

Nota informativa

Setembre 2022

Data de publicació: 28 de setembre de 2022

Persisteixen les desigualtats entre dones i homes al món laboral: més atur, pitjors condicions contractuals, menor salari i segregació ocupacional

A inicis del mes de setembre d'enguany es va aprovar el *Reial Decret-Llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar*. Amb aquesta nova llei es dona forma a algunes de les reivindicacions històriques de les plataformes d'empleades de la llar, com per exemple, tenir dret a la prestació de l'atur, atès que era l'únic col·lectiu laboral sense aquesta legislació i també, eliminar la figura del desistiment, que permetia l'acomiadament sense causa. La diferència d'aquest règim laboral amb el general o el de persones autònomes és que la majoria de les afiliades són dones, amb un gran nombre de majors de 55 anys i una elevada proporció de nacionalitat estrangera, és a dir, col·lectius que acostumen a trobar-se en una situació de vulnerabilitat patint diverses formes de discriminació laboral.

En aquest context i aprofitant aquesta millora en els drets de les dones en el mercat de treball, des de l'Observatori del Vallès Occidental volem fer una aproximació a la situació laboral actual del col·lectiu femení a la comarca, a partir de l'anàlisi dels indicadors d'afiliació, d'atur, de contractació i de salaris. Cal insistir, en el fet que l'accés i la permanència en el mercat laboral constitueixen factors claus per detectar la persistència de les desigualtats de gènere i de l'augment de la pobresa femenina.

La majoria de les persones afiliades al Règim Especial de la Llar són dones, mentre que l'emprenedoria està liderada, en gran part, pels homes

A la comarca, gairebé totes les persones afiliades al Règim Especial d'Empleats/ades de la Llar són dones (96,4%), mentre que, la representació de treballadores sobre el total de l'afiliació és inferior a la meitat (45,1%), similar al Règim General (45,9%). La diferència més rellevant se situa en el Règim Especial de Treballadors/ores Autònoms/ònomes, on existeix una desigualtat per gènere en l'activitat emprenedora, amb el 35,3% d'afiliades, una distància de més de 60 punts percentuals respecte del règim de la llar (Taula 1).

Taula 1. Pes relatiu de les dones afiliades sobre el total de persones afiliades segons tipus de règim laboral. Vallès Occidental. Juny 2022

Règim d'afiliació	% dones
Total	45,1%
General	45,9%
Especial Autònoms/ònomes	35,3%
Especial Empleades Llar	96,4%

Font: elaboració pròpia, a partir de les dades de l'Estadística Afiliación y Alta de Trabajadores de la Seguretat Social.

Les desigualtats de gènere es tornen a evidenciar en l'atur i la precarietat de l'ocupació: el 63,5% de les persones en atur de llarga durada són dones i 6 de cada 10 contractes a jornada parcial són formalitzats pel col·lectiu femení

El col·lectiu femení es veu infrarepresentat en la majoria de tipus de contractació i sobrerrepresentat quan s'observa la població desocupada. Per exemple, la taxa d'atur femenina al juny de 2022 se situava en el 12,10%, quatre punts superiors als homes (7,84%).

Una de les variables que expliquen la situació de les dones en el mercat de treball és el nivell formatiu. De manera general, les dones sense estudis pateixen en major proporció atur (72,9%) i formalitzen menys contractes que els seus homòlegs masculins, només el 37,9% de les persones sense estudis que van signar contractes durant els primers mesos d'enguany eren dones (taula 2).

L'edat més avançada també és una característica personal que discrimina en el mercat laboral. Aquesta desigualtat és més acusada per al col·lectiu femení, vist que 6 de cada 10 persones en atur amb 50 anys o més són dones. En canvi, només el 46,9% de la població desocupada menor de 25 anys és femenina.

En relació amb el tipus de contracte formalitzat no hi ha diferències quan són temporals (49,4%); tanmateix, la contractació indefinida femenina se situa en el 44%. També s'observen diferències en la tipologia de jornada, ja que 4 de cada 10 contractes a jornada completa són signats per dones (41%), mentre que quan es tracta de jornada parcial és a l'inrevés: el 60,1% els han formalitzat persones del col·lectiu femení.

