupar càrrecs de decisió. Però, fins i tot podent arribar a aquests llocs de feina, les seves remuneracions i possibilitats de promoció seran menors, com s’ha vist a les dades, per tant, aquesta situació les desafavoreix pel sol fet de ser dones. Aquestes dinàmiques de segregació laboral lligades als tipus de feines fora dels circuits i amb poques possibilitats d’avançar s’anomenen terra enganxós, com de manera quasi automàtica les dones treballadores es van ubicant en ocupacions que dificulten establir una trajectòria laboral igualitària amb les trajectòries laborals masculines, caracteritzades per una major estabilitat i progressió ascendent, el que es tradueix en una major qualitat ocupacional. Es veu, a aquests elements de desigualtat, com l’organització del temps del treball que gestionen les empreses trau de l’equació les relacions socials de gènere establertes en l’espai domèstic.

Les dades han donat la visió d’un mercat laboral on les dones es concentren en contractes temporals i jornades parcials i les entrevistes complementen aquesta visió amb el joc dels rols de gènere. A les entrevistes es diu que:

“Es prioritza que qui té treball és l’home, en les feines poc qualificades les masculinitzades estan millor pagades que els sectors més feminitzats o les tasques més feminitzades, així es va reproduint eixa desigualtat.”

Ací veiem com els rols de proveïdor i de cuidadora tenen un efecte pervers que crea un cercle viciós al mercat de treball: es prioritza que treballi l’home donat que el seu sou és millor, fins i tot a les feines i sectors més precaris, per tant, la dona s’ha d’adaptar a tenir una presència secundària al mercat de treball (parcial, temporal) i centrar-se en les cures i feines de la llar. Veiem com la relació de les dones amb el treball assalariat està estretament vinculada a la relació “treball-família”³² entesa com un conjunt d’elements que impacten de manera diferenciada les relacions de les dones i els homes amb el treball i amb les cures de la llar, que implica una posició subordinada de les dones que augmenta la seva vulnerabilitat i precarietat.

Hem vist que les cures són un element clau a la baixa intensitat laboral de les dones, però també ho són a la seva desaparició temporal o definitiva del mercat laboral remunerat.

S'ha vist a les dades sobre inactivitat que les dones multiplicaven per 7 sobre els homes la dedicació a les tasques de la llar com raó per a la situació d'inactivitat. Aquesta sortida de mercat suposa, quan existeix un interès a retornar, la dificultat de justificar el temps no treballat, l'esforç d'actualització, manca d'anys d'experiència... que generen certa por a la reactivació laboral i són dificultats que no solen afectar els homes. A les entrevistes es fan algunes apreciacions al respecte:

“...el desprestigi que té no estar sempre al mercat laboral, moltes empreses et penalitzen que hagis parat per fer cures.”

I, referit al col·lectiu de dones immigrades del nord d'Àfrica:

“... hi ha un tema de masculinització de la productivitat, el rol de proveïdor [...] amb les dones que treballem, és més naturalitzat. No hi ha eixa interpretació de “fa cinc anys que no treballo”, és com un procés natural en elles i en els homes no, però clar, les conseqüències són aquesta major precarització, però no ho identifiquen, aquesta lectura cal construir-la i treballar-la amb elles si no és realment una elecció.”

És innegable, amb les dades a la mà, que les xifres d'activitat, ocupació, atur i reducció de la bretxa salarial evolucionen positivament. Les d'ocupació i activitat són les més elevades en 2023, encara que s'ha vist una caiguda en 2024³³. La taxa d'atur és la més baixa de la sèrie, és menor que la dels homes i té tendència a baixar, al contrari que la masculina. Però aquestes dades no són tan bones quan anem a aspectes més relacionats amb la promoció, la segregació o els salaris. És cert que els salaris pugen, però no redueixen significativament la bretxa salarial i és evident que homes i dones desenvolupen trajectòries laborals molt desiguals pels efectes que la segregació vertical, horitzontal, terra enganxos i sostre de vidre tenen sobre les dones.

Tots aquests aspectes ens mostren, finalment, un mercat de treball amb sectors i feines clarament masculinitzades, itineraris, trajectòries i salaris molt diferenciats per sexe i amb rols molt marcats, ja sigui perquè demanen flexibilitat i disponibilitat, per intensitat, per l'exigència desigual de nivells formatius o pels mateixos perjudicis socials. A les entrevistes grupals es va donar un exemple que clarifica fins a quin punt aquestes situacions estan interioritzades al mercat de treball. En un intent d'obrir sectors masculinitzats a les dones es plantegen formacions específiques per a elles, en aquest cas al sector de l'energia, que s'ha vist a les dades que és un sector masculinitzat. La conclusió que es dona a l'entrevista és la següent:

“El que ens trobem és que és un sector molt masculinitzat, però no podien fer les pràctiques perquè s'han de fer a poblacions molt llunyanes i no tenien capacitat de desplaçar-se i realitzar les jornades llargues, i per tant no van poder fer eixes pràctiques. De vegades vols potenciar un sector que està molt masculinitzat i no pots i caiem en els problemes de les cures i la conciliació...”

També es troba el cas que, donat que les dones necessiten aquestes formacions i períodes d'adaptació als treballs masculinitzats, quan arriben a cobrir feines al sector en qüestió, que en aquest altre exemple era el sector d'informació i comunicació, els llocs que queden disponibles per a elles ja són llocs de feina sense responsabilitat i sense promoció:

“Al final les dones també arriben tard als sectors d'innovació.”

El debat sobre aquest tema arriba fins al qüestionament que a les noies no se'ls orienta per accedir a aquests sectors o formacions:

“...les noies joves, quan escullen a què volen dedicar-se, ja se les orienta sense aquesta possibilitat, sense aquesta diversitat. Hi ha moltes empreses tecnològiques que contracten fora perquè aquí no troben talent suficient amb els homes que hi ha i això ens ho diuen bastant les tecnològiques *“és que no hi ha [noies], no es presenten”*.”

Com s'ha dit, les dades de treball ens donen una visió quantitativa d'evolució positiva i, en alguns casos, d'inici de caigudes a les xifres. Pareix existir una relació entre les reformes laborals i les bones dades quantitatives, però quan mirem les xifres de pobresa i ens plantegem les situacions invisibilitzades, la cosa canvia. En general, totes les persones entrevistades coincideixen que l'evolució de la situació de les dones al mercat laboral no ha estat positiva als darrers anys, fent certa sensació que molts dels aspectes tractats es troben clarament enquistats i fins i tot es troben situacions més extremes. Pot ser la realitat es trobi al punt mitjà d'aquestes dues visions. La situació a les xifres és bona, però no han pogut reduir les desigualtats i desequilibris de manera notable, ni evitar que certes situacions es facin més extremes per a les dones que ho tenen més difícil.