Un altre dels factors que generen una elevada vulnerabilitat és el temps d'estada sense treballar i, en aquest sentit, el col·lectiu femení és el que pateix en major mesura aquesta problemàtica, atès que el 63,5% de les persones amb atur de llarga durada, és a dir, que fa més d'un any que no treballen, són dones.

Taula 2. Pes relatiu de les dones sobre el total. Indicadors d'atur registrat i contractació. Vallès Occidental. Atur a juny 2022 i contractació acumulada de gener a juny de 2022

Atur registrat			Contractació		
Dimensió	Indicador	% dones	Dimensió	Indicador	% dones
Total		59,1%	Total		47,5%
Edat	Menors de 25 anys	46,9%	Contracte	Indefinit	44,0%
	De 25 a 49 anys	59,4%		Temporal	49,4%
	De 50 anys i més	60,3%	Jornada	Completa	41,0%
Durada	Llarga durada (més de 12 mesos)	63,5%		Parcial	60,1%
Nivell formatiu	Sense estudis	72,9%	Nivell formatiu	Sense estudis	37,9%
	Estudis post-secundaris	62,0%		Estudis post-secundaris	53,8%
Nacionalitat	Nacionalitat espanyola	59,1%			
	Nacionalitat estrangera	56,9%			

Font: elaboració pròpia, a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model productiu.

Les activitats econòmiques amb més dones assalariades estan relacionades amb els serveis i les cures, mentre que les que tenen una major proporció d'homes pertanyen a la indústria o la construcció

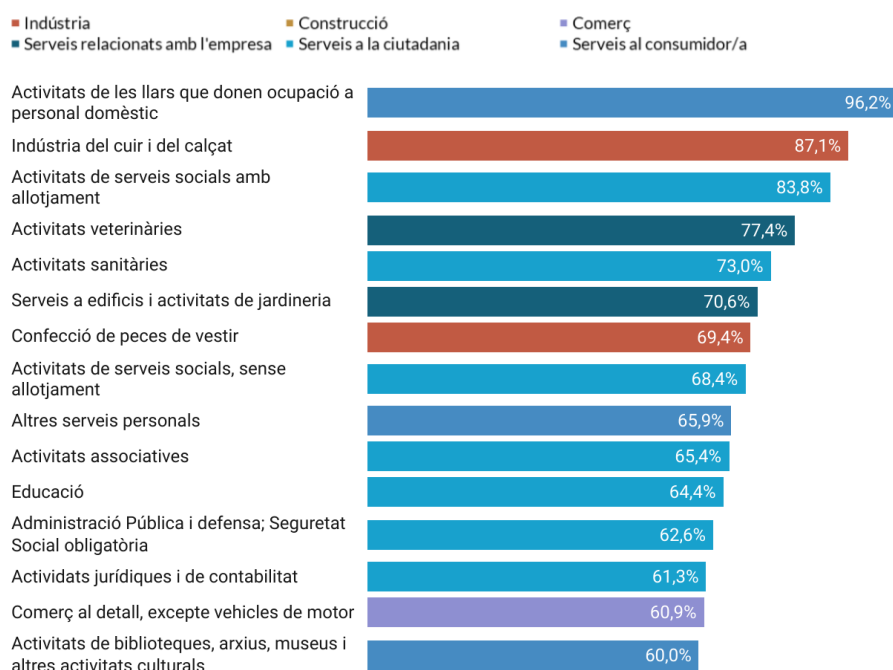
Una altra manifestació de la desigualtat laboral és la distribució de les persones desocupades en les diferents branques d'activitat. En el cas del mercat de treball, aquesta segregació horitzontal es detecta en observar si existeixen activitats econòmiques desenvolupades majoritàriament per dones o per homes.

Les activitats econòmiques amb més persones afiliades a la comarca són el *Comerç al detall* i el *Comerç a l'engròs*, amb el 10,1% i el 8,7% de les persones afiliades, respectivament. A continuació, se situen les *Activitats sanitàries*, l'*Educació* i els *Serveis de menjar i beguda*, amb aproximadament el 5% del total. Per una banda, totes pertanyen al sector dels serveis i, per l'altra, 3 de les 5 activitats amb més persones treballadores tenen més d'un 60% de dones afiliades: el *Comerç al detall*, les *Activitats sanitàries* i l'*Educació*.