Totes les situacions exposades al punt anterior ens donen una idea de les causes que provoquen les desigualtats al mercat de treball i els seus efectes de vulnerabilitat i pobresa des de la perspectiva de gènere. En aquest punt aprofundirem sobre aquests temes i els perfils que tenen més perill de vulnerabilitat per causes de les jornades laborals, trajectòries professionals, edat, procedència, discapacitat... Aquest apartat extreu la seva interpretació, sobretot, dels discursos analitzats a les entrevistes grupals que s'han explicat metodològicament a capítol 2 del present document.

Una desigualtat travessada per molts elements.

Ja s'ha comentat que la situació de les dones, al mercat de treball, es troba clarament travessada per diferents condicionants al llarg de la seva vida. Les dades han reforçat aquesta visió d'interseccionalitat i és pel mateix raonament que, al discurs extret de les entrevistes, no es parla d'un perfil de dona genèric i el que apareixen són condicionaments concrets per a les dones, entenent que cada situació particular podrà respondre a un, dos o més d'aquests condicionaments. Sí que es troba al discurs dos posicionaments molt clars envers aquest tema, que coincideixen amb el que diuen les dades: el primer és la certesa que el primer condicionament, gairebé comú a totes les dones, és la seva vinculació amb les cures; el segon és que l'acumulació de condicionaments suposa un increment exponencial de la dificultat de les dones d'assolir una carrera professional i incrementa el seu risc de vulnerabilitat. Com es diu a les entrevistes:

“Hem de trobar una visió més àmplia en el sentit de la pluralitat de situacions que fa que les dones, al mercat laboral a Barcelona, estiguin travessades per múltiples situacions que fa que la seva dificultat d'accés al mercat laboral sigui diferent, no veig un perfil de dona, veig dones amb múltiples dificultats i realment condicionades per aquestes dificultats...”

Les cures com a element central d'altres desigualtats.

Si s'aprofundeix al tema de les cures, apareixen una sèrie de condicionants associats, que agreugen les situacions de vulnerabilitat. Molts d'aquests condicionants no troben la visibilitat necessària segons es comenta a les entrevistes i es concentren en 4 principalment:

³⁴ Moreno Colom, S., Sánchez Mira, N., Borràs Català, V. (2016). *Op. Cit.*, p. 18 i p. 114.

³⁵ Ajuntament de Barcelona (2023) *Memòria Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI*. P. 262.

Disponible al següent enllaç: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/memoria-area-drets-socials-2022.pdf>

- Llars monomarentals.
- L'accés i gestió de les ajudes socials.
- L'externalització del treball de cures.
- Les cures quan impliquen malaltia o discapacitat, bé de persones a càrrec o bé personals.

S'ha vist com no compartir les cures de la llar, eixa jornada extra de treball reproductiu, té un efecte clar a la posició de les dones al mercat laboral i és un element central sobre el qual pivoten la resta. Plantejarem, doncs, com primer element condicionant el fet de no tenir ningú amb qui compartir eixes tasques, és a dir, les llars monomarentals. Tant al document elaborat a 2016 "Dones i treballs"³⁴, com a aquest estudi, es constata la realitat que, si bé no és un elevat percentatge de les llars i es manté prou constant al temps a la ciutat de Barcelona, sí que sabem que afecta majoritàriament les dones. Aquestes són el doble que els homes a 2024 (un 2% de les llars són monomarentals) i és una situació que incrementa la vulnerabilitat donat que dificulta més encara poder tenir una intensitat de treball adequada per no caure a la pobresa. Ja hem fet anteriorment palesa la precaució respecte a la possibilitat que part d'aquestes llars siguin llars formades després de divorcis en règim de custòdia compartida, però també pareix evident amb tot el que hem vist que, fins i tot sent així, la conciliació i les cures en aquests casos és molt més complexa.

Un altre element determinant és l'accés i gestió de les ajudes socials. Aquesta és una feina totalment lligada a les cures i que la fan, en un percentatge molt elevat segons les entrevistes, les dones. Són les dones les que, de manera majoritària, fan ús dels serveis socials, serveis d'inserció, prestacions... segons la memòria de l'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona de l'any 2022, última disponible, les dones suposen un 63,95% de les persones ateses als Centres de Serveis Socials, 62.580 de les 97.852³⁵. Però aquest treball associat a l'ajuda es fa fins i tot en casos en què els demandants del servei són els homes, donat que són elles les que acaben gestionant-ho, la qual cosa, segons es diu a les entrevistes, implica canvis de titularitat de les ajudes en alguns casos.

El tema de les ajudes socials conté una complexitat que es deixa molt clara a les entrevistes. Ja hem vist el que suposa aquesta gestió de les ajudes com a part del treball de cures que redueix la disponibilitat de les dones per estar presents al mercat laboral. A les entrevistes s'adona d'una altra complexitat molt més colpidora, relacionada amb la compatibilitat entera el mateix treball i les ajudes i la decisió de tenir o una cosa o l'altra. Algunes situacions específiques que il·lustren aquest aspecte desfavoridor per a les dones serien, per exemple, tenir treballs de mitja jornada amb baixos sous, però que, així i tot, les fan no arribar a barems per a les ajudes socials (sent elles les que més ajudes familiars o formació demanen), per la qual cosa s'han de plantejar deixar el treball si volen tenir ajudes. Una situació molt complexa en la qual les dones accedeixen al treball precari per un element únic de necessitat i que, a banda, les penalitza per a les prestacions. Aquesta situació afecta també les dones que pretenen reincorporar-se al mercat laboral, tal com s'explica a les entrevistes:

"... ens trobem casos de dones que han anat treballant amb reducció de jornada o han ajuntat diverses feines i no entren a les ajudes [...] les penalitza aquest funcionament. Costa molt reactivar-se o la reincorporació i no s'atreveixen a agafar feines que demanen mesos de prova per si acaba no sent contractada i pot no cobrar la prestació."

Un altre exemple de la situació de les dones en relació amb les cures i la disponibilitat laboral, seria la de les dones que, en incrementar la seva intensitat laboral, han de pagar a un tercer, normalment altra dona, per a fer els treballs de cures que ella deixa pendants, **externalitzant el treball de cures**. En molts dels casos, aquesta situació no compensa a escala econòmica i les dones es veuen obligades a reduir de nou la seva intensitat laboral

per tal de fer-se càrrec de les cures. Està ben clar que els rols socials afecten també l'hora de prendre aquestes decisions. Es comenta a les entrevistes la visió molt estesa de què **“ningú cuidarà els seus fills com elles ho fan”**, però el fet que no trobem ni en el mercat laboral, ni en les polítiques públiques, elements efectius per compensar aquestes situacions, ens dona la mesura de la desigualtat a la qual les dones s'enfronten i que acaba desplaçant a l'àmbit privat la provisió de les cures.

Dels condicionants associats a les cures es planteja un a les entrevistes que suposa un nivell extra de dificultat: **les cures per tenir a càrrec a una persona amb discapacitat**. Aquesta situació de cures es prolonga durant tota la vida quan la persona a càrrec és un fill o filla i suposa, en moltes ocasions, la desaparició d'aquestes mares del mercat laboral, dificulta les possibilitats de formació i de reincorporació en el cas d'haver iniciat carrera laboral abans de la maternitat. Però podem anar més enllà quan les cures es relacionen amb les cures a una mateixa, és a dir, cures relacionades a una malaltia crònica o una discapacitat que pugui sofrir una dona. En aquests casos és molt probable que les dificultats associades es multipliquen. Certes malalties i discapacitats impliquen fatiga, necessitat de descansos, flexibilitat en horaris, adaptació de llocs de treball... coses que dificulten la inclusió al mercat de treball, encara que la malaltia hagi estat provocada pel treball. Aquestes dificultats arriben també a les etapes i tipologies de formació: espais no adaptats, horaris, absentisme... definint un cercle viciós: dificultats de formació-dificultats d'inserció laboral. Aquestes dificultats, segons les persones entrevistades, fan que, de nou, les dones amb malalties o discapacitat puguin accedir sols a treballs poc qualificats, precaris i amb baixos sous, definint situacions que compliquen l'inici de l'itinerari d'inserció o la promoció. Tal com es diu a les entrevistes:

“...veig que les meves companyes promocionen i a mi no. Aquí està l'estigma de la discapacitat.”

En casos específics com malalties o discapacitats sobrevingudes, es troben també unes dificultats afegides. Aquestes serien, en resum, el fet d'haver de continuar sent l'encarregada de fer les cures de la llar, més enllà de la seva situació personal i, en el cas de tenir bona formació i un bon treball, trobar-se en una situació de vulnerabilitat i reorientació de la carrera professional, com s'indica a les entrevistes:

“...amb aquestes persones s'ha de fer una reorientació i acaben fent molts cops, amb perfils molt alts, feines molt bàsiques... prioritzant poder sostenir la feina per davant de fer la feina per la qual s'han preparat.”

Un últim element relacionat amb la malaltia i la discapacitat i la seva influència per a les dones al mercat laboral, del que es dona una clara visió a les entrevistes, són els diferents prejudicis existents. Aquests s'apliquen a totes les persones malaltes o amb discapacitat, però a les dones les precaritza més per definició donat que s'afegeix a la condició de dona, la de malalta. Part d'aquests estereotips serien la idea que són persones no productives o que generaran conflicte amb baixes i absentisme laboral. Açò implica una gran dificultat per entrar al mercat laboral i sol ser un detonant per a la finalització de contractes existents i perpetua una visió que expliquen a les entrevistes de què **“han de donar gràcies per tenir feina”** impedit el dret a un desenvolupament personal i a una carrera professional. A les entrevistes es comenta el cas de les persones amb malalties mentals de la següent manera:

“...el nostre col·lectiu té molt estigma. Si l'empresari sap que la persona té un trastorn de salut mental, se li acaba el contracte ràpid...”

El que trobem com a conseqüència moltes vegades són dones majors, que han d'encetar de nou un itinerari de formació, per a una nova feina per a la qual no tenen experiència i ací, la barreja d'edatisme i capacitisme provoca situacions de clara

³⁶ Veure Gràfica 30, p. 44 i Gràfica 67, p. 68.

³⁷ Mahía Casado, R., Medina Moral, E. (2023). *Informe sobre la Integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, p. 56

vulnerabilitat. En aquestes situacions tornem a trobar dones que han de triar entre una feina precaritzada o l'accés a prestacions, l'exemple que es dona a les entrevistes és molt clar:

“...has tingut una feina precària, que t’ha provocat una incapacitat precària que has de complementar amb altres feines precàries [...] les situacions econòmiques de les persones que venen als nostres serveis són molt complicades...”

La diversitat d'origen: dificultats afegides a la desigualtat.

Un altre element central d'aquesta interseccionalitat que caracteritza la situació de les dones al mercat laboral és la diversitat d'origen, nacionalitat o ètnia. Les dades han mostrat amb claredat que, dins de la categoria “dona”, la subcategoria “dona estrangera” incorpora altres nivells més profunds de vulnerabilitat relacionats amb els sectors econòmics i els salaris³⁶. A la descripció feta sobre salaris i pobresa ja s'ha fet la precaució sobre les diferents situacions que pot contenir la subcategoria “dona estrangera” on l'origen concret o l'ètnia és un element fonamental per entendre la vulnerabilitat associada. Més enllà d'aquesta important distinció, el que es troba a les dades és que les dones estrangeres tenen treballs amb elevada precarietat i els salaris més baixos tant en comparació amb els homes i les dones autòctones i amb els homes estrangers. No està de més recordar que tenen aquests nivells de vulnerabilitat encara que tenen uns nivells de formació elevats en alguns casos, com hem vist abans.

Un dels temes recurrents amb les dones estrangeres és veure com exemplifiquen el concepte de “situacions invisibilitzades” amb una sèrie de trets que són comuns a moltes d'elles. A les entrevistes grupals s'elabora un discurs molt potent al voltant d'aquestes situacions. Els 3 trets comuns serien:

- Les dificultats d'accés a l'habitatge.
- Informalitat a les contractacions.
- Diferències culturals: competències digitals, costums, idioma, religió.

La primera que hem comentat és **el problema d'accés a l'habitatge**. Aquest és molt important, donat que sense un domicili no és possible accedir a prestacions i és molt complicat aconseguir un treball a l'economia formal. Aprofundint en aquest problema, a les entrevistes es menciona l'existència del “*Padró sense domicili fix*” que, lluny de ser una solució per aquestes dones, els hi complica més la vida a la ciutat, donat que les persones que lloguen habitacions o pisos sense condicions, per tal de no rebre les visites de confirmació de l'administració, acaben fent fora a aquestes dones. Aquesta situació mostra un nivell de precarietat elevat i complex del qual és molt complicat sortir sense alguna política pública que trenqui aquest cercle viciós.