Si tenim en compte les activitats més feminitzades al Vallès Occidental, observem que 13 de les 15 activitats amb més dones afiliades són del sector dels serveis i en major nombre d'aquelles que treballen directament amb la ciutadania (gràfic 1). Aquestes ocupacions acostumen a estar relacionades amb la cura, com per exemple les *Activitats sanitàries*, les *Activitats de serveis socials* o l'*Educació*.

Com també es mostra en el Règim Especial de la Llar, en les *Activitats de la llar que donen ocupació a personal domèstic* del Règim General pràcticament el total de persones afiliades són dones (96,2%). A continuació, la segona activitat amb un major pes de dones afiliades és la *Indústria del cuir i del calçat*, amb un 87,1% de treballadores. Tot i pertànyer al sector de la indústria, altament masculinitzat, s'ha de tenir en compte que tant en aquest tipus d'indústria com en la *Confecció de peces de vestir* (69,4%), estan arrelades tradicionalment a l'ocupació femenina.

Gràfic 1. Activitats econòmiques amb un major nombre de dones afiliades. Vallès Occidental. 2n trimestre de 2022



Nota: afiliacions a la Seguretat Social desagregades en les divisions d'activitat de la CNAE a dos dígits, a últim dia del mes de juny de 2022.

Font: elaboració pròpia, a partir de les dades de l'Estadística Afiliación y Alta de Trabajadores de la Seguretat Social.

La major part de les activitats econòmiques amb un menor pes de dones assalariades pertanyen al sector de la indústria i estan relacionades amb el metall o la fusta (gràfic 2). Tanmateix, les dues amb una proporció més baixa d'ocupació femenina -per sota del 10%- són del sector de la construcció: la *Construcció d'obres d'enginyeria civil* (7,5%) i les *Activitats especialitzades en construcció* (10,3%).

A diferència de les activitats del sector dels serveis amb un pes relatiu més elevat de dones que treballaven directament amb el consumidor/a o amb la ciutadania, les de serveis que tenen una menor proporció de treballadores estan relacionades amb l'empresa: el

Transport terrestre, transport per canonades (12,3%), les Activitats de seguretat i investigació (14,5%) i les Activitats de recollida, tractament i eliminació de residus (17,9%).

Gràfic 2. Activitats econòmiques* amb un menor nombre de dones afiliades. Vallès Occidental. 2n trimestre de 2022



* Activitats econòmiques amb més de 1.000 afiliacions.

Nota: afiliacions a la Seguretat Social desagregades en les divisions d'activitat de la CNAE a dos dígits, a últim dia del mes de juny de 2022.

Font: elaboració pròpia, a partir de les dades de l'Estadística Afiliación y Alta de Trabajadores de la Seguretat Social.

De manera que continuen existint ocupacions clarament masculinitzades, que acostumen a tenir un salari més elevat i d'altres feminitzades, amb un fort element de precarització en les condicions laborals. A conseqüència de les menors cotitzacions i retribucions de les dones i per les seves trajectòries, generalment discontinúes, l'import i la cobertura de les prestacions per desocupació i de les pensions seran menors que entre els homes.

Les dones continuen guanyant un 19,4% menys que els homes, el que representa al voltant dels 6.100 euros a l'any menys

D'acord amb l'[Informe de Salaris del Vallès Occidental](#), el salari mitjà dels homes de la comarca en 2020 va ser de 31.497 euros a l'any—últimes dades disponibles— i el de les dones de 25.381 €/any, el que suposa una diferència salarial entre homes i dones de gairebé del 20%, al voltant dels 7 punts menys que en 2016. S'ha de tenir en compte que, com en l'atur i en la contractació, les diferències salarials per sexe també varien en funció de les característiques de les persones assalariades, així com del lloc de treball i tipus de relació laboral.

Les diferències salarials són majors a major edat tinguin les persones treballadores. Així, les dones més grans de 54 anys guanyen un 31,7% menys que els homes de la mateixa franja d'edat i les joves menors de 35 anys guanyen un 6,1% menys (taula 3). També s'observa una bretxa salarial generacional, ja que el grup d'edat més avançada presenta sous mitjans més elevats als dos sexes. Malgrat que, a les dones els perjudica més l'edat, atès que les de més de 54 anys tenen un sou inferior a les de la franja d'entre 35 a 54 anys; mentre que en el cas dels homes la situació és a l'inrevés.