Si passem al segon tret comú, s'ha parlat ja en algun moment de la irregularitat, un element que comparteixen també les dones estrangeres. De la dificultat d'accedir a un treball formal sense domicili fix acabem de parlar, si sumem la dificultat afegida de les dones que es troben en situació irregular el panorama es planteja molt propici a **la informalitat**. També els sectors que arrepleguen l'ocupació d'aquestes dones estrangeres són molt propicis al treball informal, sobretot el treball domèstic on hem vist que existeix una clara sobrerrepresentació de les dones estrangeres. L'existència de contractes o acords “verbals”, molt al límit de la informalitat, suposen un 12% dels contractes a dones estrangeres en Espanya³⁷, cosa que fa pensar en l'existència d'un gran sector de treball informal associat a la diversitat d'origen. És cert que la relació de les dones estrangeres de països sud-americans, africans o asiàtics amb el treball formal és molt diferent de l'ideal que tenim a Europa. Als seus països d'origen, molts cops

l'experiència és a l'economia informal i, en arribar ací, són les últimes a incorporar-se al treball i això suposa també un dèficit d'integració³⁸. Com es diu a les entrevistes:

“...si parlem de dones del Marroc o dones que no parlen espanyol, normalment la dona és l'última que entra al mercat de treball, primer normalment és l'home que entra i és el que aprèn l'idioma molt més ràpid, coneix més tot el circuit i com funciona, i la dona a part de tindre menys qualificació no tenen de vegades quasi experiència en els seus països d'origen i a més, la llengua és una dificultat afegida...” o “...les dones que nosaltres acompanyem són dones principalment del Marroc, de Nigèria, dones pakistaneses [...] la cultura de treball i la visió de qui treballa i qui no treballa també és completament diferent. El mercat de treball en un país en vies de desenvolupament és un mercat laboral on també l'economia informal és generalitzada, és una persona que només ha de netejar la roba, una altra persona que fa altra cosa, és molt segmentada, però és compartida.”

Per tant, la precarietat associada a la informalitat s'incrementa pel fet que, en ser novingudes, han deixat enrere la seva xarxa social, i ací es troben sense cap suport. Aquesta vivència diferent de la informalitat i, no ho oblidem, la urgència en molts casos de tenir una feina i un suport, fa que enter led dones estrangeres es vegi aquesta opció com una totalment vàlida i recomanable, de fet es diu a les entrevistes que:

“Sovint ens ho trobem dones d'altres països que informen les amigues o informen les filles, que vinguin que aquí trobaran feina dintre de l'economia informal i que guanyaran diners [...] i fer un reagrupament.”

Per finalitzar amb **les dificultats culturals** afegides de les dones immigrants, en tenim algunes, sorgides a les entrevistes, que són comunes, sobretot, a aquelles que provenen de comunitats no hispanoparlants o que provenen de contextos culturals molt diferents. La primera d'aquestes dificultats és l'idioma, fonamental per tenir un bon nivell d'integració, també a escala laboral. El segon és l'escletxa digital que tenen moltes d'aquestes dones, sobretot les que venen en situacions més precàries. Una tercera dificultat seria l'expressió religiosa, per exemple, de les dones musulmanes que dificulta la inserció laboral pel prejudici existent i que agreuja el fet que als contextos de famílies immigrants, la preferència per iniciar un camí professional sigui per a l'home. Com es diu a les entrevistes:

“...atenem dones migrades moltes en situació irregular amb unes escletxes en tema de llenguatge i digitals brutals, el que fa que sigui molt difícil arribar a feines que no siguin precaritzades.”

Aquestes diferències culturals afecten també, i així es reflecteix als discursos, a la mateixa comprensió del que suposa tenir un treball formal. Com s'explica a les entrevistes:

“...dones que els hi costa molt entendre l'economia des d'una globalitat, és a dir, des del col·lectiu, açò de col·laborar en altres per fer una activitat econòmica, que pot ser aquí a Catalunya amb tota la idea de l'associacionisme es veu com molt fàcil i organitzar-se de forma assembleària també, però hi ha dones que venen de diferents llocs i cultures que això és un món nou i que s'ha d'aprendre des de zero.”

La violència masclista com a element d'increment de la vulnerabilitat i la pobresa.

Continuant amb els condicionants que afecten les dones al mercat laboral que suposen situacions invisibilitzades de les quals s'ha parlat a les entrevistes, en trobem un que suposa una elevadíssima vulnerabilitat: el cas de les dones víctimes de **violència masclista**. En aquests casos, a un fet traumàtic se suma la incertesa d'encetar una nova vida i enfrontar-se a un món laboral poc preparat per aquest tipus de situacions que comporten inseguretats, limitacions de moviment i, en molts cops, una pèrdua dramàtica de la intimitat que implica la decisió de fer pública la situació de maltractament o no per com pot afectar a la situació laboral. Aquestes dones es troben també davant d'una elecció molt complexa, entenent que la sortida de la situació de violència, pot acabar afectant-les en vulnerabilitat i han de triar en si eixir de la situació de violència per a ser, segurament, més vulnerables i més pobres. Com es diu a les entrevistes:

“...realment quin marge d'autonomia tenen per decidir si surt o no surt aquesta situació, quan hi ha un factor estructural que travessa tot i el tema de l'estigma de les dones en violència masclista. Hi ha moltes dones que assenyalen que no se li digui a l'empresari que estan en situació de violència masclista...”

La precarietat en l'accés a l'habitatge i l'envelliment com a elements de risc.

S'ha vist abans la problemàtica associada amb l'accés i gestió dels serveis d'ajudes i prestacions. Les dones troben un altre problema d'accés del qual ja s'ha parlat abans al cas de les dones estrangeres. Ens referim a l'accés a l'habitatge. Hem vist l'especificitat de la problemàtica a l'exemple de les dones estrangeres, però és un tema recurrent a les entrevistes unir l'accés a l'habitatge o la precarietat de l'habitatge amb els factors d'empobriment i vulnerabilitat. Ja s'ha comentat que la modalitat de compartir casa s'ha convertit en el tipus de llar majoritària la ciutat i com les persones abandonen Barcelona quan inicien un projecte vital a llarg termini, decisió que es fonamenta en necessitats de millora de l'habitatge i els seus preus³⁹. També hem comentat com això obliga a les dones que es fan càrrec de les cures i treballs domèstics, a realitzar una sèrie de desplaçaments que no sols estressen els seus temps i ritmes, sinó que també provoquen una despesa que no totes poden assumir i mostra la necessitat d'accés a serveis de transport públics de qualitat. A les entrevistes s'ha deixat clar com aquesta doble jornada es veu penalitzada, a més a més, per aquests desplaçaments i el temps i cost que tenen associat, però el problema que suposa més vulnerabilitat és la relació directa amb els desnonaments per sexe i tipus de llar. A l'Observatori DESC amb dades de 2022, es mostra a una de les seves publicacions com “el 29,4% de les llars ateses per risc de pèrdua de casa seva són famílies monomarentals, i amb relació a les llars amb menors les llars monomarentals en representen la meitat (47,6%)”⁴⁰. El mateix es diu a les entrevistes:

“Dels desnonaments que hi ha a la ciutat de Barcelona, la majoria són també de famílies monomarentals, o dones grans que viuen soles.”

Aquestes dades posen en relació de manera clara, els tipus de llars majoritàries entre les dones i les diferents vulnerabilitats associades a l'habitatge: els preus que obliguen a viure lluny de la feina, el cost associat al desplaçament i la pèrdua de l'habitatge.

Aquestes vulnerabilitats, com es veu amb els desnonaments, poden acabar afectant més les dones grans. Les seves possibilitats de tenir uns ingressos suficients a les últimes etapes de la vida són tema molt rellevant que marca el seu destí un cop finalitzen la seva vida laboral i que es relaciona directament amb les **pensions**. Hem explicat a l'apartat anterior com les dones tenen una sobrerrepresentació a les pensions no contributives i s'ha vist a les dades com els imports d'aquestes pensions són els més baixos de tot el sistema⁴¹. També hem vist una situació semblant a la resta de pensions contributives i,

⁴² Fresnillo, I. (2017). *Feminització de la pobresa i mercat de treball*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible al següent enllaç:
https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/revista/02-feminitzacio_de_la_pobresa_i_mercat_de_treball.pdf

entenent que la població de Barcelona envella i, que les que més envellaixen, són les dones, s'obre un panorama complex per als pròxims anys. Les dones grans que viuen soles poden acabar perdent la llar, el seu risc de pobresa és el segon més elevat, sols darrere del de les dones de 16 a 24 i el tercer més elevat per tipus de llar. Si pensem en el futur, veient que les carreres professionals de les dones són, com diuen les dades, en molts cops més precàries i poc estables, la situació de les que seran dones majors al futur pot ser més que difícil.

La pobresa des de la perspectiva de gènere: un retrat de la complexitat.

Totes les interpretacions fetes fins ara mostren, amb claredat, l'increment de la **vulnerabilitat de les dones al mercat laboral i la seva afectació específica per la pobresa**. Tots aquests condicionants explicats fins ara donen una visió ajustada del perquè de les dades de parcialitat i temporalitat, de la disponibilitat de temps per consolidar una carrera professional i dels obstacles de les diferents segregacions que pateixen les dones. Aquest seguit de factors dona una idea clara de les causes de les diferències als salaris, de la bretxa salarial i la necessitat de completar els ingressos amb ajudes.

La situació específica que s'està observant, descriu a dones que han de fer compatibles les cures i feines domèstiques amb el treball remunerat, per tant, el temps que poden dedicar al treball fora de casa és limitat. Això comporta que tinguin treballs temporals o parcials, amb diferències de salaris molt importants amb els homes i menor possibilitat de promoció, fins i tot quan parlem de sectors feminitzats i/o precaris. Durant l'evolució vital d'aquestes dones hauran de compartir pis, desplaçar-se a altres poblacions si volen tenir un projecte familiar i afrontar més nivells de vulnerabilitat si el projecte fa fallida i acaben vivint soles amb menors a càrrec. La condició de viure soles es donarà, amb molta probabilitat, quan siguin majors i, de nou incrementarà la seva vulnerabilitat, a més a més, pel fet que els seus ingressos començaran a caure passats els 50 anys i les seves pensions seran de menor import a l'haver tingut una carrera professional més feble. Aquest increment de la vulnerabilitat les farà demandants d'ajudes, afrontant les dificultats associades als requisits i gestió d'aquestes ajudes i serveis. Si a aquest recorregut vital li afegim altres aspectes relacionats amb discapacitat, immigració o violència masclista, les dificultats al mercat laboral i nivells de vulnerabilitat i pobresa associats, clarament es multipliquen.

Aquesta caracterització, centrada a les dades i discursos analitzats en aquest capítol, dona la base necessària per a entendre la complexitat multidimensional d'allò que s'anomena **pobresa** i que va més enllà de percebre sous més baixos que els homes. Aquesta pobresa des de la perspectiva de gènere que s'exposa implica *"aproximacions més holístiques, que juntament amb les privacions materials derivades d'un determinat nivell d'ingressos o renda, aborden la dificultat d'accés a altres factors no materials, que poden anar des de la pròpia percepció subjectiva de la pobresa fins a les relacions de poder o la vulnerabilitat"*⁴².

- La situació de les dones al mercat laboral i les consegüents dificultats, riscos i vulnerabilitat es caracteritza per la interseccionalitat de diferents elements que actuen reforçant les dificultats.
- Els elements principals que incrementen el risc de pobresa per a les dones són: les cures, la diversitat d'origen i l'edat (les més joves i les més majors són les que tenen més risc).
- La ciutat de Barcelona atrau dones joves per les oportunitats de formació i inici de la carrera professional que dona la ciutat, però part d'aquestes dones es veuen obligades a sortir de la ciutat quan pretenen consolidar un projecte personal a familiar a llarg termini. Si el treball es manté a Barcelona, açò implica desplaçaments, dificultats de conciliació i despeses.
- Com a conseqüència, es troba que Barcelona té una baixa representació de població infantil i juvenil i que les llars a les quals es comparteix habitatge entre adults són més que les llars de famílies amb menors. Aquesta situació pot implicar efectes a llarg termini en relació amb la manera que la ciutat afronta les cures i els equipaments i serveis relacionats en la seva provisió.
- El sector serveis que és el sector on es concentra la contractació femenina, també es caracteritza per ser un sector altament flexibilitzat que dificulta la conciliació laboral i familiar, cosa que implica una major parcialitat i temporalitat per a les dones. La tria per part de les dones d'aquest tipus de feines es fa, en molts casos, per criteris de necessitat, urgència i supervivència.
- La gran quantitat de dones majors a la ciutat de Barcelona, unit al fet que siguin les que tenen més ocupació a partir dels 55 anys té un reflex a les xifres de risc de pobresa pel fet que a aquestes edats els seus ingressos disminueixen, bé per salaris, bé per pensions. Aquests riscos poden implicar també la pèrdua de l'habitatge quan són dones que viuen soles.
- La població estrangera a la ciutat creix, de manera ininterrompuda, des de 2017, sent les franges de 25-29 i de més de 60 les clarament feminitzades. En molts casos, les dones estrangeres, són les que cobreixen les feines més precàries del sector serveis (per exemple feines de la llar) amb els salaris més baixos. Les dones estrangeres també afronten el problema comú de l'envelliment.
- Les dones estrangeres, que provenen de països en desenvolupament o de rendes baixes, presenten alguns problemes específics: les dificultats d'accés a l'habitatge, la informalitat en la contractació i les diferències culturals en costums, competències, idioma i expressió religiosa.
- Les dones tenen elevats nivells de formació encara que, com es diu a les entrevistes, les cures també dificulten les seves possibilitats formatives per disponibilitat de temps. Les dones estrangeres també tenen bons nivells de formació, però afronten el problema

de l'homologació d'estudis quan venen de països de fora de la UE. Es troba que, en molts casos, les dones potser estan sobrequalificades per a les feines que desenvolupen.