Encara que la bretxa salarial també és major entre la població de nacionalitat espanyola (21%) que de l'estrangera (17,8%), la diferència més rellevant la trobem quan s'analitzen els sous de les dones d'ambdues nacionalitats. Les espanyoles guanyen 25.840 euros a l'any, mentre que, les de nacionalitat estrangera se situen en els 19.485 €/any, un 24,6% menys.

La jornada laboral completa (12,8%) i el tipus de contracte indefinit (21,8%) també registren unes bretxes salarials superiors. Mentre que, la jornada parcial té una diferència molt menor (5,5%) i la contractació temporal és una de les dues variables on les dones tenen un salari més elevat, un 6,2% més, però l'import és més baix que en els indefinits.

Si tenim en compte el grup professional, observem que a totes les categories els homes cobren més que les dones, especialment en el grup d'*Oficials i especialistes*, amb una bretxa del 30,2% -caracteritzat per l'elevat grau de masculinització- i en el de persones *Llicenciades, enginyeries i alta direcció* amb el sou masculí un 28,2% més elevat. La diferència en euros anuals del primer grup és de gairebé 7.000 euros, mentre que el segon és de més de 19.000. Ara bé, la categoria d'*Auxiliars administratius i subalterns*, més feminitzada, presenta la menor diferència entre sexes (16%).

Finalment, es mostren les diferències de sou per sector d'activitat i observem que en les *Activitats professionals i administratives* la bretxa s'eleva fins al 34,2%, mentre que les menors diferències les trobem en la *Construcció* (6,5%), sector amb predomini masculí. En el *Transport i Hostaleria* les dones tenen els sous lleugerament més elevats que els homes.

Taula 3. Salari brut anual per sexe i bretxa salarial de gènere. Vallès Occidental (municipis de més de 40.000 habitants). 2020

Dimensió	Indicador	Dones (€/any)	Homes (€/any)	Bretxa salarial
Total		25.381	31.497	19,4%
Edat	16-34 anys	19.520	20.795	6,1%
	35-54 anys	27.465	34.124	19,5%
	55 anys i més	26.920	39.392	31,7%
Nacionalitat	Espanya	25.840	32.692	21,0%
	Estranger	19.485	23.709	17,8%
Contracte	Indefinit	26.173	33.478	21,8%
	Temporal	20.179	18.997	-6,2%
Jornada	Completa	28.687	32.909	12,8%
	Parcial	15.479	16.387	5,5%
Grup professional	Llicenciats/des, enginyers/es i alta direcció	49.809	69.380	28,2%
	Cap, administratius/ves, de taller i tècnics/ques	34.838	41.892	16,8%
	Oficials, administratius/ves i ajudants/es	24.784	30.997	20,0%
	Auxiliars administratius/ves i subalterns	17.189	20.455	16,0%
	Oficials de 1a, 2a, 3a i especialistes	15.847	22.694	30,2%
	Sense qualificació, menors de 18 anys i altres	12.842	15.775	18,6%
Sector d'activitat	Indústria	27.897	34.513	19,2%
	Construcció	22.982	24.580	6,5%
	Comerç	22.563	27.958	19,3%
	Transport i Hostaleria	26.428	26.129	-1,1%
	Informació, Financeres i Immobiliàries	27.281	34.418	20,7%
	Activitats professional i Administratives	28.565	43.391	34,2%
	Administració pública, Educació, Sanitat, Serveis socials i altres	24.740	30.250	18,2%

Font: elaboració pròpia, a partir de les dades Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL).

Tots els indicadors observats confirmen la posició de desigualtat de les dones en mercat de treball actual: menor salari, major pes en l'atur registrat, pitjors condicions contractuals, major durada de l'atur, discriminacions per raó d'edat i, en conseqüència major risc de pobresa i d'exclusió social.

Per aquest motiu, l'Agenda 2030 de les Nacions Unides incorpora en els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) com un repte global la igualtat de gènere per a posar fi a totes les formes de discriminació (ODS 5) i dins de l'ODS 8 de treball digne i creixement econòmic, una fita específica sobre la igualtat de remuneració entre dones i homes per treball d'igual valor. Així doncs, les desigualtats entre dones i homes en el mercat laboral és una realitat a abordar per a la millora de les nostres societats.