- La doble jornada que desenvolupen les dones i que centra les cures a la llar, afecta clarament la seva disponibilitat i suposa un estancament professional als anomenats "dead-end-jobs".
- Les dones exemplifiquen el fenomen de "treballadores pobres" en tenir contractes, jornades i salaris més precaris que deriven en un risc de pobresa més elevat, encara que tinguin feina. La seva carrera professional no és ascendent en moltes de les ocasions, tampoc en salaris, i es veuen afectades per les segregacions vertical i horitzontal i pel que s'anomena "terra enganxós".
- Aquestes situacions, provinents de les segregacions, fan que, en cas d'haver de prioritzar, es prioritzi la feina de l'home en tenir millors condicions, fins i tot en feines o sectors més precaris. Açò perpetua els rols de gènere de les dones cuidadores i els homes proveïdors i trasllada les dinàmiques desiguals a l'àmbit domèstic i de la llar.
- A les cures se sumen altres condicionants que fan que les situacions siguin més complicades: la conciliació quan es tracta de famílies monomarentals o quan es desenvolupen les cures per tenir a càrrec a una persona amb discapacitat. En relació amb la discapacitat també hi ha una situació diferenciada, la de fer cures a una mateixa per alguna malaltia o discapacitat sobrevinguda, que té greus conseqüències per a les dones (pèrdua de la feina, reorientació laboral, manteniment del rol de cuidadora de la resta de la família...).
- Dintre de les feines de les cures es troba també la de l'accés i gestió de les ajudes socials, molts cops necessàries per sostenir l'economia familiar en contextos precaris. El problema que existeix és el de barems que dificulten molt l'accés i com tenir diferents feines precàries penalitza a l'hora d'accedir a ajudes. Molts cops les dones han de triar entre mantenir una ajuda precària o una feina precària.
- Un element important a l'hora de buscar conciliació laboral amb el treball de cures és l'externalització d'aquestes feines. En aquests casos es busca, normalment, a una altra dona que cobreixi aquestes tasques. Per a les famílies amb ingressos suficients aquesta és sols una decisió de deixar en mans del mercat les cures domèstiques, però aquelles que no tenen ingressos suficients, han de rebutjar aquesta possibilitat donat que no és econòmicament viable. Les dades fan pensar si aquesta externalització no és més que un altre element de precarització de les feines de cures, un sector ja de per si molt propens a la informalitat i la precarietat que facilita la invisibilització d'aquestes situacions.
- La violència masclista té un important efecte en l'increment de la vulnerabilitat i el risc de pobresa de les dones. Les dones víctimes de violència masclista tenen greus dificultats de compatibilitat amb el treball per la seva situació i les limitacions associades. A banda de la dicotomia a la qual es troben entre fer pública la seva condició de víctimes i perdre intimitat i afrontar els prejudicis, o mantenir-la en secret lidiant amb el risc de perdre la feina, justificar absències...
- El risc associat a l'habitatge que hem vist amb les dones estrangeres, existeix també per al conjunt de dones. Les famílies monomarentals i les dones majors que viuen soles són les que tenen més risc de ser desnonades.
- Si bé les dades quantitatives d'activitat, ocupació, atur i bretxa salarial, evolucionen de manera positiva, també es troba que, qualitativament, continuen existint dues posicions clarament diferenciades per a dones i homes al mercat de treball on elles tenen més problemes per assolir una trajectòria laboral sòlida que les allunyi del risc de pobresa.
- L'enfocament de la pobresa des de la perspectiva de gènere ha de ser holístic i anar més enllà dels nivells d'ingressos per incorporar elements relacionats amb factors no materials.

7 Possibles línies d'actuació

De la interpretació de l'anàlisi de les dades i dels discursos sorgits a les entrevistes es veu com hi ha una sèrie de temes crítics sobre els quals és necessari desenvolupar accions i dissenyar polítiques que puguin afrontar eixes situacions. Aquests temes són:

- Les cures: repartiment de tasques, conciliació.
- Salut i benestar físic i mental al llarg de la vida, i afectacions a conseqüència de les situacions de vulnerabilitat.
- Consolidació de trajectòries professionals de les dones.
- Equiparació de nivells de salaris i lluita contra les segregacions.
- Promoció de les dones fora del sector serveis.
- Formació: programes específics, sobrequalificació.
- Envelliment de les dones i risc de pobresa.
- Inserció i reactivació laboral.
- Dones estrangeres: millora de la inclusió sociolaboral, lluita contra la informalitat i homologació d'estudis.
- Accés a serveis públics i habitatge de qualitat.
- Conscienciació sobre la pobresa des de la perspectiva de gènere.
- Temporalitat, parcialitat i precarietat.

El que presentem a continuació és un llistat de possibles línies d'actuació, sorgides de les entrevistes i ajustades per l'equip redactor de l'estudi per tal de crear un full de ruta d'accions possibles que afronten els temes crítics. Evidentment, no es presenta un pla estratègic, donat que no és l'objectiu d'aquesta recerca, però si es faciliten uns enuncisats sobre els quals definir estratègies futures. S'entén que una sola acció no pot afrontar tot el que s'ha comentat a l'informe i que alguns temes necessiten accions específiques, però la idea a futur seria planificar sempre amb una mirada integral i no fent accions aïllades.

1. Promoure el treball comunitari amb dones i de les dones. Aquest treball provoca millores a molts nivells: autoestima, seguretat, salut, capacitats... Aquesta proposta pot tenir moltes cares, per exemple el foment d'activitats autogestionades per dones, que potser no són treball remunerat en si mateix, però genera dinàmiques de treball conjunt, cooperació, gestió i preparen per al món laboral... Una altra acció concreta podria ser facilitar l'emprenedoria de dones i en conjunt amb altres dones per poder establir altre tipus de relacions laborals que puguin tenir en compte les seves necessitats (intensitat laborar canviant, cures i conciliació, adaptació de llocs de feina, horaris...). És més efectiu crear o facilitar el recurs que el fet de donar ajudes econòmiques directes. El recurs genera xarxes de confiança que són més duradores que les ajudes i que poden provocar altres sinèrgies col·lectives.
2. Establir procediments de reconeixement o aval de formació de persones estrangeres, donat que es té un elevat nivell de coneixement en aquestes persones totalment desaprofitat. Aquesta proposta és especialment necessària per a les dones estrangeres en situació de vulnerabilitat, donat que el reconeixement de la seva formació pot ser un element de reducció del risc.
3. Crear recorreguts formatius comunitaris que permeten generar xarxes entre entitats, dones i empreses que faciliten el seguiment i acompanyament.
4. Establir mesures que permeten que el temps dedicat a les cures es contempli com un període treballat, que no condemni a les dones dedicades a les cures domèstiques a rebre pensions no contributives. El mateix nom de "no contributives" genera cert escàndol donat que aquestes dones han contribuït, evidentment, al desenvolupament socioeconòmic.
5. Promoure un canvi en la mentalitat empresarial: obligatorietat de proveir d'espais de cures a les empreses, complement de salari per escoles bressol o legislar perquè part del que es reté a les nòmines pugui tenir una part dedicada a sufragar el cost social de les cures.
6. Realitzar els estudis necessaris per a quantificar realment el cost que suposen les cures i com influeixen al PIB.
7. Modificar els sistemes de promoció a les empreses incorporant les valoracions cegues, els itineraris de promoció i formació contínua personalitzats per a les dones i publicitar aquests o altres sistemes amb un segell institucional.
8. Programes de reactivació laboral "post-cures" que incloguin adaptacions de llocs de feina i flexibilitat horària.
9. Conscienciació sobre el privilegi dels homes al món laboral i del paper dels rols socials i la divisió injusta del treball de cures.
10. Seguiment per part de l'Administració, de la implementació dels Plans d'Igualtat per valorar la seva aplicació i efectivitat. Que no siguin sols literatura per complir un tràmit.
11. Incorporar figures similars als preparadors i preparadores laborals, testades amb èxit a la definició d'itineraris d'inserció de persones amb discapacitat. Aquesta figura mediarà entre empreses i persones, ajudant a adaptar els llocs de feina per facilitar la inserció amb un model d'ocupabilitat per competències, que identifica les competències necessàries a un lloc de feina i el mapa competencial de les persones que el volen ocupar per aconseguir el millor ajust possible.
12. Revisar les condicions i edat de jubilació per alguns dels treballs majoritaris de les dones, com neteja o treball domèstic i de cures, pels problemes de salut que els hi genera. Aquest aspecte de salut és important donat que, si no es revisa l'edat de

- jubilació, aquestes dones acaben el final de la seva vida laboral agafant baixes, finalitzant els seus contractes, disminuint els seus ingressos i incrementant la seva vulnerabilitat i precarietat.
13. Establir conjunts d'indicadors específics per avaluar la qualitat dels treballs de les dones i les seves afectacions en salut mental i física, risc de pobresa i vulnerabilitat.
 14. Incorporar indicadors de gènere a les dades sobre mercat de treball i relacions laborals, que lliguen el temps de treball amb el temps de provisió i atenció a les cures, integrant a l'explotació de dades mesures d'usos del temps, conciliació, tasques des de l'escala local.
 15. Elaboració d'indicadors d'impacte de les polítiques de gènere desenvolupades a la ciutat de Barcelona, atenen els efectes que aquestes polítiques tenen sobre les desigualtats en relacions socials de gènere i la divisió sexual del treball.
 16. Creació d'un observatori que executi la tasca de planificació i seguiment d'una estratègia conjunta de millora de la posició de les dones al mercat laboral i reducció de la vulnerabilitat associada. Que tingui una mirada integral sobre la interseccionalitat.
 17. Fer un seguiment específic de la bretxa salarial, en salaris mitjans, però també en salaris dins de les mateixes categories per exposar la segregació horitzontal, amb especial atenció als sectors i llocs de feina feminitzats. Que aquest seguiment valori els resultats de les empreses, per exemple, amb un segell per a les empreses participants que incorpori l'estat actual de la bretxa a l'empresa i la seva evolució.
 18. Que els aspectes relacionats amb facilitació de cures, conciliació, reducció de bretxa salarial... siguin puntuables a les contractacions públiques com criteris específics més enllà del criteri de tenir pla d'igualtat.
 19. Integrar la perspectiva de gènere per al foment de l'ocupació dins dels serveis municipals, establint recursos de formació, assessorament, comunicació i acompanyament que trenquen en els estereotips de gènere en el món laboral.
 20. Promoció en clau de gènere de les formacions tècniques, tecnològiques i científiques com una forma de trencar en la segregació i els rols de gènere que ja es generen en l'àmbit educatiu. Tanmateix, Incorporar la perspectiva de gènere en els programes de qualificació professional de les àrees tecnològiques.
 21. Incorporar en l'Enquesta Sociodemogràfica de Barcelona variables que analitzen les formes d'incorporació i participació de les dones al mercat de treball i la relació amb el sistema de provisió de cures.

8 Bibliografia

Es llisten a continuació els documents que han servit de referència per l'elaboració d'aquest informe, com a fonts de dades i com a bibliografia de context teòric i contingut metodològic.

Informes.

- Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB) (2022). *Enquesta de salut de Barcelona 2021-2022*. Recuperat de: <https://www.aspb.cat/es/documentos/encuesta-salud-barcelona/>
- Casado, R. ; Medina, E. (2023) *Informe sobre la Integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español*. OBERAXE237. Recuperat de: <https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/OBERAXE237>
- Cardona, P.; Palerm, E. i Palomera, A.(2023). *Resistència de mares per la llar Dades i testimonis dels assessoraments col·lectius de la PAH des d'una mirada feminista i antiracista*. Observatori DESC, PAH. Recuperat de: <https://pahbarcelona.org/informes-i-estudis/>
- Departament d'Anàlisi de l'Oficina Municipal de Dades (2025) *Els Salaris a Barcelona 2023*. Ajuntament de Barcelona (OMD). Recuperat de: <http://hdl.handle.net/11703/139173>
- Departament d'Anàlisi de l'Oficina Municipal de Dades (2025) *Pobresa salarial a Barcelona 2023*. Ajuntament de Barcelona (OMD). Recuperat de: <http://hdl.handle.net/11703/139477>
- Departament d'Estadística i Difusió de Dades (2024). *La població de Barcelona 2024*. Informe de resultats lectura del padró municipal d'habitants a 01/01/2024. Ajuntament de Barcelona (OMD). Recuperat de <http://hdl.handle.net/11703/135562>
- Departament d'Estadística i Difusió de Dades (2023). *La Població estrangera de Barcelona. La població de Barcelona nascuda a l'estranger. Gener 2023*. Ajuntament de Barcelona (OMD). Recuperat de: <http://hdl.handle.net/11703/133047>
- Departament d'Estadística i Difusió de Dades (2023). *La població de Barcelona segons lloc de naixement i nacionalitat a 01/01/2024: una Barcelona diversa*. Recuperat de: https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2025/02/informe_padro_estrangers_2024.pdf
- Departament d'Estudis d'Opinió (2022). *Enquesta sociodemogràfica de Barcelona (ESDB). 2022*. Ajuntament de Barcelona (OMD). Recuperat de: <http://hdl.handle.net/11703/133448>
- Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI (2024). *El gènere en xifres : condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona 2024*. Gerència d'Àrea de Cultura, Educació, Esports i Cicles de Vida, Ajuntament de Barcelona. Recuperat de: <http://hdl.handle.net/11703/138375>
- Gerència d'Àrea d'Economia i Promoció Econòmica i Barcelona Activa, S.A (2024). *Les dones al mercat de treball*. Recuperat de: <http://hdl.handle.net/11703/134389>
- Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local (2019). *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona*. Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona. Recuperat de: <http://hdl.handle.net/11703/117472>
- Gorjón, L i de la Rica, S. (2024). *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*. ISEAK. Recuperat de: <https://iseak.eu/publicacion/trabajo-a-tiempo-parcial-precari-idad-laboral-y-brechas-de-genero>
- IDESCAT. (Octubre 2024) *Població Inactiva Barcelona*. Recuperat de: <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ib300144&lang=es&dt=2022>
- Institut Metròpoli. (2024). *La metròpoli en 100 indicadors. L'AMB en xifres 2024*. Institut Metròpoli, 114. Recuperat de: <https://www.institutmetropoli.cat/ca/amb-en-xifres/la-metropoli-en-100-indicadors-lamb-en-xifres-2024/>
- Institut Nacional d'Estadística (Octubre 2024). *Persones inactives, raons per a no buscar ocupació segons grups d'edat*. Recuperat de: <https://www.ine.es/ss/Satellite?>

- Molar, T. i Gómez, P. (Coord.) (2023). *Memòria Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI*. Departament de Recerca i Coneixement. Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona 1a. edició: Juliol 2023. Recuperat de: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/ca/memories-area>
- Moreno Colom, S., Sánchez Mira, N., Borràs Català, V. (2016). *Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere*. Ajuntament de Barcelona. Recuperat de: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/dones_i_treballs.pdf
- Observatori de Gènere Metropolità (2024). *Visor Dones i Mercat de treball*. Àrea Metropolitana de Barcelona. Recuperat de: <https://www.amb.cat/web/desenvolupament-socioeconomic/politiques-de-genera/observatori-genera>
- Observatori del Treball i Model Productiu (2024). *Butlletí de població estrangera i treball 4t trimestre de 2024*. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Treball . Recuperat de: https://observatorit treball.gencat.cat/ca/ambits_tematicas/col·lectius_socials/poblacio_estrangera_i_treball/butlleti_poblacio_estrangera_i_treball/
- Pérez Sans, D N. [Direcció Núria]; David Andres, E D. [Equip d'investigació:]; Checa Rius, J. [Joan]; Pérez Sans, N. [Núria]; Paolo Chevalier., S E. [Suport estadístic:]. (2023). *La gestió de la mobilitat a la feina a Barcelona. Diagnosi i full de ruta per al Pacte per la Mobilitat laboral de Barcelona*. <https://www.institutmetropoli.cat/ca/estudi/gestio-mobilitat-feina-barcelona-diagnosi-full-ruta-pacte-mobilitat-laboral-barcelona/>
- SEPE (2024). *Informe del mercado de trabajo de Barcelona (Datos 2023)*. Recuperat de: https://www.sepe.es/dctm/informes:09019af4802520ff/REITRVdFQg%3D%3D/4221-1.pdf&ved=2ahUKEwi58tDDzJiMAxVaX_EDHYjTEXgQFnoECBAQAQ&usq=AOvVaw24W1rgSBi9zLL44JvQh-Az

Llibres i articles.

- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. SXXI editores.
- Carrasquer Oto, P., & Zawadsky Martínez-Portillo, J. E. (2023). *El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España*. Revista Internacional de Sociología, 81(4), e237. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.m22b-4>
- Davis, K. (2008). Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. *Feminist Theory*, 9(1), 67-85. <https://doi.org/10.1177/1464700108086364>
- Díaz Santiago M. J. (2024). Prieto, C. (2024). *La metamorfosis del trabajo y de la relación salarial. El caso español*. Madrid: Catarata, Fundación 1º de Mayo. Sociología del Trabajo, 104, 123-125. <https://doi.org/10.5209/stra.96546>
- Fresnillo I. (2017). *Crisi, ocupació i feminització de la pobresa*, en “*La pobresa amb perspectiva de gènere: Conceptes, indicadors i situació a Catalunya*”, de De la Fuente, M., Cutillas, S., Fresnillo, I., Carrere, H, i Castellà, H., editat i publicat per CCOO (2017). Recuperat de: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/ca/barcelona-societat-num-21>
- Gurvitch, G. (1974). *Teoría de las clases sociales*. Ediciones de bolsillo.
- Hooks, B. (2020). *Teoría Feminista: de los márgenes al centro*. Ed. Traficantes de sueños. Madrid.

- Laufer J., Ravet H. y San José Á. (2023). El trabajo puesto a prueba por el feminismo: Entrevista a Margaret Maruani. Cuadernos de Relaciones Laborales, 41(1), 11-27. <https://doi.org/10.5209/crla.88027>
- Maruani, M.; Rogerat, Ch. i Torns, T. (dirs.)(2008), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria.
- Miller Moya, L. M. (2003). M. Maruani. *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid, Fundamentos, 2002. Revista Internacional De Sociología, 61(34), 205-210. Recuperat de <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/292>
- Pérez Orozco, A., & López Gil, S. (2011). *Desigualdades a flor de piel : cadenas globales de cuidados : concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas*. ONU Mujeres.
- Rubin H. J., Rubin I. S. (2012). *Qualitative interviewing. The art of hearing data*. SAGE publications.
- Santana Leitner, A. (2013). *Fundamentos para la investigación social*. Alianza Editorial.
- Sassen, S. (2007). *Una Sociología de la globalización*. Ed Katz. Argentina.
- Torns, Teresa, y Carolina Recio Cáceres. 2021. *Las Desigualdades De género En El Mercado De Trabajo: Entre La Continuidad Y La transformación*. Revista De Economía Crítica, n.º 14 (octubre):178-202. <https://www.upo.es/revistas/index.php/rec/article/view/9913>

**La situació de les
dones al mercat
laboral.
Barcelona 2017-2024.**

**Informe
Abril 2025**

**Promou:
Consell Econòmic i
Social de Barcelona.**



Equip redactor:

