

---

# **LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT LABORAL D'ONTINYENT**

---

*Una aproximació feminista  
a la realitat postcovid*





# ÍNDEX

|          |                                                                                |               |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>1</b> | <b>Introducció</b>                                                             | <b>Pàg. 2</b> |
| <b>2</b> | <b>Objectius</b>                                                               | <b>Pàg. 2</b> |
| 2.1      | Estratègics                                                                    |               |
| 2.2      | General                                                                        |               |
| 2.3      | Específic                                                                      |               |
| <b>3</b> | <b>Metodologia</b>                                                             | <b>Pàg. 4</b> |
| 3.1      | Instruments de recollida de dades                                              |               |
| 3.1.1    | Dades secundàries                                                              |               |
| 3.1.2    | Dades primàries                                                                |               |
| <b>4</b> | <b>Resultats de la investigació</b>                                            | <b>Pàg. 6</b> |
| 4.1      | Característiques del mercat laboral d'Ontinyent                                |               |
| 4.2      | L'impacte de la COVID-19 en les xifres de la feina                             |               |
| 4.2.1    | Afiliacions                                                                    |               |
| 4.2.1.1  | Expedients de regulació temporal de treball                                    |               |
| 4.2.2    | Atur registrat                                                                 |               |
| 4.2.2.1  | Atur registrat per edat i sexe                                                 |               |
| 4.2.2.2  | Atur registrat per sector econòmic                                             |               |
| 4.2.2.3  | Atur registrat segons nivell d'estudis                                         |               |
| 4.2.3    | Contractacions                                                                 |               |
| 4.2.3.1  | Ocupacions més demandades                                                      |               |
| 4.2.3.2  | Contractacions segons edat                                                     |               |
| 4.2.3.3  | Contractacions segons sector                                                   |               |
| 4.2.3.4  | Contractacions segons est dis                                                  |               |
| 4.2.4    | Teixit empresarial                                                             |               |
| 4.2.4.1  | Accions dirigides a empresàries i emprenedores                                 |               |
| 4.2.5    | Ocupació municipal                                                             |               |
| 4.2.5.1  | Ocupació pública                                                               |               |
| 4.2.5.2  | Programes de foment de la contractació                                         |               |
| 4.3      | Aspectes qualitatius de l'ocupació en Ontinyent: el que els números no mostren |               |
| 4.3.1    | Treballs en l'economia submergida i panorames obscurs                          |               |

|           |                                                                                             |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.3.2     | Empleades empoderades o condicions inacceptables?                                           |
| 4.3.3     | Sobrequalificació de les noves generacions. Un problema de dones?                           |
| 4.3.3.1   | La ruptura del somni universitari                                                           |
| 4.3.4     | Segregació de les disciplines universitàries                                                |
| 4.3.5     | Els oficis ja no són atractius                                                              |
| 4.4       | El panorama laboral vist per les dones                                                      |
| 4.4.1     | Impacte vital de la desocupació: més enllà de l'econòmic                                    |
| 4.4.2     | Eixos de discriminació                                                                      |
| 4.4.3     | Canals i estratègies per a la recerca de l'ocupació                                         |
| 4.4.3.1   | La xarxa de relacions: dis-me a qui coneixes i et diré on treballes                         |
| 4.4.3.2   | L'autocandidatura                                                                           |
| 4.4.3.3   | Serveis Municipals d'ocupació                                                               |
| 4.4.3.3.1 | Agència de col·locació municipal                                                            |
| 4.4.3.4   | Oposicions, l'opció més segura                                                              |
| 4.4.4     | Barreres per a l'emprenedoria                                                               |
| 4.4.4.1   | Falta de referents o referents fallits                                                      |
| 4.4.4.2   | Desvalorització de les empresàries                                                          |
| 4.4.4.3   | Prudència econòmica o per al fracàs?                                                        |
| 4.4.4.4   | Falta de suport en l'entorn                                                                 |
| 4.4.4.5   | Conciliació                                                                                 |
| 4.5       | La resposta de les empreses davant la desigualtat                                           |
| 4.5.1     | Professionalització de les empreses, una oportunitat per a les dones i per a la conciliació |
| 4.5.2     | Plans d'igualtat, modes marketianes?                                                        |
| 4.5.3     | Sensibilització de l'empresariat                                                            |

|          |                                                                |                |
|----------|----------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>5</b> | <b>Propostes</b>                                               | <b>Pàg. 61</b> |
| 5.1      | Accions positives                                              |                |
| 5.2      | Revisió de l'oferta de formació professional formal i informal |                |
| 5.3      | Millora del transport públic als espais industrials            |                |
| <b>6</b> | <b>Conclusions</b>                                             | <b>Pàg. 62</b> |
| 6.1      | Recomanacions                                                  |                |
| <b>7</b> | <b>Bibliografia</b>                                            | <b>Pàg. 64</b> |

# 01

## INTRODUCCIÓ

Les desigualtats de gènere continuen operant en el mercat laboral. Malgrat els esforços realitzats i els avanços aconseguits en els últims anys, els canvis desitjats en matèria d'igualtat segueixen pendents. Els prejudicis de gènere segueixen estat presents en l'imaginari col·lectiu i dificulten la integració de les dones al mercat laboral i, quan el fan, pateixen en major mesura la informalitat i la precarietat.

En 2019, la taxa d'activitat femenina a Ontinyent era 68,38% i la masculina 79,19%. Una diferència considerable que mostra com moltes dones romanen fora del mercat de treball formal. El nombre d'empreses venia baixant, almenys durant l'última dècada amb algun repunt. En 2019 va haver-hi una lleugera pujada, i es van registrar 2.836 empreses. Si bé la desocupació venia reduint-se en tots dos sexes des de 2019 la disminució en els homes és molt major (es produeix un 52,2% de baixada en els homes enfront del 30,6% de baixada en l'atur de les dones). Més de les tres quartes parts dels contractes es van fer en el sector serveis, destacant serveis a jardineries, serveis de menjars i begudes i serveis d'allotjament. Les contractacions, venien creixent des de 2013, a un ritme considerable, tant és així que en 2019 s'havien duplicat. No obstant això, els contractes a dones només suposaven el 37,03% del total.

La finalitat d'aquest estudi és aprofundir en el coneixement dels principals obstacles per a eliminar les discriminacions que afecten l'ocupabilitat de les dones d'Ontinyent. Per a això, s'ha dut a terme un estudi triangular. S'han analitzat dades estadístiques del mercat laboral per a avaluar l'impacte del \*COVID en l'ocupació i com és la situació



actual. Les dades disponibles d'afiliacions, atur i contractes des de gener de 2020 fins a abril de 2022, permeten veure com s'ha comportat el mercat de treball durant els mesos de confinament i, fins a la fi de les restriccions decretades durant la pandèmia. A més s'han emprat tècniques qualitatives d'investigació per a veure més enllà de les xifres, quines són les principals dificultats de les dones per a aconseguir i mantindre l'ocupació. S'ha consultat a dones desocupades i informants clau per a tindre una visió completa de l'ocupació femenina en el municipi.

# 02

## OBJECTIUS

L'estudi s'ha plantejat per a cobrir objectius estratègics, generals i específics.

### 2.1. Estratègic:

Dissenyar un pla d'acció que contribuísca a millorar l'ocupabilitat de les dones i abordar les bretxes de gènere en el mercat de treball local.

### 2.2. General:

Analitzar les circumstàncies que influeixen en les oportunitats de les dones per a aconseguir ocupacions de qualitat en el mercat laboral d'Ontinyent.

### 2.3. Específics:

- ▶ Avaluar amb enfocament de gènere l'impacte del "COVID 19 en l'ocupació local.
- ▶ Analitzar com operen les desigualtats de gènere en les dinàmiques actuals del mercat laboral d'Ontinyent.
- ▶ Conèixer les actituds, eines i necessitats de les dones desocupades, per a enfrontar les barreres i aprofitar les fortaleeses del mercat laboral d'Ontinyent.
- ▶ Identificar les dificultats de les empreses radicades a Ontinyent per a la contractació de dones i la posada en marxa de mesures que afavorisquen la igualtat de gènere en el mercat laboral.
- ▶ Recollir propostes d'actuació per a millorar l'ocupabilitat i les condicions laborals de les dones d'Ontinyent.

# 03

## METODOLOGIA

Més enllà de la fotografia fixa que ofereixen les dades estadístiques sobre la realitat, es va decidir utilitzar també metodologia qualitativa per la seua utilitat en l'aprofundi-ment en fenòmens de gran interès i complexitat, ja que ens permet aprendre sobre les experiències i perspectives dels qui participen, explorar sentiments, necessitats, expectatives i identificar aquells factors que faciliten o dificulten un fenomen social.

D'acord amb els objectius plantejats es van definir les diferents dimensions a explorar.

- ▶ Característiques del mercat laboral d'Ontinyent
- ▶ Necessitats específiques de les dones en la cerca d'ocupació
- ▶ Barreres i facilitadors per a l'emprenedoria femenina
- ▶ Iniciatives per al foment de la igualtat d'oportunitats en l'ocupació
- ▶ Obstacles per a l'ocupabilitat segons perfil
- ▶ Eines de cerca d'ocupació
- ▶ Fortaleeses i febleses dels programes de foment de l'ocupació per a les dones
- ▶ Estratègies per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

A més d'indicadors quantitativs, el disseny de la investigació, aborda les actituds i opinions de diferents agents econòmics i per a l'ocupació, a més de les percepcions de les pròpies dones desocupades.

### 3.1.

## Instruments de recollida de dades

La selecció de les tècniques de recollida de dades s'ha basat en el tipus de dades disponibles i els indicadors dissenyats.

#### 3.1.1.

### Dades secundàries

Per al càlcul dels indicadors quantitius i qualitius s'ha dut a terme un procés de documentació, mitjançant el qual s'ha recopilat informació de diferents fonts.

#### A INFORMACIÓ INSTITUCIONAL I CORPORATIVA

- ▶ PIO Ocupació
- ▶ Pla de Joventut
- ▶ Pla d'inclusió
- ▶ Estratègia d'ocupació centre de menors
- ▶ Itineraris integrats per a persones en risc d'exclusió social

#### B INFORMACIÓ ESTADÍSTICA DE L'AGÈNCIA DE COL·LOCACIÓ MUNICIPAL (ANUAL)

- ▶ Nombre de persones inscrites segons sexe i oferta publicada
- ▶ Nombre de persones seleccionades segons sexe i oferta publicada
- ▶ Registre d'alumnat segons sexe
- ▶ Formació oferida
- ▶ Ajudes a empreses

#### C UNA ALTRA INFORMACIÓ MUNICIPAL (ANUAL)

- ▶ Borses d'ocupació (bases i persones inscrites segons sexe)
- ▶ Programes d'ocupació executats (nombre de persones contractades segons sexe i categoria laboral)

#### D FONTS PÚBLIQUES D'INFORMACIÓ ESTADÍSTICA LABORA (MENSUAL)

- ▶ Estadística del moviment laboral registrat (LABORA)
- ▶ Estadística d'ocupacions més demandades (LABORA)
- ▶ Estadística de treballadors afiliats a la Seguretat Social. (INSTITUT VALENCIÀ D'ESTADÍSTICA)

#### 3.1.2.

### Dades primàries

A més de la informació de fonts secundàries, s'han aplicat diferents tècniques d'investigació per a obtenir dades primàries qualitatives i quantitius. S'han entrevistat diferents organitzacions i agents econòmics. S'han dut a terme entrevistes grupals amb diferents serveis de l'Administració Pública i Organitzacions empresarials:

- ▶ Serveis d'orientació laboral
- ▶ Serveis d'orientació educativa /o juvenil
- ▶ Associacions empresarials

També s'han mantingut entrevistes individuals amb els principals sindicats:

- ▶ Comissions Obreres
- ▶ Unió General de Treballador

Algunes d'aquestes organitzacions també han facilitat dades provinents dels serveis i projectes que gestionen.

S'han dut a terme **grups focals amb dones desocupades** s'han considerat variables de tall sociodemogràfic, buscant representar sectors significatius de l'estructura de la població d'estudis. Els grups de discussió amb població desocupada han sigut no mixtos, han participat exclusivament dones que resideixen a Ontinyent.

Les variables d'exclusió han sigut el lloc de residència i el sexe. També s'han establert variables de segmentació de la mostra: el nivell d'estudis i l'edat.

# QUADRE 1

## ESQUEMA DEL DISSENY DE LA MOSTRA QUALITATIVA

---

### DONES OCUPADES

ESTUDIS

De grau  
mig a inferior

Superiors  
o universitaris

EDAT

De  
16 a 30 anys

De  
31 a 45 anys

De  
46 a 65 anys

### AGENTS LABORALS

SERVEIS  
D'ORIENTACIÓ

Educatiu  
o juvenil

Laboral

ASSOCIACIONS  
EMPRESARIALS

Textil

Comerç

Multisectorial

SINDICATS

# 04

## RESULTATS DE LA INVESTIGACIÓ

### 4.1.

### Característiques del mercat laboral d'Ontinyent

Ontinyent és un municipi industrial, amb un important passat i present tèxtil, dins de la comarca la Vall d'Albaida, amb un important desenvolupament industrial. Això va fer que la situació econòmica i el dinamisme laboral del municipi, foren envejables en moltes altres parts del territori nacional.

El desenvolupament de la indústria tèxtil a la Vall i la seua capital comarcal, Ontinyent, comença en 1917. L'inici de la Primera Guerra Mundial s'inicia l'exportació cap als mercats dels països en guerra. Durant la Guerra Civil augmenta la demanda per part de l'exèrcit republicà i les milícies. En 1950 ocupava a més de la meitat de la població activa. Fins als anys 80 el sector no va deixar de créixer i el prestigi de la roba de tèxtil fabricada en el territori es va fer internacional.

No obstant això, la deslocalització industrial que va vindre afectant a Espanya des dels anys 90 i que va culminar amb l'entrada de la Xina en la bossa tèxtil, va ocasionar tota una reestructuració del sector en el municipi. D'una banda, la crisi de 2007, va afectar a tots els sectors i va empitjorar la situació. Totes dues crisis van portar pèrdues econòmiques per a tota la població i pèrdues de drets de les persones ocupades.

D'altra banda, la crisi econòmica ocasionada per la COVID 19 està tenint respostes diferents a les que es van posar en marxa en les crisis de primers dels anys 90 i de principis dels anys 2000.

En primer lloc, les empreses han tingut una ràpida resposta i han creat un Clúster Tèxtil Sanitari que els ha permés cobrir les necessitats de mercat durant la pandèmia i obrir un nou procés de reconversió. A més, la resposta política també ha sigut diferent. Fins ara, les reformes laborals que s'han vingut posant en marxa per a evitar la desocupació han anat encaminades a afavorir la flexibilitat en la contractació i disminuir el cost salarial per a les empreses, incidint en la liberalització econòmica, per la qual cosa molts dels avantatges que tenien les ocupacions industrials (estabilitat, salaris més alts, millors convenis col·lectius, etc.) han anat desapareixent.

Malgrat les crisis, les passades i les d'ara, i la incertesa econòmica actual, Ontinyent continua tenint importants potencialitats per al creixement de l'ocupació. La centralitat comarcal del municipi és una d'elles. És la capital d'una de les comarques més dinàmiques econòmicament parlant i en ella es concentra una important quantitat de serveis públics i comerços de la zona.

***En aquest cas el nostre poble, que està més lluny d'una gran ciutat, perquè pot abastar tant als habitants com a tota la regió de voltant. Sí, això pot ser una fortalesa perquè crezca més el treball ací, diguem. (Orientador socioeducatiu).***

Els sindicats assenyalen alguns jaciments que podrien emergir o desenvolupar-se en el territori:

## **Serveis a persones**

Els serveis relacionats amb les cures en sentit ampli, tenen cada vegada major demanda. La cura de persones majors i/o discapacitades, ve augmentant des de l'aprovació de la llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència. Però previsiblement la demanda de cures i els serveis relacionats amb el benestar de persones de totes les edats augmentarà.

## **Digitalització**

La digitalització empresarial és una qüestió que estan requerint totes les empreses, principalment les pimes dedicades al comerç i l'hostaleria.

## **Medi ambient**

La cura del medi ambient és una necessitat immediata. S'esperen polítiques públiques i privades més coherents amb models mediambientalment sostenibles en un context d'emergència climàtica.

## **Serveis empresarials especialitzats en indústria**

El sector industrial està reconvertint-se, les empreses del tèxtil estan reconvertint-se i apostant per la innovació i la professionalització. Aquestes empreses requereixen nous serveis relacionats amb la gestió i la producció que haurien de poder satisfer-se en el mercat local.

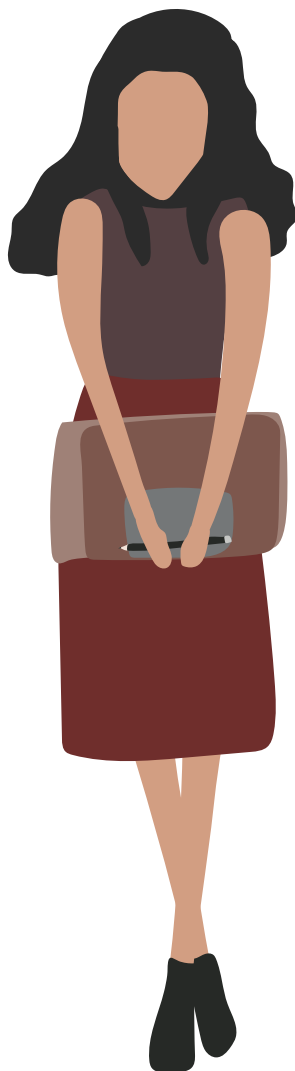
## **Construcció**

També assenyalen les potencialitats que presenta la reconversió d'alguns sectors com la construcció. Podria orientar-se cap a la rehabilitació i l'eficiència energètica, convergint cap a un model més integrat amb el medi ambient.

## **Turisme i restauració**

El sector del turisme i la restauració està en plena expansió en el municipi. El turisme rural està augmentant, i amb això el desenvolupament de serveis relacionats amb aquesta activitat.

***(...) en temes de restauració és un poble molt potent, perquè ací hi ha molta restauració i molta, molta gent de València ve ací a Ontinyent per temes de restaurants, de plaer, no? d'estar més com en la zona rural. (Orientador socioeducatiu)***



## 4.2.

### L'impacte de la COVID-19 en les xifres de la feina

---

L'Ajuntament d'Ontinyent ha encarregat recentment un estudi Diagnòstic del mercat laboral des de la perspectiva de gènere. Però aquest informe es va plantejar abans de la crisi derivada de l'aparició del COVID-19 i s'ha realitzat amb dades anteriors a aquesta crisi (dades estadístiques de l'any 2019). No obstant això, no podem aprofundir en el coneixement de les desigualtats de gènere en l'ocupació obviant l'impacte que ha suposat la crisi en el mercat de treball d'Ontinyent i, sobretot, què ha ocorregut amb les dones.

Al març de 2020 l'Organització Mundial de la Salut (OMS) va declarar la malaltia infecciosa denominada COVID-19 com a pandèmia, que ha requerit l'adopció de mesures extraordinàries de confinament, limitació de la mobilitat i distanciament social que han alterat la vida quotidiana de totes les persones i l'activitat assistencial i productiva de molts països del món, provocant una crisi econòmica i social global. Però aquesta crisi no ha afectat a totes les persones per igual, ja que el seu impacte és major en persones amb treballs precaris o sense ocupació, persones sense llar, persones amb discapacitat o malalties cròniques, persones majors, persones migrades, etc., sense oblidar que les dones i les xiquetes estiguen més exposades a aquesta crisi en termes de discriminació, violència i vulneració de drets. Pel que respecta al mercat de treball, durant l'estat d'alarma s'han distingit tres tipus de sectors o branques d'activitat laboral:

1. Sectors essencials que no han cessat la seua activitat en cap moment i que poden haver tingut un cert increment a curt termini. Entre aquests es troben l'agricultura i la pesca, la indústria de l'alimentació, el transport de mercaderies, els subministraments d'energia, la recollida de residus, els serveis d'informació i comunicació i els serveis financers i també bona part de les activitats laborals associades a les cures que majoritàriament ocupen a dones: activitats vinculades amb l'atenció sanitària, les farmàcies, l'assistència en establiments residencials, l'ajuda a domicili, els serveis de neteja, el comerç al detall de productes alimentosos, etc.
2. Sectors que han hagut de cessar la seua activitat durant diverses setmanes. Les dones també tenen una presència significativa en alguns d'aquests sectors, especialment en aquelles activitats laborals relacionades amb el turisme, l'hostaleria i el comerç al detall, i presenten major probabilitat de pèrdua d'ocupació temporal o definitiva.
3. La resta de sectors amb activitat variable, en funció de les possibilitats de teletreball i altres factors com les possibilitats de complir amb les directrius de distanciament social, la variació en el nivell de demandes, el nivell de continuïtat en els subministraments, etc. Cal posar de manifest que, quan no ha sigut possible teletreballar, s'han multiplicat els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO).

### 4.2.1

## Afiliacions

És important iniciar l'anàlisi del mercat laboral considerant el nombre de persones ocupades. Segons el nombre de persones afiliades a la Seguretat Social, el mercat laboral d'Ontinyent s'ha mostrat resiliënt. Les xifres d'afiliació no sols no han baixat, sinó que han vingut augmentant en els dos anys en què hi ha hagut restriccions a causa de l'alarma sanitària.

Les afiliacions d'homes i les de dones han augmentat i les bretxes de gènere han disminuït. L'índex de concentració de dones afiliades i l'índex de feminització, han augmentat respecte a 2019. Així i tot, en el segon trimestre d'enguany, un 45,07% de les cotitzacions són de dones i per cada 100 homes afiliats hi ha 82,06 dones.

|                      | Total (persones) |       | Índex de concentració |       | Índex de feminització |
|----------------------|------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|
|                      | Homes            | Dones | Homes                 | Dones |                       |
| 2020 - 1er trimestre | 6620             | 5249  | 55,78                 | 44,22 | 79,29                 |
| 2020 - 2º trimestre  | 6577             | 5246  | 55,63                 | 44,37 | 79,76                 |
| 2020 - 3er trimestre | 6532             | 5298  | 55,22                 | 44,78 | 81,11                 |
| 2020 - 4º trimestre  | 6702             | 5383  | 55,46                 | 44,54 | 80,32                 |
| 2021 - 1er trimestre | 6702             | 5294  | 55,87                 | 44,13 | 78,99                 |
| 2021 - 2º trimestre  | 6721             | 5354  | 55,66                 | 44,34 | 79,66                 |
| 2021 - 3er trimestre | 6693             | 5360  | 55,53                 | 44,47 | 80,08                 |
| 2021 - 4º trimestre  | 6831             | 5576  | 55,06                 | 44,94 | 81,63                 |
| 2022 - 1er trimestre | 6759             | 5583  | 54,76                 | 45,24 | 82,60                 |
| 2022 - 2º trimestre  | 6729             | 5522  | 54,93                 | 45,07 | 82,06                 |

Font: Estadística de persones treballadores afiliats a la Seguretat Social.  
Institut Valencià d'Estadística

Encara que la crisi no ha causat un gran canvi en les afiliacions, el pes de l'agricultura i del sector serveis ha disminuït lleument, mentre que el de la construcció i la indústria, han augmentat. Així i tot, dos terços de les

persones afiliades a la Seguretat Social treballen en el tercer sector i la indústria empra a quasi una quarta part de les persones que cotitzen a la Seguretat Social.

### Percentatge de persones afiliades a la Seguretat Social segons sector. Ontinyent 2020-2022

|                      | Agricultura | Indústria | Construcció | Serveis |
|----------------------|-------------|-----------|-------------|---------|
| 2020 - 1er trimestre | 2,93        | 22,96     | 7,51        | 66,59   |
| 2020 - 2º trimestre  | 2,15        | 23,37     | 8,03        | 66,44   |
| 2020 - 3er trimestre | 2,08        | 23,83     | 8,06        | 66,03   |
| 2020 - 4º trimestre  | 2,69        | 23,63     | 7,75        | 65,93   |
| 2021 - 1er trimestre | 2,52        | 23,76     | 8,13        | 65,59   |
| 2021 - 2º trimestre  | 1,91        | 23,65     | 8,41        | 66,02   |
| 2021 - 3er trimestre | 2,07        | 23,77     | 8,62        | 65,54   |
| 2021 - 4º trimestre  | 2,33        | 23,31     | 8,52        | 65,84   |
| 2022 - 1er trimestre | 2,01        | 23,98     | 8,22        | 65,79   |
| 2022 - 2º trimestre  | 1,61        | 23,85     | 8,35        | 66,20   |

Font: Estadística de persones de treballadores a la Seguretat Social.  
Institut Valencià d'Estadística.

Els canvis ocorreguts en les afiliacions durant la pandèmia han sigut de poca envergadura, per la qual cosa tampoc han tingut molt d'impacte en les bretxes de gènere que existeixen en aquests sectors.

El sector serveis continua sent el més paritari, per cada 100 homes treballen 106,46 dones. La construcció és el sector més masculinitzat

, per cada 100 homes treballen en aquest sector 13,92 dones. L'agrícola també s'està masculinitzant encara més. No obstant això, en la indústria pot observar-se un lleu augment de la presència femenina, l'índex de feminització en aquest sector ve augmentant, per cada 100 homes hi ha 66 dones treballant en aquest sector.

**Índex de feminització de les afiliacions a la Seguretat social per règim.**

| <b>Ontinyent 2020-2022</b>  | <b>Agricultura</b> | <b>Indústria</b> | <b>Construcció</b> | <b>Serveis</b> |
|-----------------------------|--------------------|------------------|--------------------|----------------|
| <b>2020 - 1er trimestre</b> | 53,98              | 62,36            | 14,21              | 100,81         |
| <b>2020 - 2º trimestre</b>  | 38,80              | 63,26            | 13,50              | 103,23         |
| <b>2020 - 3er trimestre</b> | 35,91              | 65,43            | 13,98              | 104,99         |
| <b>2020 - 4º trimestre</b>  | 45,09              | 67,02            | 13,85              | 101,93         |
| <b>2021 - 1er trimestre</b> | 50,25              | 65,47            | 14,44              | 100,38         |
| <b>2021 - 2º trimestre</b>  | 38,32              | 65,47            | 14,16              | 102,41         |
| <b>2021 - 3er trimestre</b> | 35,87              | 66,38            | 14,43              | 103,61         |
| <b>2021 - 4º trimestre</b>  | 43,78              | 67,46            | 14,39              | 105,28         |
| <b>2022 - 1er trimestre</b> | 49,40              | 66,01            | 14,84              | 106,77         |
| <b>2022 - 2º trimestre</b>  | 38,73              | 65,74            | 13,92              | 106,46         |

Font: Estadística de persones treballadores afiliades a la Seguretat Social. Institut Valencià d'Estadística

El Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball va entrar en vigor el 31 de desembre de 2021, excepte per a algunes mesures específiques, per a les quals les empreses van tindre un període major, (fins al 30 de març) per a adaptar-se a determinades modificacions. Aquesta reforma anul·la els contractes per obra i servei i redueix la flexibilitat de la contractació per a promoure la contractació indefinida.

Caldrà seguir en impacte de la reforma en els pròxims mesos, però l'augment dels contractes fixos respecte a l'any anterior ja és notable. En el segon trimestre de 2022 les afiliacions indefinides dels homes havien augmentat 5,56 punts percentuals respecte al mateix trimestre de 2020 i les de dones 7 punts. Encara que l'increment de dones amb contracte indefinit és major que el dels homes, proporcionalment continua havent-hi més dones amb contractes temporals que homes.

**Índex de distribució de les afiliacions a la Seguretat Social segons sexe**

| <b>per tipus de contracte.<br/>(Ontinyent 2020-2022)</b> | <b>Indefinit</b> |              | <b>Temporal</b> |              | <b>Altres tipus</b> |              |
|----------------------------------------------------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------|
|                                                          | <b>Homes</b>     | <b>Dones</b> | <b>Homes</b>    | <b>Dones</b> | <b>Homes</b>        | <b>Dones</b> |
| <b>2020 - 1er trimestre</b>                              | 79,35            | 72,13        | 20,35           | 27,43        | 0,29                | 0,00         |
| <b>2020 - 2º trimestre</b>                               | 81,92            | 75,44        | 17,78           | 23,97        | 0,29                | 0,00         |
| <b>2020 - 3er trimestre</b>                              | 81,91            | 74,03        | 17,86           | 25,52        | 0,00                | 0,00         |
| <b>2020 - 4º trimestre</b>                               | 81,22            | 72,57        | 18,48           | 26,85        | 0,29                | 0,00         |
| <b>2021 - 1er trimestre</b>                              | 79,20            | 72,96        | 20,24           | 25,77        | 0,56                | 1,27         |
| <b>2021 - 2º trimestre</b>                               | 78,56            | 71,80        | 20,89           | 27,37        | 0,55                | 0,83         |
| <b>2021 - 3er trimestre</b>                              | 78,67            | 72,52        | 21,05           | 26,81        | 0,28                | 0,67         |
| <b>2021 - 4º trimestre</b>                               | 79,04            | 71,01        | 20,53           | 28,48        | 0,43                | 0,00         |
| <b>2022 - 1er trimestre</b>                              | 81,59            | 72,79        | 17,89           | 26,10        | 0,53                | 1,10         |
| <b>2022 - 2º trimestre</b>                               | 87,58            | 82,45        | 11,89           | 16,71        | 0,53                | 0,84         |

Font: Estadística de persones treballadores afiliades a la Seguretat Social. Institut Valencià d'Estadística

***l'increment de dones amb contracte indefinit és major que el dels homes, proporcionalment continua havent-hi més dones amb contractes temporals que homes***

Mentre que les xifres d'ocupació es recuperen i els contractes es fan més estables, la diferència entre homes i dones que treballen a temps parcial augmenta.

La taxa femenina de parcialitat ha baixat quasi 3 punts percentuals.

Però la de taxa masculina ha disminuït de manera paral·lela.

Actualment el 31,83% de les dones que treballen, ho fan a temps parcial, no obstant això, el percentatge d'homes amb aquest tipus de contracte suposa solament un 10%. El resultat és que 3 de cada 4 persones que treballen amb aquest tipus de jornades són dones.



**Afiliacions a temps parcial, segons sexe. (Ontinyent 2020-2022)**

|                      | Total afiliacions temps parcial |       | Taxa de parcialitat |       | Índex de distribució |       |
|----------------------|---------------------------------|-------|---------------------|-------|----------------------|-------|
|                      | Homes                           | Dones | Homes               | Dones | Homes                | Dones |
| 2020 - 1er trimestre | 570                             | 1445  | 12,11               | 34,79 | 28,29                | 71,71 |
| 2020 - 2º trimestre  | 561                             | 1448  | 11,98               | 34,46 | 27,92                | 72,08 |
| 2020 - 3er trimestre | 493                             | 1443  | 10,63               | 33,91 | 25,46                | 74,54 |
| 2020 - 4º trimestre  | 520                             | 1439  | 10,93               | 33,43 | 26,54                | 73,46 |
| 2021 - 1er trimestre | 512                             | 1415  | 10,73               | 33,62 | 26,57                | 73,43 |
| 2021 - 2º trimestre  | 533                             | 1442  | 11,06               | 33,55 | 26,99                | 73,01 |
| 2021 - 3er trimestre | 513                             | 1396  | 10,73               | 32,48 | 26,87                | 73,13 |
| 2021 - 4º trimestre  | 519                             | 1495  | 10,60               | 33,34 | 25,77                | 74,23 |
| 2022 - 1er trimestre | 510                             | 1445  | 10,46               | 32,15 | 26,09                | 73,91 |
| 2022 - 2º trimestre  | 486                             | 1420  | 9,98                | 31,83 | 25,50                | 74,50 |

Font: Estadística de persones treballadores afiliades a la Seguretat Social. Institut Valencià d'Estadística

### 4.2.1.1

## Expedients de Regulació Temporal de Treball

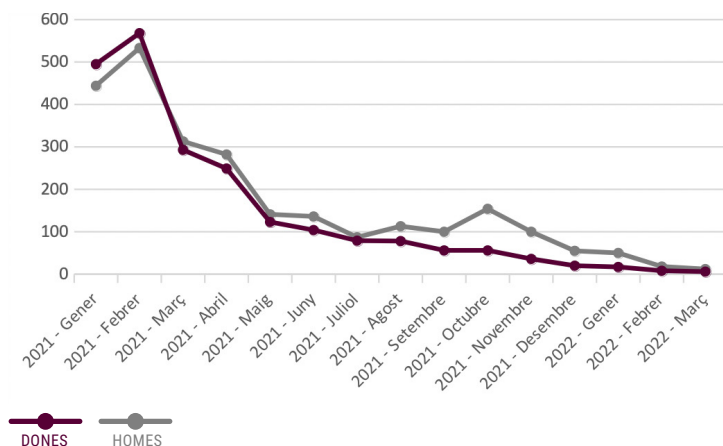
Des de març de 2020 fins a febrer de 2022, les empreses que tingueren restringida totalment o parcialment la seua activitat amb motiu de la pandèmia, van poder acollir-se a Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO), però només existeixen dades desagregades per sexe a partir de 2021.

Aquesta mesura ha permés a les persones afiliades a la Seguretat Social mantindre les cotitzacions i els salaris (amb considerables baixades) durant els períodes en els quals l'activitat pública i col·lectiva va estar més restringida. Observant aquestes dades,

el primer trimestre va ser especialment dur, però des de març de 2021 el número d'ERTOS va baixar gradualment. Al gener quedaven en ERTO solament 74 persones, i al febrer i març no arribaven a una vintena les persones que seguien en aquesta situació.

En un primer moment va haver-hi més expedients oberts per a afiliacions de dones que d'homes, però aquesta tendència es va invertir al febrer de 2022 i més homes que dones van seguir en aquesta situació fins que van acabar les restriccions. Però les diferències són xicotetes.

### Evolució del nombre d'afiliacions en ERTO segons sexe. (Ontinyent 2021-2022)



Font: Estadística de persones treballadores afiliades a la Seguretat Social.  
Institut Valencià d'Estadística

En 2021 es va registrar una mitjana de 384 ERTOS dels quals el 53,2% corresponien amb afiliacions d'homes, i el 46,76% a afiliacions de dones. El 74,57% dels expedients d'ocupació d'homes i el 78,30% dels expedients de dones eren totals (per suspensió total de l'activitat), la resta van ser expedients parcials (per reducció de l'activitat).

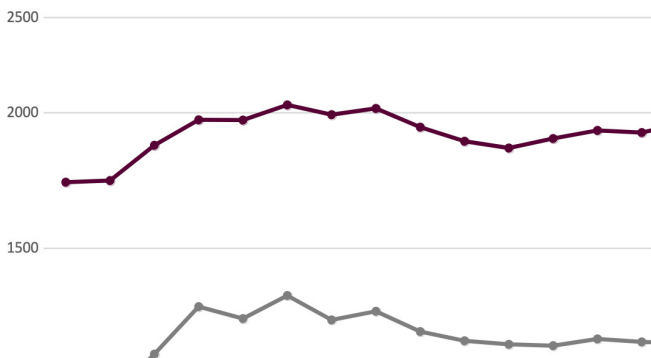
#### 4.2.2.

### Atur registrat Expedients de Regulació Temporal de Treball

D'acord amb les dades d'atur registrat, des del 31 de desembre de 2019 al 30 d'abril de 2022, el nombre de persones demandants d'ocupació a Ontinyent ha descendit de manera neta en 457 persones, 221 dones (48% dels noves persones parades) i 231 homes (52% del total de persones parades).

Durant els dos anys de pandèmia (2020 i 2021), les majors xifres d'atur tant masculines com femenines s'aconsegueixen en els mesos d'estiu en els dos anys de pandèmia. La pandèmia no ha interromput la recuperació de l'ocupació, encara que sí l'ha alentida. Caldrà veure si hi ha efectes més a llarg termini o si els nous riscos que afecten l'economia global impacten en les xifres d'atur de manera més profunda.

#### *Evolució de l'atur en Ontinyent durant la pandèmia. (2020-abril 2022)*



Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

S'observa que, encara que les dones parteixen d'una xifra d'atur major que els homes al gener de 2020, l'augment de l'atur masculí és major que el femení en els primers mesos de la pandèmia, però també mostra descensos més importants quan s'han relaxat les mesures de seguretat sanitària i s'ha recuperat l'activitat. La desocupació femenina és més estable perquè les dificultats que pateixen les dones en el mercat laboral són estructurals. Al març i abril, en els primers mesos en què es va decretar confinament total excepte per a persones cuidadores i treballadores essencials (març i abril), es van registrar les variacions mensuals de les xifres d'atur més

altes de l'any, sobretot per als homes. Si bé 2020 es va saldar amb un 7,61% més de dones parades i un 17,23% d'homes, durant 2021 la desocupació masculina va caure un 4,98% i el femení va continuar augmentant encara que en menor proporció (0,27%). En els primers tres mesos de 2022, les xifres també permetien ser optimistes amb el ritme de la recuperació econòmica. Considerant fins al mes de març, l'atur femení ha descendit un 5,11% respecte a 2019 i el masculí un 12,02%. Ontinyent ha superat la pandèmia amb xifres d'ocupació més positives de les registrades abans de la crisi sanitària.

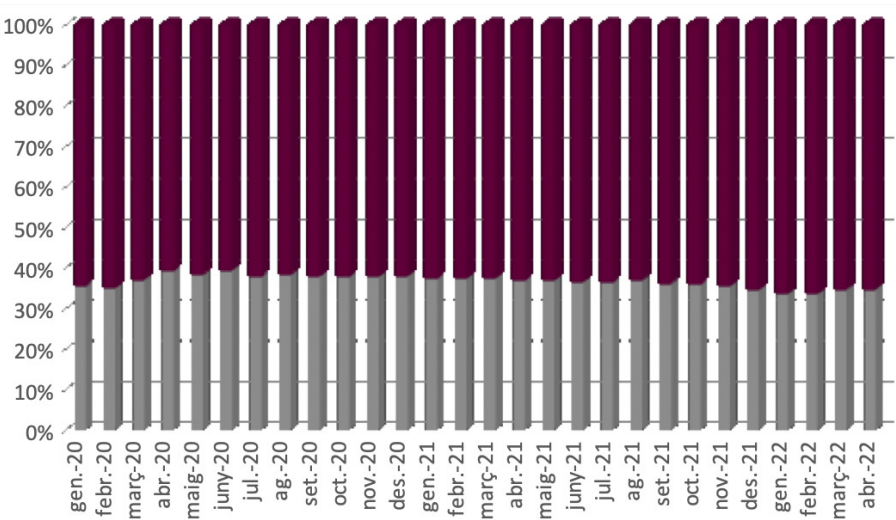
**Percentatge de variació anual  
de persones parades segons sexe.**

**Ontinyent 2020-2021**

Font: elaboració pròpia amb dades del  
Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

Malgrat que la desocupació masculina va créixer molt durant el confinament, en cap moment ha arribat a equiparar a les xifres d'atur que pateixen les dones.

Ni quan més va caure l'ocupació dels homes, aquests van arribar a suposar més del 40% del total de les persones en aquesta situació.



● DONES ● HOMES Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

| Any  | Dones  | Homes  |
|------|--------|--------|
| 2020 | 7,61   | 17,23  |
| 2021 | 0,27   | -4,98  |
| 2022 | -12,06 | -21,03 |

### 4.2.2.1. Atur registrat per edat i sexe

Quan es va decretar l'estat d'alarma i l'inici del confinament al març de 2020, la desocupació va augmentar principalment entre les persones més joves, sobretot entre els homes menors de 30 anys. No obstant això també s'observa com el descens de la desocupació en aquestes franges d'edat, quan es produeix, és major que en el registrat en la resta d'edats. La desocupació juvenil és més variable.

Malgrat la incidència del COVID, l'estructura segons sexe i edat de la desocupació continua sent semblant a l'observada abans de la pandèmia.

Fins a la majoria d'edat, la desocupació és molt baixa. La població de 19 anys i més jove, majoritàriament està estudiant. A partir d'aquestes edats l'atur s'incrementa gradualment.

Només en les edat més joves, hi ha més homes en atur que dones. A partir dels 30 anys comença a fer-se present la falta de paritat en el mercat laboral i l'índex reflecteix una concentració de dones superior al 60% entre la població desocupada. Les diferències més importants respecte al nombre d'homes i dones en atur en 2020, es va donar entre les persones majors de 55 anys, en 2021 es va registrar entre persones de 45 a 49 anys.

Excepte en l'atur de la població més jove (entre 16 i 19 anys) i en el de la població més major (entre 60 a 64 anys) en la resta d'edats s'ha vist una millora en 2021 respecte a 2020. Hi ha hagut una disminució de la desocupació en termes absoluts tant per a homes com per a dones en les edats intermèdies.

Desocupació segons sexe i edat.(Ontinyent 2020-2021)

|                 | ANY 2020                |      |                                      |        |                                     |       | ANY 2021                |      |                                      |        |                                     |       |
|-----------------|-------------------------|------|--------------------------------------|--------|-------------------------------------|-------|-------------------------|------|--------------------------------------|--------|-------------------------------------|-------|
|                 | Totals<br>(mitja anual) |      | Índex de<br>concentració<br>(% Col.) |        | Índex de<br>distribució<br>(% fila) |       | Totals<br>(mitja anual) |      | Índex de<br>concentració<br>(% Col.) |        | Índex de<br>distribució<br>(% fila) |       |
|                 | H                       | M    | H                                    | M      | H                                   | M     | H                       | M    | H                                    | M      | H                                   | M     |
| De 16 a 19 anys | 52                      | 29   | 4,40                                 | 1,52   | 63,98                               | 36,02 | 56                      | 32   | 5,01                                 | 1,66   | 63,65                               | 36,35 |
| De 20 a 24 anys | 94                      | 97   | 7,99                                 | 5,10   | 48,97                               | 51,03 | 88                      | 86   | 7,89                                 | 4,47   | 50,60                               | 49,40 |
| De 25 a 29 anys | 115                     | 133  | 9,81                                 | 6,96   | 46,32                               | 53,68 | 105                     | 132  | 9,47                                 | 6,88   | 44,41                               | 55,59 |
| De 30 a 34 anys | 103                     | 162  | 8,83                                 | 8,47   | 38,96                               | 61,04 | 91                      | 159  | 8,16                                 | 8,28   | 36,35                               | 63,65 |
| De 35 a 39 anys | 106                     | 172  | 9,10                                 | 8,98   | 38,26                               | 61,74 | 93                      | 166  | 8,36                                 | 8,63   | 35,96                               | 64,04 |
| De 40 a 44 anys | 126                     | 216  | 10,75                                | 11,28  | 36,85                               | 63,15 | 119                     | 206  | 10,75                                | 10,70  | 36,82                               | 63,18 |
| De 45 a 49 anys | 118                     | 230  | 10,11                                | 12,01  | 34,02                               | 65,98 | 111                     | 241  | 9,96                                 | 12,57  | 31,49                               | 68,51 |
| De 50 a 54 anys | 134                     | 248  | 11,47                                | 12,95  | 35,15                               | 64,85 | 128                     | 252  | 11,51                                | 13,10  | 33,74                               | 66,26 |
| De 55 a 59 anys | 171                     | 339  | 14,58                                | 17,73  | 33,49                               | 66,51 | 165                     | 335  | 14,87                                | 17,47  | 33,05                               | 66,95 |
| De 60 a 64 anys | 152                     | 287  | 12,95                                | 15,01  | 34,56                               | 65,44 | 156                     | 312  | 14,02                                | 16,23  | 33,38                               | 66,62 |
| TOTAL           | 1170                    | 1912 | 100,00                               | 100,00 | 37,97                               | 62,03 | 1112                    | 1917 | 100,00                               | 100,00 | 36,71                               | 63,29 |

Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

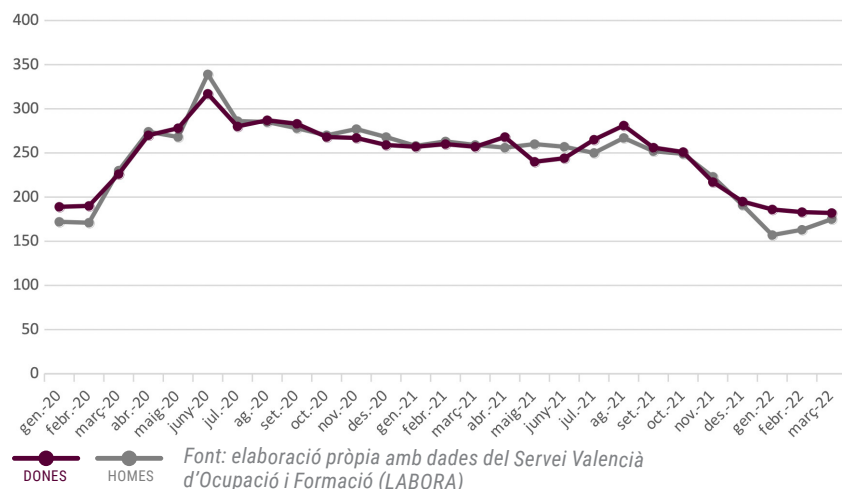
En els gràfics següents s'observa l'evolució per edat i per sexe. Així pot veure's com la desocupació juvenil (fins als 30 anys) afecta de manera similar a homes i a dones. Venia incrementant-se des de febrer de 2020, però al maig es registra la xifra més alta d'homes i dones d'aqueixes edats en atur. Passades les restriccions més severes, de cara a l'estiu, la desocupació baixa lleugerament, es manté pràcticament estable i en xifres molt altes fins a agost, de 2021, quan comença a descendir de forma més acusada. Es poden observar signes de recuperació, ja que el nombre de persones en atur en 2022 és similar al dels mesos previs a la declaració de l'estat d'alarma i a les primeres restriccions.

La resta de franges d'edat analitzades (entre 31 i 44 anys i entre 45 i 65) anys s'han comportat de manera similar. Però les variacions són menys abruptes. El que pot observar-se molt clarament en els gràfics són les diferències entre homes

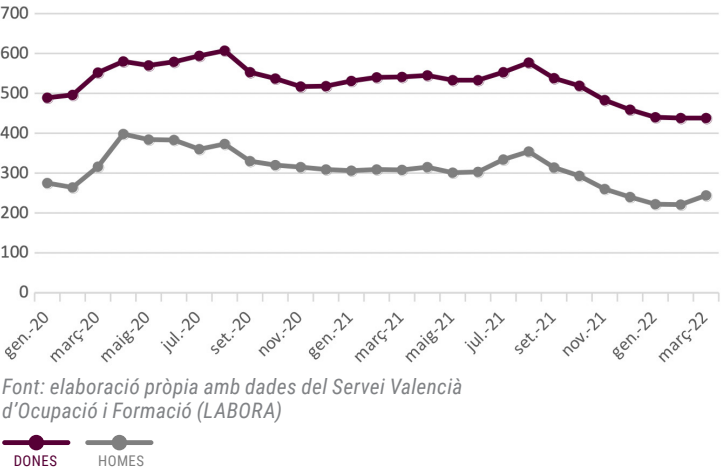
i dones, que encara que viuen fluctuacions similars i l'evolució de la desocupació de dones i homes és paral·lela, les distàncies entre les xifres, s'acrecen conforme augmenta l'edat.

Són les dones majors les que pateixen major desocupació. A mesura que augmenta l'edat, augmenta la bretxa de gènere, la qual cosa indica que suporten majors discriminacions respecte als seus homòlegs masculins. Les seues dades són en els quals menys signes de recuperació s'observen. Mentre que en les menors de 45 anys es poden veure senyals d'estandardització a partir de 2022, o fins i tot de disminució de l'atur en les menors de 30 anys, en les dones majors de 45 anys la tendència de la desocupació no sols no mostra signes de descens, sinó que augmenta.

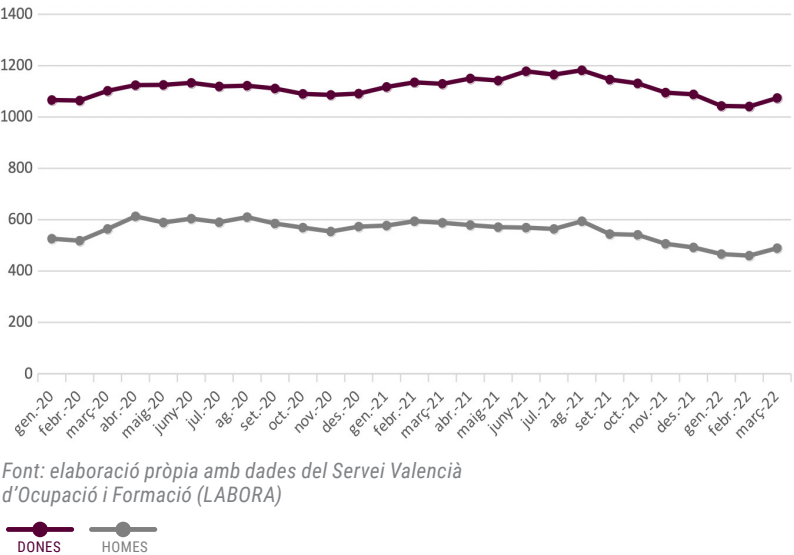
### Persones desocupades menors de 30 anys en Ontinyent en 2020



**Persones desocupades entre 30 i 44 anys en Ontinyent en 2020**



**Gràfic 16: Persones desocupades majors de 44 anys en Ontinyent en 2020**



### 4.2.2.

## Atur registrat per sector econòmic

Les xifres d'atur més altes es corresponen amb el sector serveis. Més de la meitat de les dones i els homes en desocupació demanden ocupació el tercer sector. Una quarta part de les dones en atur s'inscriuen dins del sector industrial, els homes que busquen ocupació en aquestes empreses suposen una cinquena part del total. La construcció i en menor mesura l'agricultura són sectors més atractius per a homes, les dones busquen ocupació en aquests sectors tan masculinitzats amb un freqüència molt de menor.

D'altra banda, les dones tenen major dificultat per a incorporar-se al mercat laboral. La proporció de dones que no han treballat abans supera àmpliament al dels homes.

Atur segons sexe i sector

|                      | ANY 2020                |      |                         |       |                          |       | ANY 2021                |      |                         |       |                          |      |
|----------------------|-------------------------|------|-------------------------|-------|--------------------------|-------|-------------------------|------|-------------------------|-------|--------------------------|------|
|                      | Totals<br>(mitja anual) |      | Índex de<br>distribució |       | Índex de<br>concentració |       | Totals<br>(mitja anual) |      | Índex de<br>distribució |       | Índex de<br>concentració |      |
|                      | H                       | M    | H                       | M     | H                        | M     | H                       | M    | H                       | M     | H                        | M    |
| Agricultura          | 64                      | 57   | 5,45                    | 2,97  | 52,90                    | 47,10 | 77                      | 74   | 6,4                     | 3,5   | 51,1                     | 48,9 |
| Construcció          | 145                     | 32   | 12,35                   | 1,67  | 81,89                    | 18,11 | 146                     | 32   | 12,0                    | 1,5   | 81,9                     | 18,1 |
| Industria            | 255                     | 505  | 21,78                   | 26,37 | 33,56                    | 66,44 | 248                     | 521  | 20,5                    | 24,9  | 32,3                     | 67,7 |
| Serveis              | 623                     | 1136 | 53,19                   | 59,32 | 35,42                    | 64,58 | 639                     | 1235 | 52,7                    | 59,1  | 34,1                     | 65,9 |
| Sense feina anterior | 85                      | 185  | 7,24                    | 9,67  | 31,40                    | 68,60 | 102                     | 229  | 8,4                     | 11,0  | 30,9                     | 69,1 |
| TOTAL                | 1172                    | 1916 | 100                     | 100   | 37,96                    | 62,04 | 1213                    | 2091 | 100,0                   | 100,0 | 36,7                     | 63,3 |

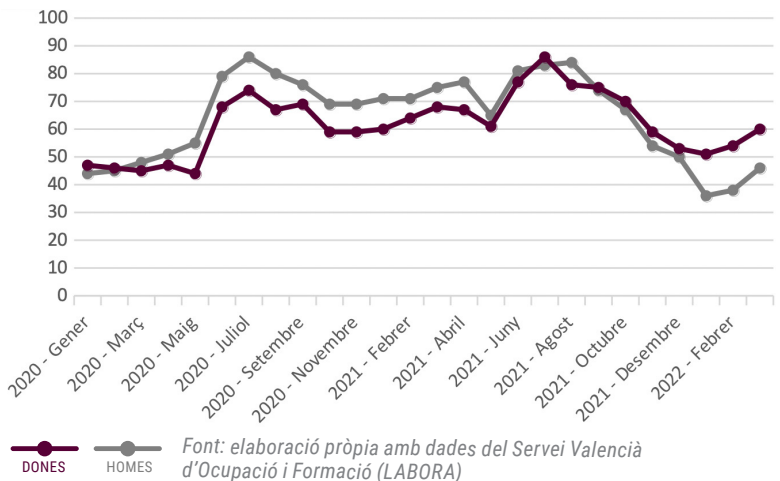
Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

És clar que on més atur es produeix és en el sector serveis, seguit de la construcció. Però no tots tenen la mateixa evolució:

La desocupació en el sector agrícola afecta quantitativament a homes i dones per igual. Les xifres de desocupació d'homes i dones evolucionen de manera solapada. És el sector on menys s'ha deixat notar la crisi provocada per la pandèmia. L'agricultura és un sector essencial i no va patir restriccions d'activitat. La desocupació en el sector d'agricultura puja molt lleument en els primers mesos de 2020, semblant que la crisi de la COVID no l'afecta. Al juny augmenta de manera considerable l'atur, però es deu a l'estacionalitat de les campanyes agrícoles i no a l'impacte del COVID.



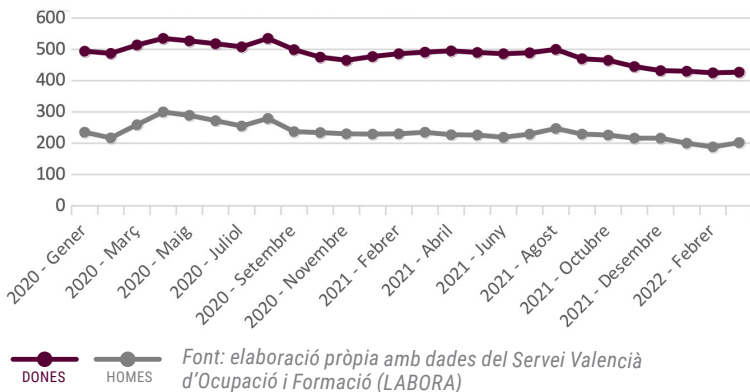
### Gràfic 17: Atur produït en el sector agrícola en Ontinyent en 2020



En el sector industrial l'ocupació s'ha recuperat després de la crisi del \*COVID 19. durant el període de confinament augmenta l'atur registrat, encara que a l'abril comença a baixar. La inicial expulsió de mà d'obra del sector industrial s'ha anat compensant gradualment al llarg d'aquests dos anys.

El que no s'ha tancat és la diferència entre la desocupació masculina i el femení dins del sector. L'evolució de la desocupació de tots dos gèneres ha sigut paral·lela, les tendències són les mateixes, i els impactes es noten en les xifres de manera similar, però la mala situació de partida fa que el nombre de dones en atur en el sector duplique el dels homes.

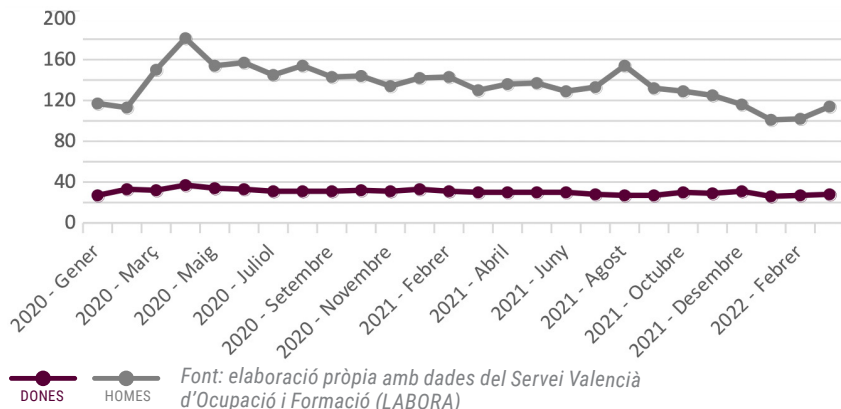
### Atur produït en el sector industrial en Ontinyent en 2020



La desocupació de les dones en la construcció és pràcticament inexistent i així segueix, però òbviament no és per l'alta ocupabilitat de les dones en el sector. Només per als homes és un jaciment d'ocupació destacable. En 2022 l'ocupació en la construcció podem dir que també s'ha recuperat.

El sector de la construcció té una alta pujada de la desocupació durant el període de confinament, a l'abril comença a baixar i puja de nou a l'agost.

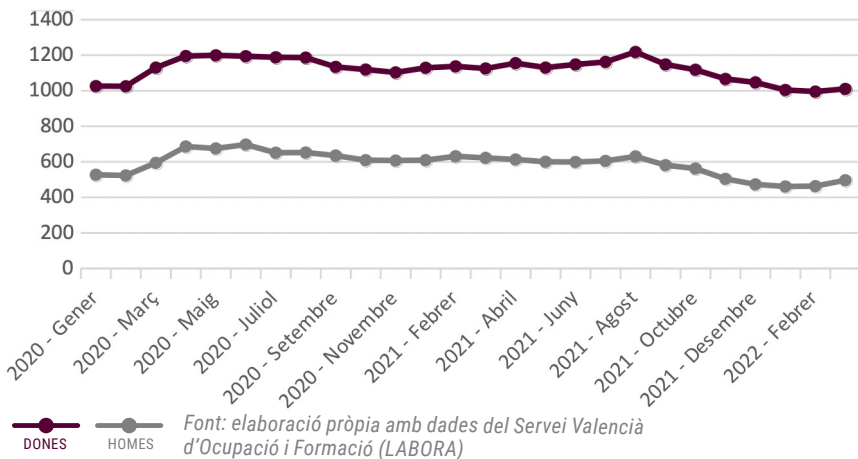
### Atur produït en el sector construcció a Ontinyent en 2020



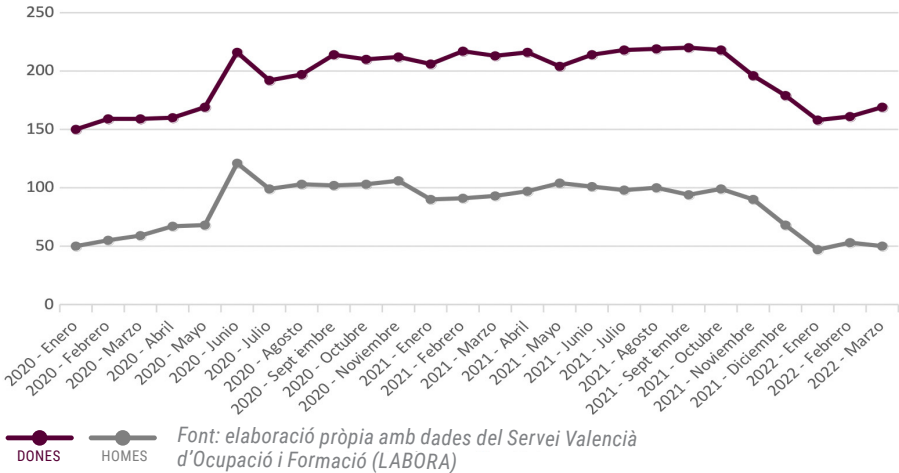
En el sector serveis, encara que és el que més nombre de persones parades té, es veu un menor increment de la desocupació. Va pujar quan al juny de 2020, però des de 2022 es registren xifres similars a les registrades

abans de la pandèmia. La desocupació de les dones s'ha estabilitzat en el primer trimestre de 2022, en el cas dels homes, mostra un lleuger ascens.

### Atur produït en el sector serveis a Ontinyent en 2020



Atur produït en altres sectors a Ontinyent en 2020



4.2.2.3  
Atur registrat segons nivell d'estudi

Hi ha molt poques persones desocupades sense cap mena de titulació. Tampoc hi ha moltes persones en atur amb titulació universitària. La major part de la població activa en atur té estudis primaris i secundaris obligatoris.

Els segueixen les persones amb estudis secundaris no obligatoris. Hi ha moltes més dones en atur que homes en totes els nivells educatius analitzats, excepte entre la gent

sense formació i en primària, on s'observen menys distància en els índexs de distribució. On s'aprecia la major diferència és en la formació professional. Hi ha molt pocs homes en atur amb formació professional de grau superior, el nombre de dones d'aquest nivell formatiu que no troben ocupació quasi ho triplica. Les dones en 2022 suposen quasi el 74,19% de les persones en atur amb esta titulació.

Atur segons  
sexe i nivell  
d'estudis

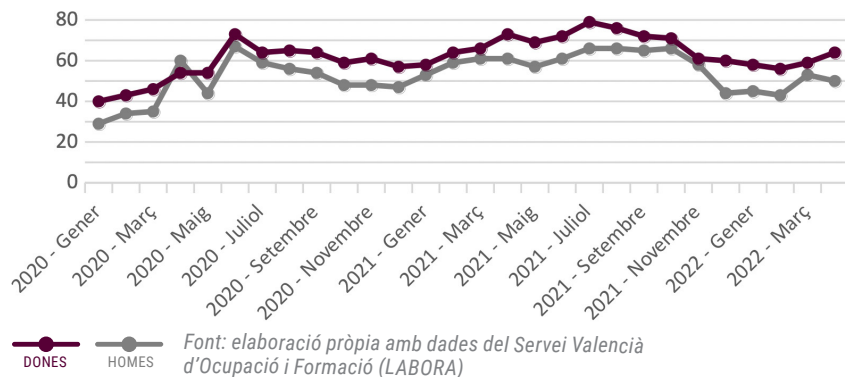
|                               | ANY 2020                |       |                                      |       |                                     |       | ANY 2021                |       |                                      |      |                                     |      |
|-------------------------------|-------------------------|-------|--------------------------------------|-------|-------------------------------------|-------|-------------------------|-------|--------------------------------------|------|-------------------------------------|------|
|                               | Totals<br>(mitja anual) |       | Índex de<br>concentració<br>(% col.) |       | Índex de<br>distribució<br>(% fila) |       | Totals<br>(mitja anual) |       | Índex de<br>concentració<br>(% col.) |      | Índex de<br>distribució<br>(% fila) |      |
|                               | H                       | M     | H                                    | M     | H                                   | M     | H                       | M     | H                                    | M    | H                                   | M    |
| Sense estudis                 | 48                      | 57    | 4,14                                 | 2,97  | 46,07                               | 53,93 | 60                      | 68    | 5,4                                  | 3,6  | 46,6                                | 53,4 |
| Primària                      | 875                     | 1346  | 74,77                                | 70,45 | 39,39                               | 60,61 | 830                     | 1381  | 74,6                                 | 72,1 | 37,5                                | 62,5 |
| Secundària                    | 132                     | 238   | 11,30                                | 12,43 | 35,76                               | 64,24 | 120                     | 237   | 10,8                                 | 12,4 | 33,7                                | 66,3 |
| FP Superior<br>equivalent     | 45                      | 122   | 3,82                                 | 6,36  | 26,92                               | 73,08 | 42                      | 110   | 3,7                                  | 5,7  | 27,5                                | 72,5 |
| Universitària<br>i equivalent | 70                      | 149   | 5,96                                 | 7,79  | 31,91                               | 68,09 | 60                      | 119   | 5,4                                  | 6,2  | 33,5                                | 66,5 |
| TOTAL                         | 1.170                   | 1.911 | 100                                  | 100   | 38                                  | 62    | 1.112                   | 1.915 | 100                                  | 100  | 37                                  | 63   |

Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

Quan veiem l'evolució de la desocupació per a cada nivell formatiu de manera independent, podem observar que el mercat de treball es comporta de manera similar en termes quantitatius amb homes i dones en els nivells d'estudis més baixos. Però en el referit a la desocupació de persones amb

educació secundària, la bretxa de gènere és bastant major, la desocupació de les dones és molt superior al dels homes. Quant als estudis universitaris, el nombre de dones en atur és major que el d'homes però hi ha menys distància.

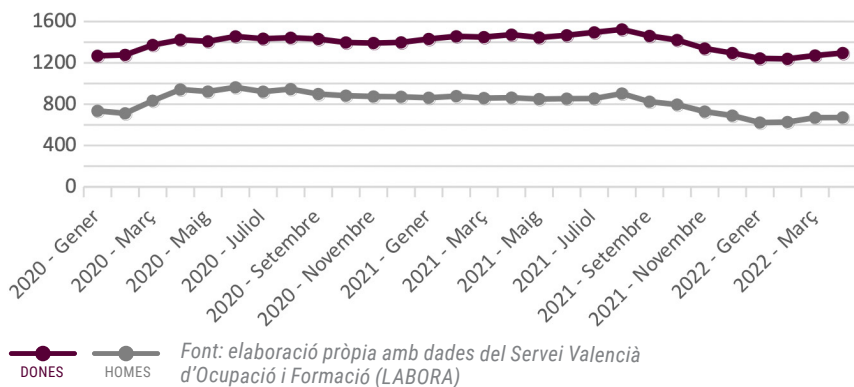
### Evolució de l'atur de persones sense estudi, segons sexe



La major part de les persones desocupades només ha cursat estudis primaris. Les xifres d'atur per a persones amb aquesta formació van pujar al març, es van mantindre pràcticament estables fins a agost de 2021, quan van començar a baixar lleument.

L'evolució ha sigut molt similar per a homes i dones, però s'observa que mentre que l'atur de les dones amb aquest nivell d'estudis ha augmentat lleument, el dels homes ha baixat respecte a gener any 2020.

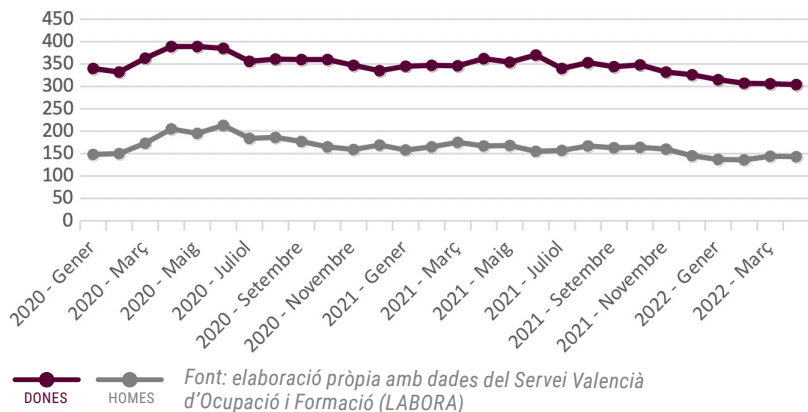
### Evolució de l'atur de persones amb estudis primaris, segons sexe



Considerant tots els estudis secundaris no obligatoris, incloent-hi els estudis de formació professional de grau superior podem veure que la bretxa en la contractació

baixa lleument, la desocupació femenina per a persones d'aquesta qualificació ha baixat, i el de masculí s'ha mantingut.

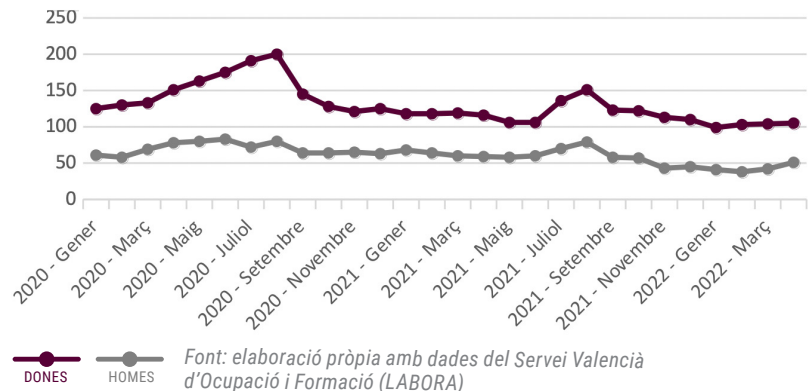
### Evolució de l'atur de persones amb estudis secundaris no obligatoris, segons sexe



Les persones universitàries representen un baix percentatge de la desocupació registrada. Afecta més a les dones que als homes, perquè també hi ha més diplomades

que diplomats universitaris, encara que això no signifie que patiscuen les mateixes discriminacions, o que tinguen la mateixa ocupabilitat.

### Evolució de l'atur de persones amb estudis universitaris segons sexe



### 4.2.3 Contractacions

A l'abril de 2020, a penes es van signar 200 contractes. En els mesos d'agost d'aquests dos anys, les contractacions van ser molt baixes, però la resta del període es van mantindre estables.

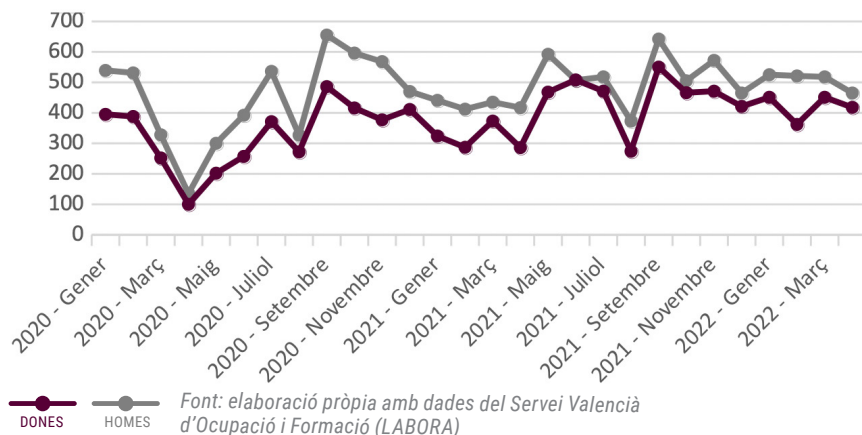
L'any 2020 es va iniciar amb una bretxa de gènere en la contractació major de la qual hi havia al gener de 2022 i de la qual hi ha actualment.

La crisi del COVID s'ha saldat amb un augment de les contractacions de dones i una disminució en les d'homes, que ha tancat una mica la bretxa de gènere que existeix.

En 2022 (fins a abril) la contractació de dones ha suposat el 45,32% del total i la d'homes el 54,68%.



#### Evolució de les contractacions segons sexe



### 4.2.3.1

## Ocupacions més demandades

Les ocupacions més demandades de la comarca són de baixa qualificació. La més demandada ha sigut de peó o peona en la indústria manufacturera, tant en el cas dels homes com de les dones. L'ocupació com a cambrera/o o com a peó/a agrícola també és molt freqüent tant entre homes com dones.

No obstant això, per als homes, l'ocupació com a obrera, la siderúrgia, o el transport són una oportunitat d'ocupació amb molta major freqüència que per a les dones. La venda en botigues, la neteja, l'animació sociocultural, la cura de menors i el treball de gestió administrativa són les ocupacions més demandades per a les dones.

### *Ocupacions més demandades (Homes). Vall d'Albaida 2021*

| Ocupació                                                                                           | Nº Contractes | Percentatge |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|
| Peons de les indústries manufactureres                                                             | 3.584         | 20,60%      |
| Peons agrícoles (excepte en horts, hivernacles, vivers i jardins)                                  | 1.379         | 7,93%       |
| Cambrers assalariats                                                                               | 1.029         | 5,91%       |
| Peons agrícoles en horts, hivernacles, vivers i jardins                                            | 725           | 4,17%       |
| Peons del transport de mercaderies i descarregadors                                                | 681           | 3,91%       |
| Conductors assalariats de camions                                                                  | 623           | 3,58%       |
| Obrer                                                                                              | 566           | 3,25%       |
| Treballadors qualificats em activitats agrícoles (excepte en horts, hivernacles, vivers i jardins) | 542           | 3,12%       |
| Operadors en instal·lacions per la obtenció i transformació de metalls                             | 431           | 2,48%       |
| Reposadors                                                                                         | 350           | 2,01%       |

### *Ocupacions més demandades (Dones). Vall d'Albaida 2021*

| Ocupació                                                                                             | Nº Contractes | Percentatge |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|
| Peonen de les indústries manufactureres                                                              | 2.718         | 21,23%      |
| Cambreres assalariats                                                                                | 1.224         | 9,56%       |
| Venedores en tendes i magatzems                                                                      | 762           | 5,95%       |
| Personal de neteja d'oficina, hotels i altres establiments similars                                  | 540           | 4,22%       |
| Les peons agrícoles (excepte en horts, hivernacles, vivers i jardins)                                | 531           | 4,15%       |
| Monitores d'activitats recreatives i d'entreteniment                                                 | 470           | 3,67%       |
| Empleades administratives amb tasques d'atenció al públic no classificades baix altre epígraf        | 416           | 3,25%       |
| Cuidadores de xiquets i xiquetes en guarderies i centres educatius                                   | 396           | 3,09%       |
| Treballadores qualificades em activitats agrícoles (excepte en horts, hivernacles, vivers i jardins) | 355           | 2,77%       |
| Empleades administratives sense tasques d'atenció al públic no classificades baix altres epígraf     | 329           | 2,57%       |

Segons dades de l'estudi sobre les necessitats formatives del sector industrial i altres realitzats per la patronal europea EURATEX i en l'acord territorial Ontinyent-Ibi-Alcoi, assenyalen alguns nínxols d'ocupació en el curt termini.

En indústria tèxtil, faran falta operàries i operaris de producció però menys que en altres moments, i en canvi hi haurà un augment de la demanda de professionals del disseny i de nous perfils relacionats amb logística, especialistes en màrqueting, en innovació d'acabats, en tèxtils intel·ligents o analistes de processos”.

### 4.2.3.2 Contractacions segons edat

En termes absoluts, els qui més contractes van signar durant la pandèmia, han sigut les persones entre 20 i 24 anys. Els contractes a partir dels 50 anys són poc freqüents tant per a dones com per a homes. La contractació està masculinitzada, a pesar que hi ha més dones en atur que homes, es fan més contractes a homes que a dones, però és en les generacions més

En fabricació de productes metàl·lics es requerirà personal expert en robòtica i sistemes; en fabricació de productes informàtics i electrònics faran falta personal tècnic i de programació. En fabricació de maquinària i equipament seran necessaris especialistes en realitat virtual i fabricació additiva.

I quant als perfils transversals a tots els sectors serà necessari personal per a àrees com l'administrativa, comercial, manteniment, gestió de dades per a la cadena de subministraments o disseny en 3D.

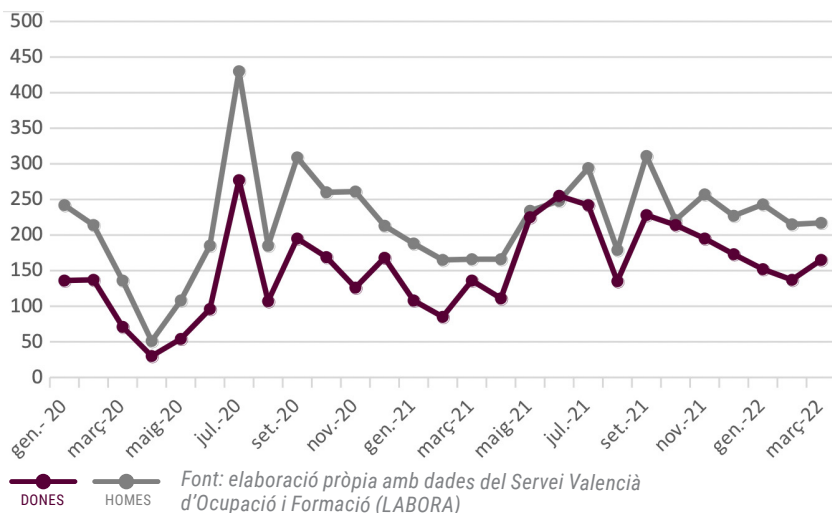
joves on més es veuen aquestes diferències. A edats superiors la contractació d'homes baixa fins a equiparar-se en número a la contractació femenina. Les majors diferències en la contractació d'homes i dones segons gènere, es dona entre les persones menors de 20 anys. El 70,74% dels contractes que signen les persones més joves són per a homes.

|                  | ANY 2020 |      |                                |       |                               |       | ANY 2021 |      |                                |       |                               |       |
|------------------|----------|------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|----------|------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|
|                  | Total    |      | Índex de concentració (% Col.) |       | Índex de distribució (% fila) |       | Total    |      | Índex de concentració (% Col.) |       | Índex de distribució (% fila) |       |
|                  | H        | M    | H                              | M     | H                             | M     | H        | M    | H                              | M     | H                             | M     |
| De 16 a 19 anys  | 416      | 172  | 7,74                           | 4,38  | 70,75                         | 29,25 | 431      | 261  | 7,33                           | 5,33  | 62,28                         | 37,72 |
| De 20 a 24 anys  | 1191     | 666  | 22,15                          | 16,96 | 64,14                         | 35,86 | 1312     | 1038 | 22,32                          | 21,19 | 55,83                         | 44,17 |
| De 25 a 29 anys  | 815      | 618  | 15,16                          | 15,74 | 56,87                         | 43,13 | 913      | 808  | 15,53                          | 16,49 | 53,05                         | 46,95 |
| De 30 a 34 anys  | 708      | 469  | 13,17                          | 11,94 | 60,15                         | 39,85 | 781      | 575  | 13,28                          | 11,74 | 57,60                         | 42,40 |
| De 35 a 39 anys  | 569      | 398  | 10,58                          | 10,13 | 58,84                         | 41,16 | 563      | 449  | 9,58                           | 9,17  | 55,63                         | 44,37 |
| De 40 a 44 anys  | 528      | 538  | 9,82                           | 13,70 | 49,53                         | 50,47 | 623      | 588  | 10,60                          | 12,00 | 51,45                         | 48,55 |
| De 45 a 49 anys  | 437      | 469  | 8,13                           | 11,94 | 48,23                         | 51,77 | 447      | 490  | 7,60                           | 10,00 | 47,71                         | 52,29 |
| De 50 a 54 anys  | 398      | 323  | 7,40                           | 8,23  | 55,20                         | 44,80 | 423      | 368  | 7,20                           | 7,51  | 53,48                         | 46,52 |
| De 55 a 59 anys  | 236      | 200  | 4,39                           | 5,09  | 54,13                         | 45,87 | 289      | 227  | 4,92                           | 4,63  | 56,01                         | 43,99 |
| De 60 a 64 anys  | 79       | 74   | 1,47                           | 1,88  | 51,63                         | 48,37 | 87       | 91   | 1,48                           | 1,86  | 48,88                         | 51,12 |
| De 65 anys o més | 0        | 0    | 0                              | 0     |                               |       | 10       | 4    | 0,17                           | 0,08  | 71,43                         | 28,5  |
| TOTAL            | 5377     | 3927 | 100                            | 100   | 57,79                         | 42,21 | 5879     | 4899 | 100                            | 100   | 54,54                         | 45,45 |

Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

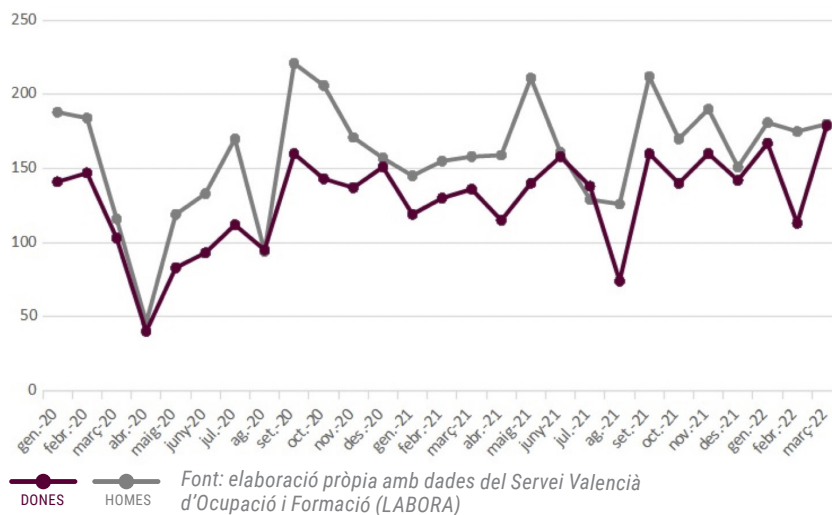
La contractació de joves, després de l'impacte inicial del confinament augmenta de manera considerable a l'estiu. La contractació d'homes es va recuperar millor que les de les dones durant tota la pandèmia.

### Evolució de la contractació de menors de 30 segons sexe



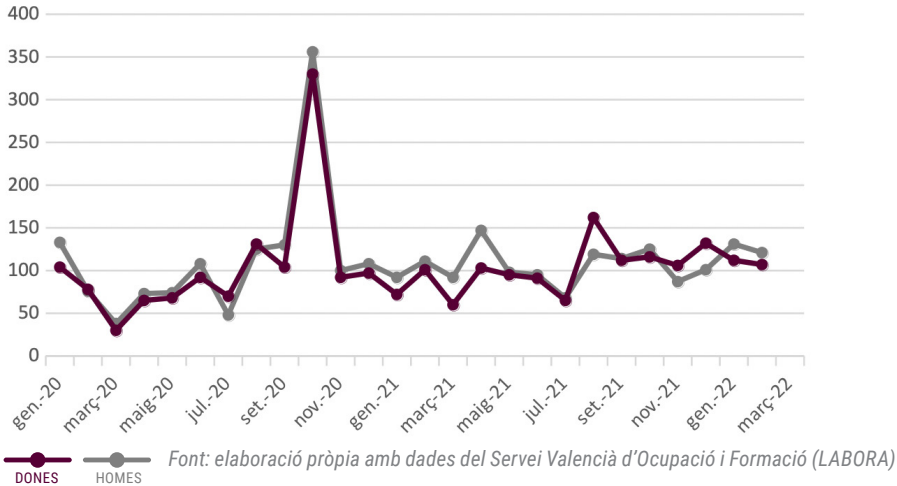
La contractació de persones en les etapes mitjanes de la vida laboral, va patir un procés similar al de les dones joves. La tendència d'homes i dones transcorren de manera paral·lela però deixa veure la bretxa que ha vingut existint, encara que alguns mesos ha sigut paritària.

### Evolució de la contractació de persones entre 30 i 44 anys



La contractació a persones majors de 45 anys ha sigut paritària durant la pandèmia i molt estable excepte un pic registrat en octubre de 2020.

Evolució de la contractació de persones majors de 45 anys



4.2.3.3 Contractacions segons sector

No s'ha produït cap contractació de persones sense ocupació anterior. Les persones que han signat algun contracte durant la pandèmia comptaven amb experiència laboral.

ha patit tantes restriccions en la seua activitat, només ha generat el 5,07% dels contractes signats per homes, i el 3,33% dels signats per dones en 2021.

L'únic sector on s'ha creat ocupació per a homes i dones de manera paritària ha sigut el sector serveis, que és el que empre la major de la població. La indústria ha baixat el seu pes en relació al 2020, ha disminuït la contractació de dones en el sector en termes absoluts i relatius, en el cas dels homes ha augmentat. El sector agrícola, malgrat la seua resiliència davant les crisis, i al fet que ha sigut un sector bàsic que no

La construcció ha generat un 9,61% de la contractació masculina. Ha crescut respecte a 2020. És un sector important, genera més ocupació per als homes que el sector agrícola. Però per a les dones és un sector blindat, només el 1,31% de les dones contractades han trobat ocupació en construcció durant 2021. Les femenines, suposen solament el 10,17% de total de contractacions del sector.

Contractes segons sector i sexe

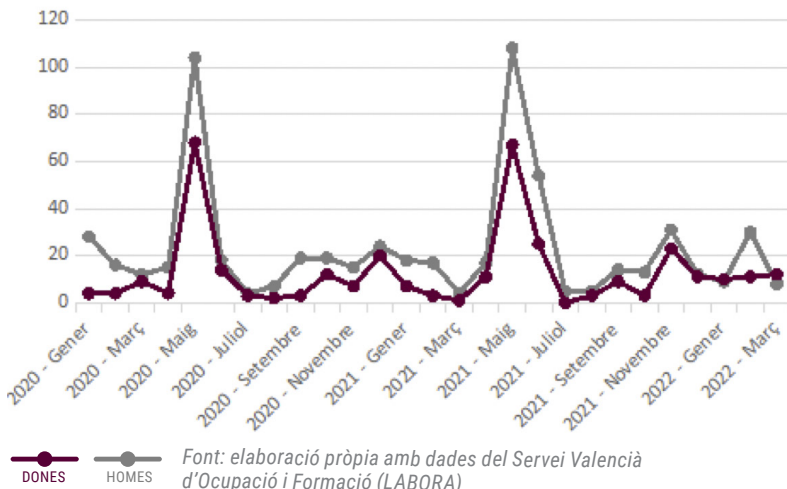
|             | ANY 2020 |      |                                |        |                               |       | ANY 2021 |      |                                |        |                               |       |
|-------------|----------|------|--------------------------------|--------|-------------------------------|-------|----------|------|--------------------------------|--------|-------------------------------|-------|
|             | Total    |      | Índex de concentració (% Col.) |        | Índex de distribució (% fila) |       | Total    |      | Índex de concentració (% Col.) |        | Índex de distribució (% fila) |       |
|             | H        | M    | H                              | M      | H                             | M     | H        | M    | H                              | M      | H                             | M     |
| Agricultura | 281      | 150  | 5,23                           | 3,82   | 65,20                         | 34,80 | 298      | 163  | 5,07                           | 3,33   | 64,64                         | 35,36 |
| Construcció | 461      | 60   | 8,57                           | 1,53   | 88,48                         | 11,52 | 565      | 64   | 9,61                           | 1,31   | 89,83                         | 10,17 |
| Indústria   | 1819     | 962  | 33,83                          | 24,50  | 65,41                         | 34,59 | 2082     | 1020 | 35,41                          | 20,82  | 67,12                         | 32,88 |
| Serveis     | 2816     | 2755 | 52,37                          | 70,16  | 50,55                         | 49,45 | 2934     | 3652 | 49,91                          | 74,55  | 44,55                         | 55,45 |
| TOTAL       | 5377     | 3927 | 100,00                         | 100,00 | 57,79                         | 42,21 | 5879     | 4899 | 100,00                         | 100,00 | 54,55                         | 45,45 |

Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

El sector agrícola genera molt poca ocupació en el territori excepte a la primavera, és una ocupació molt estacional, i de molt curta duració. De maig a juny, durant les campanyes agrícoles, augmenta la demanda de mà d'obra de manera considerable.

Encara que la contractació augmenta per a homes i dones, la major presència d'homes es reflecteix en les afiliacions, i en les contractacions també.

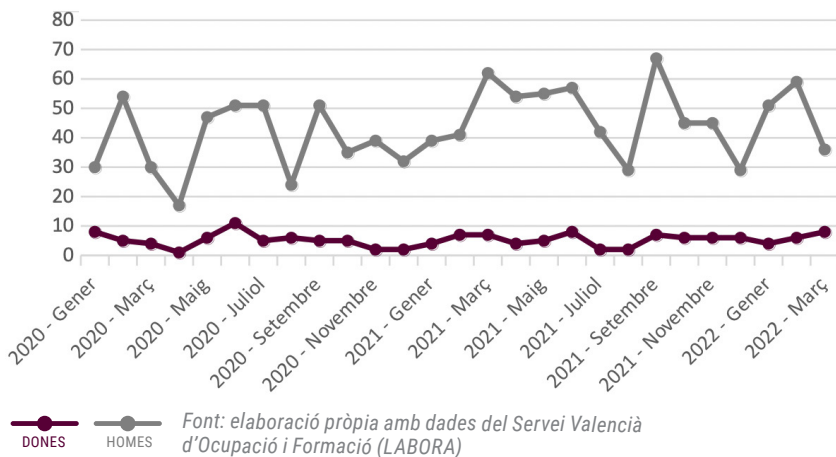
### Evolució de les contractacions en el sector agrícola segons sexe



Hi ha poques dones que demanen ocupació en la construcció, però es produeixen encara menys contractes. El nombre màxim de con-

tractes a dones en els mesos de pandèmia va ser 10. Per als homes és un sector més important, però també és bastant inestable.

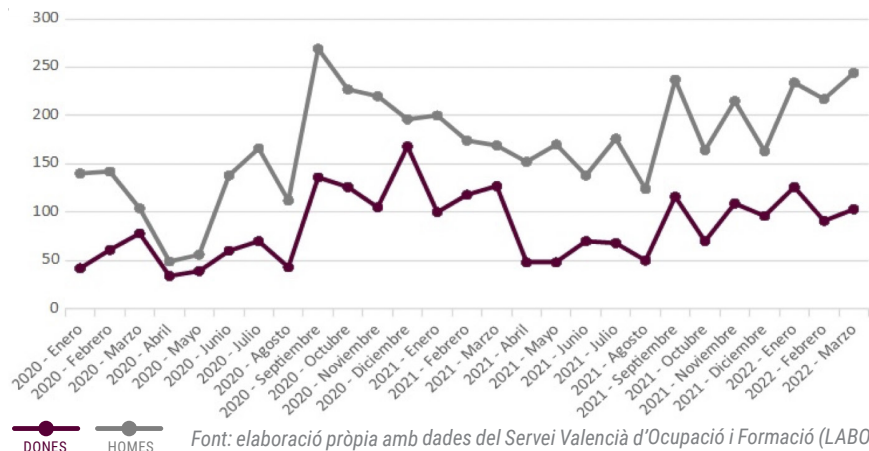
### Evolució de les contractacions en la construcció segons sexe



Els contractes en indústria van patir una important baixada en els primers mesos de confinament. La ràpida resposta de la indústria tèxtil, i l'alçament d'algunes restriccions han fet que els contractes venguen augmentant des de juny de 2020. No obstant això, la recuperació en la contractació masculina és diferent

de la femenina. La tendència dels contractes a homes és positiva, mostra un increment important al llarg del període. La contractació femenina és molt més baixa, i la tendència que s'observa durant la pandèmia mostra una recuperació de la contractació femenina molt més moderada.

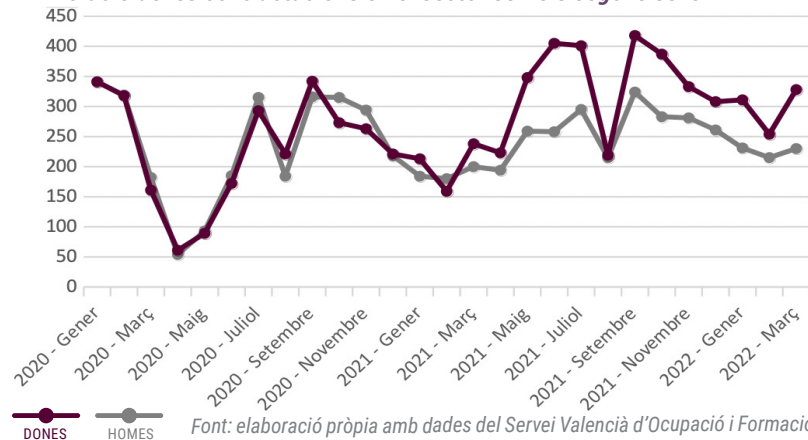
### Evolució de les contractacions en la indústria manufacturera segons sexe



El sector serveis és en el qual s'observa més paritat en la contractació. La caiguda en el nombre de contractes en els serveis va ser la més abrupta de tots els sectors. Solament va augmentar una vegada alçades les mesures de confinament a l'estiu de 2020, però amb les noves restriccions d'octubre van tornar a caure i fins a la fi del segon estat d'alarma no va tornar a

recuperar-se amb alts i baixos des de llavors. Hi ha més contractes actualment que durant la pandèmia, però menys que abans de decretar-se el primer estat d'alarma. El sector servei, juntament amb l'agricultura, no han recuperat el ritme de contractació. Quant a les diferències de gènere, cal destacar, que des de 2021, es produeixen més contractes a dones que a homes.

### Evolució de les contractacions en el sector serveis segons sexe



### 4.2.3.4

## Contractacions segons estudis

El mercat laboral d'Ontinyent té més capacitat d'absorbir mà d'obra amb formació bàsica. La major part dels contractes són per a persones amb estudis primaris. No obstant això, pot observar-se com els índexs de contractació més feminitzats es

donen entre les persones amb estudis no obligatoris (secundaris i universitaris). El 16,65% dels contractes a homes i el 22,97% dels contractes a dones en 2021 van ser a persones amb formació de grau mitjà i superior.

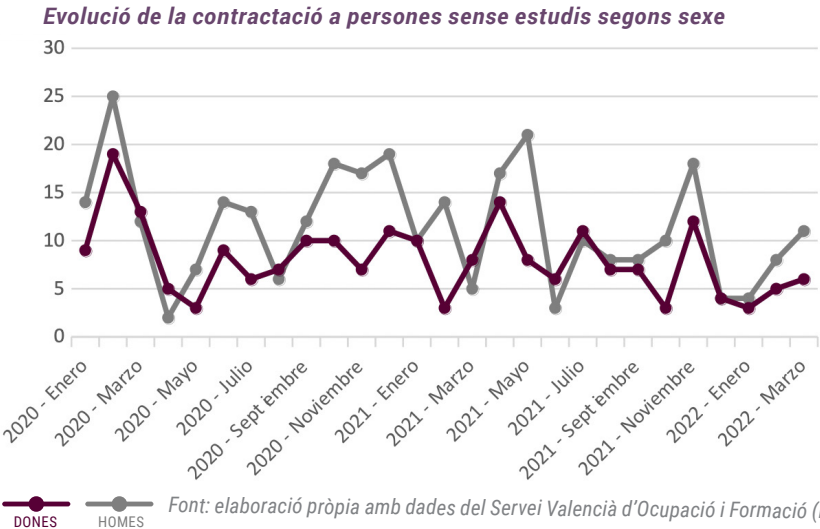
#### Contractes segons sexe i estudis

|                      | ANY 2020 |      |                                |       |                               |       | ANY 2021 |      |                                |       |                               |       |
|----------------------|----------|------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|----------|------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|
|                      | Total    |      | Índex de concentració (% Col.) |       | Índex de distribució (% fila) |       | Total    |      | Índex de concentració (% Col.) |       | Índex de distribució (% fila) |       |
|                      | H        | M    | H                              | M     | H                             | M     | H        | M    | H                              | M     | H                             | M     |
| <b>Sense estudis</b> | 159      | 109  | 2,96                           | 2,78  | 59,33                         | 40,67 | 128      | 93   | 2,18                           | 1,90  | 57,92                         | 42,08 |
| <b>Primaris</b>      | 4229     | 2840 | 78,65                          | 72,36 | 59,82                         | 40,18 | 4770     | 3678 | 81,18                          | 75,12 | 56,46                         | 43,54 |
| <b>Secundaris</b>    | 696      | 573  | 12,94                          | 14,60 | 54,85                         | 45,15 | 642      | 692  | 10,93                          | 14,13 | 48,13                         | 51,87 |
| <b>Universitaris</b> | 293      | 403  | 5,45                           | 10,27 | 42,10                         | 57,90 | 336      | 433  | 5,72                           | 8,84  | 43,69                         | 56,31 |
| <b>TOTAL</b>         | 5377     | 3927 | 100                            | 100   | 57,79                         | 42,21 | 5879     | 4899 | 100                            | 100   | 54,54                         | 45,45 |

Font: elaboració pròpia amb dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA)

L'oferta d'ocupació per a gent sense qualificació és molt baixa. Es fan molt contractes a persona sense cap titulació i des de la pandèmia encara menys. La caiguda dels contractes a persones sense qualificació ha tingut moments en els quals s'ha desplomat tant per a homes com per a dones.

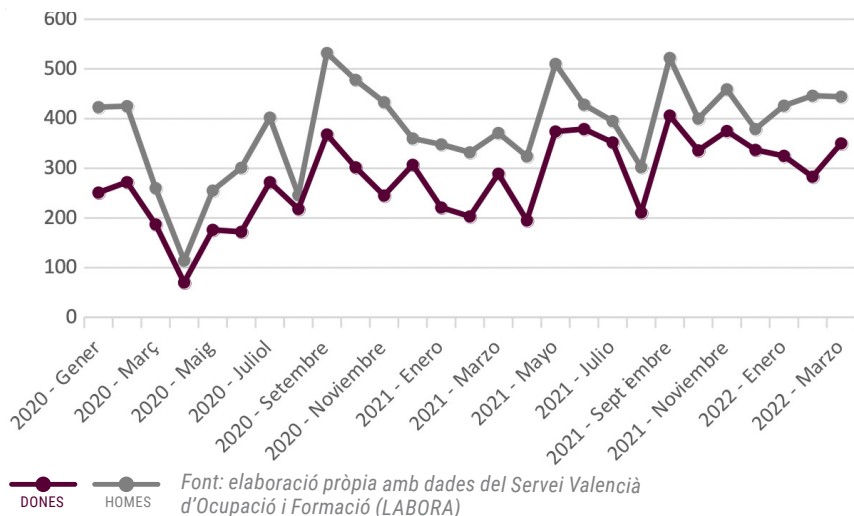
Però els homes sense estudis tenen més possibilitats de trobar ocupació a Ontinyent. Els contractes a dones sense formació s'han mantingut durant tota la pandèmia i continuen hui dia sent inferiors en número, als d'homes amb la mateixa qualificació.



En la contractació a persones amb estudis primaris, també pot observar-se una important masculinització. Però excepte al mes de març, la resta del període analitzat

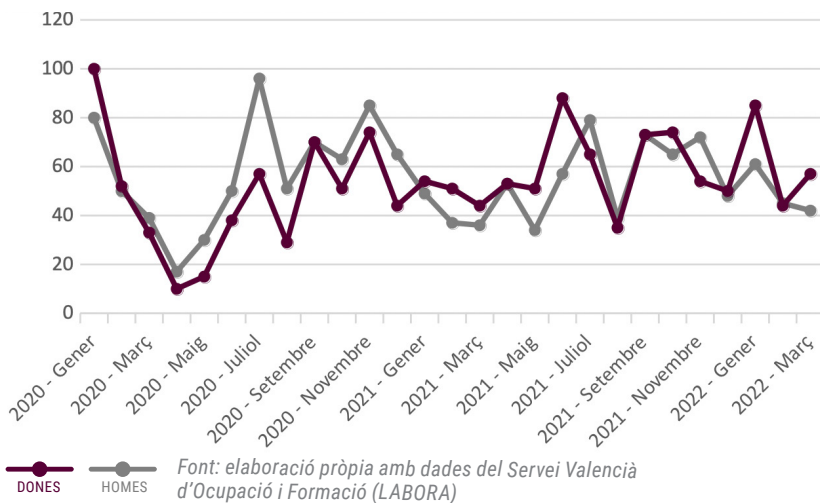
veiem com els contractes a persones amb estudis primaris, si bé poden haver-se alentit continua sent els més freqüents.

### Evolució de la contractació a persones amb estudis primaris segons sexe



La contractació de persones amb formació mitjana (estudis secundaris no obligatoris) és la més paritària. A major nivell de formació, major feminització dels contractes.

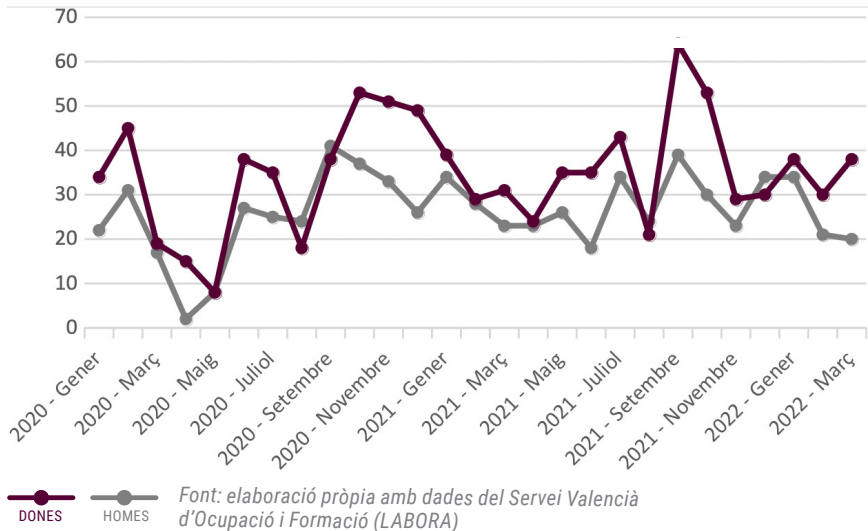
### Evolució de la contractació a persones secundàries segons sexe



La contractació de dones amb estudis universitaris és superior a la dels homes, d'altra banda, les dones en general presenten nivells més alts de qualificació que els homes, són conscients que les seues oportunitats laborals en ocupacions no qualificades són molt

reduïdes i les condicions laborals són pitjors. Encara que la formació no garanteixen que tindre una ocupació de qualitat, segons les dades augmenta les oportunitats de les dones d'accedir a un contracte de treball.

### ***Evolució de la contractació a persones amb estudis universitaris segons sexe***



### 4.2.4

## Teixit empresarial

El nombre d'empreses més baix en el municipi de la sèrie temporal des de 2012, es va registrar en 2018. No obstant això des de llavors i malgrat la crisi ocasionada per la pandèmia, el nombre total d'empreses s'ha mantingut.

Ha descendit el nombre d'empreses industrials, però ha crescut el nombre d'empreses del sector de la construcció i del sector serveis.

### Evolució del número d'empreses segons sector

| Període            | Agricultura | Indústria | Construcció | Serveis | Total |
|--------------------|-------------|-----------|-------------|---------|-------|
| 2020 (trimestre 1) | 15          | 206       | 79          | 809     | 1109  |
| 2020 (trimestre 2) | 19          | 208       | 88          | 808     | 1123  |
| 2020 (trimestre 3) | 18          | 209       | 91          | 811     | 1129  |
| 2020 (trimestre 4) | 18          | 208       | 89          | 816     | 1131  |
| 2021 (trimestre 1) | 14          | 206       | 97          | 795     | 1112  |
| 2021 (trimestre 2) | 18          | 206       | 101         | 813     | 1138  |
| 2021 (trimestre 3) | 17          | 202       | 98          | 814     | 1131  |
| 2021 (trimestre 4) | 17          | 203       | 106         | 832     | 1158  |
| 2022 (trimestre 1) | 15          | 200       | 106         | 831     | 1152  |

Font: *Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) i Institut Social de la Marina (ISM)*  
*Institut Valencià d'Estadística (IVE)*

Durant un temps de confinament i la suspensió d'activitats, s'han posat en marxa mesures locals per a pal·liar els efectes de les mesures sanitàries en les empreses del municipi.

femenina, posat que no es contenen amb dades sobre la direcció, ni plantilla desagregades per sexe, ni estan condicionades a les polítiques d'igualtat laboral, per la qual cosa no es fa seguiment de l'impacte de les ajudes en aquestes variables.

No obstant això, no es pot veure l'impacte que aquestes mesures tenen per a l'ocupació

### Ajudes municipals a empreses. 2021

| Tipus d'ajuda | Empreses beneficiàries | Quantia      | Mitja       |
|---------------|------------------------|--------------|-------------|
| Plan Resistir | 368                    | 784.937,81 € | 2.132,98 €  |
| Fires         | 6                      | 20.451,11 €  | 3.408,52 €  |
| Catàlegs      | 28                     | 29.978,70 €  | 1.070,67 €  |
| Epis          | 2                      | 3.000 €      | 1.500,00 €  |
| Lloguer       | 5                      | 5.000 €      | 1.000,00 €  |
| Rehabilitació | 51                     | 200.000 €    | 3.921,57 €  |
| Directes      | 13                     | 276.620 €    | 21.278,46 € |

El saldo de la crisi pandèmica en el treball autònom, en el nombre de persones empresàries o empleades per compte propi també és positiu. El nombre d'autònomes i autònoms en el 2n trimestre de 2022 era superior al del primer trimestre de 2021 (quan es va produir la declaració de l'estat d'alarma).

Malgrat les restriccions que s'han succeït en aquest període i la incertesa econòmica, hi ha 36 noves autònomes i 25 autònoms.

El nombre de dones auto ocupades ha augmentat un 4,09%, el nombre d'homes que treballen sota aquesta fórmula ha augmentat menys, només un 1,45%. Encara que el número autònomes haja crescut durant la pandèmia, aquest creixement a penes ha impactat en la bretxa de gènere existent. Per cada 100 homes autònoms o empresaris, només hi ha 52,46 dones.

**Evolució del número de persones afiliades en el Règim de Treball Autònom**

| Període              | Total |       | Índex de concentració |       | Índex de feminització |
|----------------------|-------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|
|                      | Homes | Dones | Homes                 | Dones | Total                 |
| 2020 - 1er trimestre | 1723  | 881   | 66,17                 | 33,83 | 51,13                 |
| 2020 - 2º trimestre  | 1747  | 882   | 66,45                 | 33,55 | 50,49                 |
| 2020 - 3er trimestre | 1748  | 887   | 66,34                 | 33,66 | 50,74                 |
| 2020 - 4º trimestre  | 1757  | 892   | 66,33                 | 33,67 | 50,77                 |
| 2021 - 1er trimestre | 1766  | 895   | 66,37                 | 33,63 | 50,68                 |
| 2021 - 2º trimestre  | 1770  | 904   | 66,19                 | 33,81 | 51,07                 |
| 2021 - 3er trimestre | 1761  | 904   | 66,08                 | 33,92 | 51,33                 |
| 2021 - 4º trimestre  | 1765  | 913   | 65,91                 | 34,09 | 51,73                 |
| 2022 - 1er trimestre | 1748  | 915   | 65,64                 | 34,36 | 52,35                 |
| 2022 - 2º trimestre  | 1748  | 917   | 65,59                 | 34,41 | 52,46                 |

Font: Estadística de persones afiliades a la Seguretat Social. Institut Valencià d'Estadística

**4.2.4.1. Accions dirigides a empresàries i emprenedores**

Des dels serveis d'ocupació presents en el territori s'han posat en marxa algunes mesures d'acció positiva per a donar suport a l'emprenedoria femenina. Algunes de les accions que s'han implementat són de tipus econòmic.

Des de l'Àrea de Promoció Econòmica de l'Ajuntament, com des del SERVEF s'incrementen les ajudes destinades a facilitar l'emprenedoria en cas que el projecte estiga liderat per dones. També es facilita formació específica per a empresàries i emprenedores, principalment relacionada amb la digitalització de negocis.

| Tallers d'emprenedoria per a dones                                                    | Participants |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Habilitats digitals per a l'emprenedoria                                              | 19           |
| Habilitats digitals per a l'ocupació                                                  | 15           |
| Extraordinàries nivell bàsic (xarxes socials per a negocis)                           | 13           |
| Extraordinàries nivell intermedi (segmentació de públics i anuncis en xarxes socials) | 16           |

Font: Àrea de Promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

### 4.2.5. Ocupació municipal

Els Ajuntaments s'han convertit en agents importants per a la dinamització del mercat laboral, a través de l'oferta pública d'ocupació i dels programes de foment de la contractació, finançats per diferents organismes.



#### 4.2.5.1. Ocupació pública

L'ocupació pública que genera l'Ajuntament pot ser estable, per a ampliar la plantilla de manera permanent, o bé poden crear-se borses d'ocupació, per a cobrir necessitats eventuais de personal dels diferents serveis.

L'anàlisi d'oferta de 2021, permet constatar la segregació horitzontal del mercat laboral. En els llocs de policia, els únics llocs estables convocats, el 77,27% de les candidatures van ser d'homes i solo el 22,73% de dones.

#### Candidatures a ocupació pública indefinit ofert en 2021

| Llocs         | Total |       |       | Índex de concentració<br>(% Col.) |       | Índex de distribució<br>(% fila) |       |
|---------------|-------|-------|-------|-----------------------------------|-------|----------------------------------|-------|
|               | Homes | Dones | TOTAL | Homes                             | Dones | Homes                            | Dones |
| Policia local | 17    | 5     | 22    | 9,83                              | 1,14  | 77,27                            | 22,73 |

Font: Àrea de Promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

En les borses d'ocupació, en els llocs de xòfer i en les relacionades amb la informàtica hi ha més homes inscrits. En les borses relacionades amb la intervenció social i la gestió administrativa hi ha més dones.

#### Candidatures a borses d'ocupació constituïdes en 2021

| Llocs                  | Total |       |       | Índex de concentració<br>(% Col.) |        | Índex de distribució<br>(% fila) |       |
|------------------------|-------|-------|-------|-----------------------------------|--------|----------------------------------|-------|
|                        | Homes | Dones | TOTAL | Homes                             | Dones  | Homes                            | Dones |
| Xòfer                  | 9     | 0     | 9     | 5,20                              | 0,00   | 100,00                           | 0,00  |
| Auxiliar informàtica   | 6     | 4     | 10    | 3,47                              | 0,91   | 60,00                            | 40,00 |
| Educació social        | 3     | 20    | 23    | 1,73                              | 4,56   | 13,04                            | 86,96 |
| Auxiliar administratiu | 74    | 214   | 288   | 42,77                             | 48,75  | 25,69                            | 74,31 |
| Administratiu          | 64    | 196   | 260   | 36,99                             | 44,65  | 24,62                            | 75,38 |
| Total                  | 173   | 439   | 612   | 100,00                            | 100,00 | 28,27                            | 71,73 |

Font: Àrea de Promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

### 4.2.5.2. Programes de foment de la contractació

A través d'aquesta mena de programes, les administracions locals augmenten la seua capacitat per a contractar personal de diferents titulacions i edats, en diferents serveis municipals, durant un període limitat en el temps. Solament el 30,23% dels llocs creats a través dels programes públics de

foment de l'ocupació han beneficiat a les dones d'Ontinyent. En tots els programes per al foment de la contractació posats en marxa durant 2021, la majoria dels contractes han anat destinats a homes, encara que l'atur entre les dones siga superior.

**Persones beneficiàries de programes d'ocupació segons lloc i sexe. Ontinyent 2020-2021**

| Programa | Total |       |       | Índex de concentració (% Col.) |       | Índex de distribució (% fila) |       |
|----------|-------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|
|          | Homes | Dones | TOTAL | Homes                          | Dones | Homes                         | Dones |
| EMCORP   | 5     | 2     | 7     | 16,13                          | 15,38 | 71,43                         | 28,57 |
| ECOVID   | 10    | 3     | 13    | 32,26                          | 23,08 | 76,92                         | 23,08 |
| EMPUJU   | 16    | 8     | 24    | 51,61                          | 61,54 | 66,67                         | 33,33 |
| TOTAL    | 31    | 13    | 44    | 100                            | 100   | 72,09                         | 30,23 |

Font: Àrea de Promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

La majoria dels llocs de treball generats a través dels programes d'ocupació municipals, requereixen estudis primaris (50%), un terç (34,09%) estan destinats a persones amb estudis mitjans, una xicoteta part (el 15,91%) requereix d'estudis superiors. Només dos dels set llocs per als quals es necessita titulació universitària han sigut ocupats per dones.

Malgrat l'obligatorietat de les administracions de fomentar la paritat les seues relacions laborals, l'ocupació creada a través d'aquests programes reproduceix la segregació horitzontal existent en l'empresa privada.

Tots els llocs relacionats amb la construcció han sigut ocupats solament per homes. Han suposat la meitat dels contractes que han signat els homes (51,61%) Ací radica l'escàs impacte d'aquests programes en les bretxes d'ocupació. Com una part important dels treballs que es cobreixen a través d'aquests programes es relacionen amb els serveis d'obres (el 36,36% dels llocs oferits) i les dones rarament s'encarreguen d'aquesta mena de treballs, a final aquest tipus de polítiques tenen major impacte en els homes.

**Persones beneficiàries dels programes d'ocupació segons sexe. 2020-2021**

| Programa                     | Homes | Dones |
|------------------------------|-------|-------|
| Pedagogia                    | 1     | 0     |
| Dret                         | 2     | 0     |
| Ingenieria industrial        | 1     | 0     |
| Turisme                      | 1     | 0     |
| Història                     | 0     | 1     |
| Ambientalista                | 0     | 1     |
| Tècnica/o superior ambiental | 1     | 0     |
| Tècnic/a medi ambiental      | 1     | 0     |
| Disseny gràfic               | 0     | 1     |
| Disseny web                  | 1     | 0     |
| TASOC                        | 0     | 1     |
| Auxiliar administració       | 4     | 4     |
| AJ Biblioteca                | 0     | 2     |
| Peó/a obra                   | 5     | 0     |
| Conserge                     | 3     | 3     |
| OF Obra                      | 8     | 0     |
| Pintura                      | 3     | 0     |
| Total                        | 31    | 13    |

Font: Àrea de Promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

### 4.3.

## Aspectes qualitatius de l'ocupació en Ontinyent: el que els números no mostren

A pesar que l'impacte del COVID en temes d'ocupació sembla haver sigut conjuntural, i hi ha algunes xifres que permeten ser optimistes, les dades quantitatives invisibilitzen algunes realitats menys positives, sobretot quan parlem d'ocupació femenina.

### 4.3.1. Treballs en l'economia submergida i panorames obscurs

L'ocupació en el sector industrial, ha sigut el motor de desenvolupament de la zona. Continua sent el sector més visible, encara que la seua importància en la creació d'ocupació ha vingut disminuint. Però l'ocupació en aquest sector estava i està altament masculinitzat.

Del total de persones afiliades al règim industrial durant 2021, només el 39,83% eren dones, enfront del 60,17% d'homes. Les labors de magatzem, transport i direcció estan ocupades principalment per homes. Les dones treballen principalment en la màquina i també en el planxat i el plegat.

També en el sector tèxtil es produeixen abusos i incompliment de convenis i normativa laboral. Les associacions empresarials del tèxtil reconeixen que algunes vegades es cometien irregularitats, però exerceixen pressió i aconsellen per a evitar-los.

***Tenim un conveni tèxtil que és a nivell nacional que acaba d'estar en una taula de negociació i alguns salaris mínims, i hi ha unes condicions mínimes, que hem de complir tots. Però clar (Tècnica. Associació empresarial)***

Així i tot, diverses de les dones desocupades entrevistades declaren abusos de diferent tipus, les més majors han patit fins i tot treball infantil, algunes han passat per assetjament laboral de superiors immediates, ritmes molt ràpids, sous baixos...

***La meua mare em portava per a trobar treball a les fàbriques. No, és que quina edat té la xiqueta? 14, 15. Tenia llavors, quasi... Ai és que no té experiència laboral i però bo sí és que acaba d'eixir i la meua mama per un amic d'ella que em va contractar. Vaig ser a la seua fàbrica perquè... (59 anys, EGB, 12 anys desocupada)***

Les condicions de treball dins dels magatzems són dures. Però una part d'important del treball de confecció es fa a casa, sense contracte i es paga per peces, però molt barat. Aquest tipus d'ocupació en la indústria tèxtil, es remunta als anys 60. Durant aquesta època moltes mares cosien a casa per a compatibilitzar les faenes de casa i comptes amb les remunerades. No obstant això la crisi dels anys 2000, va provocar l'augment de subcontractes, baixades de sòls i treball no declarat. Les principals queixes respecte a aquests treballs són:

- La baixa retribució fa que hagen de treballar llargues jornades per a arribar a salaris baixos.
- Els costos que comporta que el domicili siga el lloc de treball, són a càrrec de la treballadora.
- El treball es desenvolupa en condicions d'aïllament i soledat.
- És freqüent que es desenvolupe sense cotització a la Seguretat Social ni protecció enfront d'accidents o malalties laborals.

L'economia submergida no sols es dona en aquesta indústria. En ocupacions relacionades amb l'hostaleria i la restauració també s'han recollit testimoniatges de treballadores precaritzades, fins i tot funcionàries públiques, que en la seua etapa en l'empresa privada, han tingut irregularitats en la seua contractació.

***I a mi és que, mira ara és que ara recentment m'ha passat perquè jo havia de buscar un contracte l'any de la... això, i eren ací. Dic, ostres, dic, però com a taquígraf? Mecnògraf? però si jo estava en comptabilitat. Certificacions d'obres. És que sí, no s'ajusta tot, en, en contracte. Una categoria d'un administratiu quan estàs fent funcions de, perquè això passa en l'empresa privada. (Orientadora laboral)***

També és comuna en l'ocupació domèstica. L'augment de població major fa que estiga augmentant la demanda de persones ocupades en el sector de les cures. Aquests llocs estan subjectes a una alta precarietat i la denúncia de les condicions d'abús per part de les treballadores de la llar és freqüent.

***Jo he trobat treball de cuidar xiquets o cuidar gent gran, però sense contracte. Això tampoc hauria de ser. Havia de veure, regular-se. (53 anys, Cicle Formatiu Grau Superior, 21 anys desocupada)***

Recentment Espanya ha ratificat el conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball que modificarà les condicions legals sota les quals es realitza aquest tipus d'ocupació, per a equiparar-les a la de la resta de persones treballadores per compte d'altri.

Aquest treball "en negre" ha permès a les dones sobreviure, però no accedir a drets de desocupació ni de jubilació, ja que la característica principal d'aquests treballs és que es realitzen sense contracte i la persona ocupadora no paga la cotització a la Seguretat Social de l'empleada.

Com més es necessita el treball, més fàcil és que s'accepten aquestes ocupacions informals. La vulnerabilitat econòmica de les dones fa que hagen d'ocupar treballs en aquestes condicions precàries amb freqüència. Les dones migrants en situació irregular no tenen una altra opció, la seua condició administrativa limita el seu accés al permís de treball i per tant a un contracte amb garanties mínimes.

Moltes de les participants, quasi totes, nacionals i estrangeres han desenvolupat treball en negre sinó al llarg de la seua vida, en algun moment. Per a algunes dones ha sigut la manera d'aconseguir recursos econòmics, per a unes altres, la manera de conciliar. La capacitat de negociació de les persones ocupades és molt limitada i això afecta a les seues condicions de treball. Més enllà d'aconseguir una ocupació, les condicions sota les quals es desenvolupa,

són bàsiques perquè efectivament l'ocupació complisca amb la seua fi (permetre viure una vida plena). Els sindicats, encara que hagen sigut tradicionalment organitzacions altament masculinitzats, han perdut protagonisme, sense que hi haja altres eines per a incidir i negociar les condicions de les persones treballadores amb les empreses. Això també fa que hi haja menys resposta davant la pèrdua de drets i els abusos laborals que pateixen moltes persones treballadores.

En els últims anys els moviments de treballadores precaritzades que denuncien la seua situació ha augmentat. L'Associació de Aparadores i Treballadores del calçat d'Elx, seguint l'estratègia de Les «Kellys» va sorgir per a visibilitzar la precarietat de les dones que treballen per a la indústria del calçat a Alacant, recentment s'ha constituït una altra organització mixta amb finalitats similars.



## 4.3.2. ¿Empleades empoderades o condicions inacceptables?

S'observa un xoc generacional en la manera en la qual les persones joves i les majors veuen els canvis del mercat laboral. Algunes persones majors recorden l'esforç d'obrers i obreres per acumular hores extres de treball, que en aquells temps eren retribuïdes. Hui dia perceben pitjors condicions laborals, la qual cosa explicaria la menor capacitat de la indústria per a atraure mà d'obra al sector. Una de les participants, que va ser acomiadada recentment de la companyia en la qual havia treballat durant més de 20 anys, va descriure com durant el confinament, algunes empreses van retallar els drets laborals de les persones ocupades (gaudi de vacances, distribució de tasques...). La reclamació davant aquestes condicions, assumeix que és la causa del seu acomiadament.

*Al final ja vaig dir és que a veure, jo quan va vindre això de la pandèmia a la casa. Abans potser érem, érem 15 en oficines, es van quedar cinc en l'oficina i tots els altres a casa. L'ERTE treballant. Els que es van quedar en l'oficina treballant 12 hores. I clar, això també és culpa d'ells, perquè no feia falta. Al final, clar, jo ja quan vaig vindre de l'ERTE ja anava a respondre-li de la mà amb tot, anava per totes, perquè és que deia ja fins ací arribem. Jo crec que a mi em van acomiadar per això. Perquè ja anava... A alçar-la durant... Perquè clar, les vacances, que si ja no volien donar vacances, perquè havia estat en ERTE no?. Moltes coses, llavors ja jo vaig ser a un advocat tot, i ja m'ho vaig mirar tot, perquè dic ací ja, res, de mi ja no s'aprofiten més. I llavors jo sempre he pensat que era per això, que ha sigut per això. Per parlar. (49 anys, Cicle Formatiu Grau Superior, 14 mesos en desocupació)*

No obstant això, la població jove que s'incorpora actualment al mercat laboral, entén que la seua generació ha superat la cultura de l'esforç, i valora més el gaudi de la vida, està més empoderada i posa límits als abusos amb major facilitat i per això aspiren a trobar treball en altres llocs i en altres sectors diferents als tradicionals.

Professionals relacionats amb la població jove al·ludeixen també a la sobrequalificació de les noves generacions respecte al mercat de treball local com un de primers desajustaments. Prompte reconeixen que no és la formació, sinó les condicions laborals el que afecta el seu benestar laboral.

Els organismes d'orientació juvenil reben consultes i ofertes d'empreses de treball temporal per a llocs de treball principalment dirigits a homes (carretoners, mossos de magatzem i ocupacions relacionades amb el treball de planta) encara que també reben ofertes per a talladores, plegadores i altres llocs més feminitzats, però que són temporals, parcials, i amb baixa retribució.

El Pla de Joventut recull aquesta realitat i destaca que l'accés a l'ocupació, no és el principal problema, sinó l'alt nivell d'inestabilitat, temporalitat i precarietat dels contractes als quals generalment tenen accés les poblacions més joves.

*(...)Sí que és veritat que les condicions que s'ofereixen, també eren unes condicions que nosaltres hem detectat que la gent jove potser no estem disposats a acceptar (...) La majoria de llocs eren de temps temporal i de caps de setmana, de divendres a diumenge i com de més d'unes més de huit hores al dia. I això no els... (...) Però tampoc era un tipus d'ocupació que et permetia poder tindre la teua independència per dir-ho així. (Tècnic de Joventut)*

No obstant això aquest tipus d'ocupacions són demandats per estudiants joves que necessiten treballar. Si bé no permeten l'autonomia total, poden ser una ajuda per a sufragar els estudis o una aportació per a les famílies. És important revisar els canals de comunicació, ja que poden trobar-se perfils disposats a desenvolupar-los.

### 4.3.3. Sobrequalificació de les noves generacions. Un problema per a les dones?

Davant aquest panorama, la qualificació s'observa com un problema. Les demandes del mercat laboral local no coincideixen amb les expectatives de la població amb estudis superiors. Les projeccions sobre la població altament qualificada que hi haurà en el curt termini, xoquen amb les possibilitats del teixit empresarial instal·lat en el municipi per a aprofitar aqueix capital acadèmic.

*(...) nosaltres tenim una problemàtica i és, és que s'està formant molta gent jove i s'està formant de manera..., perquè amb cicles formatius o amb universitat màster de tal, llavors què passa?, que la inserció laboral d'aquest perfil de professional no està en el nostre teixit empresarial, està en llocs de responsabilitat, funcionariat, sectors d'innovació i tal, que no, no atén el comerç com a tal. (Tècnica. Associació empresarial).*

Existeixen noves professions que es projecten a futur emmarcades en sectors emergents innovadors plens de possibilitats.

Professions relacionades amb l'alta tecnologia, com la biotecnologia o altres carreres molt exigents es perceben amb alt potencial d'ocupabilitat, però en realitat, no tenen cabuda actualment en el mercat laboral de la localitat. ¡Però sí que hi ha professions corresponents a estudis superiors i o especialitzats que no es cobreixen amb facilitat en el municipi.

*Jo perfils del que se sol contractar, per Labora, dels perfils que tenim, tenim una mica, una mica de tot, una mica de la branca tèxtil, que moltes vegades el que són posats més especialitzats costa de cobrir en aquests moments, val?, la qual cosa és el ..., estampador no, com és? l'estampador, no. És..., és que no recorde ara, que aquest, en aquests moments oficials, no hi ha, no hi ha, no hi ha oficials en aquest, en aquest sector. (Orientadora laboral)*



### 4.3.3.1. La ruptura del somni universitari

---

Per a la població jove qualificada, la falta d'oportunitats d'ocupació adaptades a la seua formació i la precarietat i la inestabilitat que pateixen en el mercat laboral, limiten les possibilitats d'independència i amb això frena les possibilitats de projecció futura. Perceben amb frustració com complint amb els requisits relacionats amb la formació acadèmica, les promeses d'un treball millor, o simplement d'un treball, no es materialitzen.

*Jo crec que a la gent jove el que ens ha passat als que ens van vendre la moto que si estudiàvem, ens formàvem, arribàvem a la universitat, anàvem a tindre una vida millor que els nostres pares. I ha sigut la mentida del segle. Llavors creiem que aqueix és el dilema. El dilema és que la gent jove es troba molt frustrada perquè ha fet el que teòricament s'havia de fer i no ha complit les seues expectatives, sinó que les expectatives són moltíssim menors. (Orientador educatiu).*

Perceben com les generacions anteriors han enfrontat altres condicions, es van inserir en el mercat laboral a edats primerenques, han tingut més estabilitat i encara que les seues carreres s'hagen interromput, han pogut independitzar-se i desenvolupar un projecte vital autònom més prompte que les generacions actuals.

*També m'agradaria, jo que sé, pense en la meua mare i ella es va traure un graduat d'una diplomatura i ja. Era d'infermeria. Al poc temps va començar a treballar i ja es va independitzar. Tenia 24 anys, anys i potser i ara segons barems, diuen que fins als 30 i alguna cosa 40 no t'emancipes, imaginat... (Aturada, 27 anys, estudis de mestratge, 4 mesos desocupada)*

Per a les dones migrants, l'homologació de les titulacions universitàries és un altre escull per a accedir a llocs de treball concordes a la seua formació. Però algunes participants titulades universitàries a Espanya, joves, venen desenvolupant treballs que exigeixen nivells d'estudis molt més baixos que els que tenen. No obstant això apostar per la formació superior, per a les dones, continua sent

una estratègia bàsica per a millorar la seua ocupabilitat i optar a millors condicions laborals, segons els discursos dels equips d'orientació laboral.

*Per això s'insisteix tant, des de l'apartat de Serveis Socials, des de l'apartat de \*LABORA, el potenciar la formació al llarg de la vida. Quanta més formació tens, més possibilitats de trobar una ocupació tindràs. Llavors, és, és, així que és veritat que jo sí que trobada que dones amb formació tenen millor eixida professional que dones sense eines. (Orientadora laboral).*

En els quatre primers mesos de 2022, les dones amb estudis universitaris o equivalents suposen el 6,04% del total de dones en atur, els homes amb estudis superiors en atur, representen el 4,89%. Els contractes a dones amb estudis universitaris suposen el 7,16% del total de contractacions femenines, en el cas dels homes suposen el 4,74%. La majoria de les persones contractades sense estudis o amb estudis primaris són homes. No obstant això, la majoria de persones amb estudis no obligatoris (de secundària i formació universitària) són dones.

Encara que no existeixen dades que permeten observar la correspondència entre el nivell d'estudis i la qualificació del lloc de treball, segons els discursos les orientadores laborals consultades, les dones amb estudis superiors tenen més oportunitats d'incorporar-se al mercat laboral ja siga per compte d'altri o per compte propi. La formació superior els permet adquirir eines i habilitats blanques més enllà dels coneixements acadèmics específics, No sols influeix en la quantitat i la qualitat de llocs als quals es pot optar, la formació augmenta l'autoeficàcia interna i influeix en l'apoderament personal.

#### 4.3.4. Segregació acadèmica: dones més formades en professions amb menys eixida

---

La segregació de gènere que s'observa en l'accés diferenciat que homes i dones tenen a les diferents titulacions, té reflex en les posicions que després ocupen en el mercat laboral. Segons el Ministeri de Ciència i Innovació, mentre que les dones representen més de la meitat de l'alumnat matriculat en estudis de grau, continuen estant especialment infrarepresentades en àrees de coneixement com a enginyeria i arquitectura (25%).

És especialment preocupant el descens gradual en la proporció d'investigadores del sector de l'Ensenyament Superior que treballen en l'àrea d'enginyeria i tecnologia: en 2019, només el 12% de les investigadores treballa en aquesta àrea, percentatge que ha retrocedit quasi 7 punts des de 2015. A més no totes continuen en la carrera investigadora i tampoc progressen a igual ritme que els seus companys.

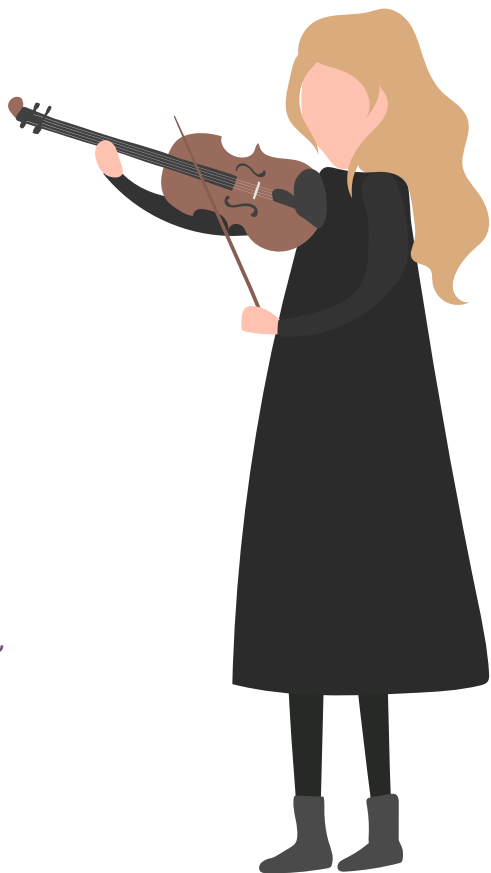
El personal d'Orientació universitària constata aquestes dades també en la Universitat de València.

*Les titulacions que més ben inserides estan en el món laboral, estan ocupades per homes, bàsicament, i les que pitjor inserides estan..., per exemple, les millor inserides, podem parlar d'enginyeries informàtiques, telecomunicacions, econòmiques i fins i tot dret, dobles graus.*

*Totes aqueixes són les millors inserides en el món laboral. D'altra banda, tenim en psicologia, relacions laborals, en biologia, ciències ambientals.*

*Totes aquestes que majoritàriament estaven, estaven cursades per dones, són les que menys inserides estan en el món laboral, amb la qual cosa, aqueixa, aqueixa, aqueixa bretxa de sobretot, ens, ens passa per això. (Experta mercat laboral. Universitat de València).*

La segregació laboral existeix en l'acadèmia i en el mercat de treball, en els llocs de direcció i en els operatius. En les plantilles de les empreses privades i en les ocupacions creades per les administracions públiques. És un mecanisme que reproduceix i s'alimenta dels estereotips de gènere.



### 4.3.5. Els oficis ja no són atractius

L'augment de la qualificació es relaciona que els oficis tradicionals hagen perdut atractiu per a les persones actives.

*Jo veig que hi ha un problema i ja no sols a Ontinyent, a nivell social, que la gent no vol treballar en els oficis. Jo torne als oficis de tota la vida. Tu no parles amb una xica que vulga ser confeccionista, ni amb un xic que vulga ser teixidor o un xic que vulga ser confeccionista. No hi ha. (Tècnica de projectes. Associació empresarial).*

Aquest tipus de professions requereixen poca qualificació, no tenen salaris excessivament alts i per tant, no tenen un alt estatus social. Es proposen noves titulacions de cicles formatius; un reforç de la taula d'FP, perquè pugui adequar-se l'oferta formativa municipal a les necessitats de mà d'obra de les empreses de la zona i mesures que incidisquen en la desestigmatització de la formació professional.

*No, és que no hi ha gent amb cicles superiors, encara que es reinicialitzen i es... Jo crec que és per la reputació que se li dona als cicles superiors.*

*És com, "tu no pots estudiar, et vas a un cicle superior", o no arribes a estudiar una carrera perquè no et dona més.*

*És a dir, es classifica així: perquè et vas al cicle superior. Doncs no, jo crec que s'ha de visibilitzar el cicle superior com una alternativa*

*a l'educació, però que no és minoritària ni molt menys, és una altra eixida. Llavors, igual si s'educara, si es formara, en aqueixa línia, la gent no veuria el cicle superior com "els que no estudien". No? (Orientadora educativa).*

No obstant això, la formació professional s'observa com una qualificació indispensable en el futur. La taula de FP, on estan representades administracions locals, educatives i el sector empresarial, estan treballant per l'ajust entre l'oferta educativa i les necessitats del mercat laboral. S'està ampliant l'oferta formativa relacionada amb el tèxtil en el municipi, que abans es concentrava a Alcoi, i està descentralitzant. Però si es reproduïx la segregació de gènere en aquesta mena de formació, l'impacte d'aquestes mesures en l'ocupabilitat de les dones continuarà sent limitada.



## 4.4. El panorama laboral vist per les dones

Per a conèixer quina és la percepció de les pròpies interessades, sobre el mercat laboral del municipi. Per a això s'han entrevistat dones en situació de desocupació.

Aquest procés, ha permès recollir testimoniatges i discursos de dones de diferents nacionalitats, situacions de convivència i estatus social que han descrit les seues experiències, la seua realitat actual i les seues opcions en el mercat laboral.

Totes les participants són conscients que la seua condició de dones els fa estar en una condició de desigualtat respecte als homes. La majoria són mares, i aquesta condició és un dels principals obstacles.

### 4.2.1. Impacte vital de la desocupació: més enllà de l'econòmic

A part de la funció econòmica, existeixen altres funcions que contribueixen a la posició central que hui dia té l'ocupació. El treball és una font de contactes i interaccions socials; compleix amb una funció de comoditat o "confort", ja que proveeix a les persones de benestar i estabilitat; a més de ser una font d'autorealització personal i d'oportunitats per al desenvolupament de nombroses habilitats i destreses (Peiró i Prieto, 1996). El treball actua, per tant, com un agent de socialització, complint amb funcions d'identitat personal, fomentant l'autoestima i sent una aportació fonamental per al sentit atribuït a la vida (funció integrativa o significativa).

Cal assenyalar respecte a aquestes últimes funcions, que resulten essencials en el cas d'aquelles persones amb un ampli recorregut laboral, sent per tant l'edat una variable a tindre en compte, ja que un període prolongat de socialització en el treball té efectes en una major identificació amb aquest. Pel que la pèrdua d'ocupació sol comportar

conseqüències negatives en aquest sentit, veient perjudicats aspectes com l'autoestima, la percepció de la posició social o la prospecció vital respecte al futur. (Esquerre, 2008).

La situació de desocupació té impacte en diferents àmbits de la vida dels qui estan en atur. Més enllà de les conseqüències econòmiques, les persones desocupades, sobretot quan aquesta situació és totalment aliena a la seua voluntat, posseeixen un menor nivell de benestar psicològic que les que es troben en actiu. Existeix, entre les primeres, un major grau de sentiment depressiu, majors índexs d'ansietat, menor grau de satisfacció amb la vida i menor grau d'autoestima. La desocupació produeix perquè símptomes molt clars de depressió, insomni, ansietat, agressivitat i pèrdua de l'autoestima. Si la situació de falta d'ocupació s'allarga en el temps, aquests símptomes poden agreujar-se i fins i tot fer-se crònics. Passat un any, més o menys, la persona que està parada comença a dubtar seriosament de si mateixa, de la seua vàlua personal, de si serà capaç d'exercir una nova labor professional, de tornar a estar en actiu, de ser útil. (Del Pou \*et al, 2002).

L'ocupació és la porta d'accés a la majoria de drets, atorga estatus social i no sols econòmic, per la qual cosa la seua pèrdua, té impactes que van molt més allà de l'econòmic i causa crisis personals.

*(...) el meu marit ja em diu que estic obsessiònada, és que em sent malament perquè he treballat molt, moltes hores, molt atabalada amb els meus fills xicotets i corrent i i així. I ara que puc dedicar temps, esforç i vida al treball, a ple rendiment perquè no trobe treball i em fa molta ràbia, em sent frustrada i rabiosa. (50 anys, certificat de professionalitat, 3 anys en atur).*

Els acomiadaments poden convertir-se en esdeveniments traumàtics, amb un alt impacte en la persona acomiadada.

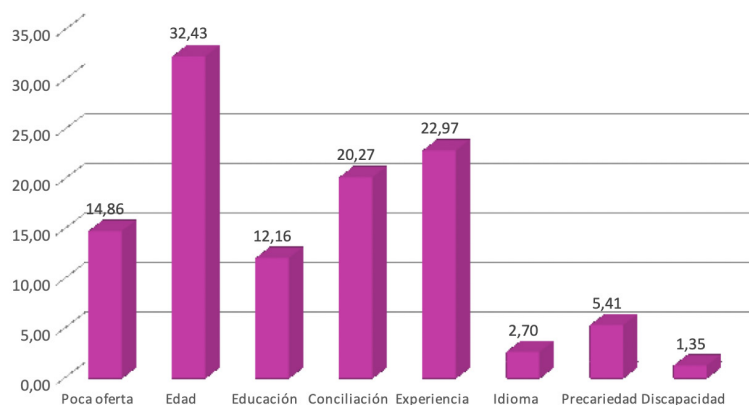
*(...) vaig demandar a l'empresa, però bo farà un any que estic sense treballar, psicològicament un desastre, perquè jo he treballat sempre i molt i bé, i el no saber perquè m'han acomiadat, és el que m'està fent mal, no ho entenc, (54 anys, estudis secundaris, 10 mesos en atur)*

## 4.4.2. Eixos de discriminació

A més del gènere, existeixen altres discriminacions que interseccionen amb ell i dificulten l'accés de les dones al mercat laboral. La interseccionalitat és una categoria d'anàlisi per a referir els components que conflueixen en un mateix cas, multiplicant els desavantatges i discriminacions. Aquest enfocament permet contemplar els problemes des d'una perspectiva integral, evitant simplificar les conclusions i, per tant, l'abordatge d'aquesta realitat.

En l'enquesta de captació per a dones desocupades es va incloure una pregunta oberta sobre qual és la principal dificultat per a trobar ocupació. Després de l'anàlisi de contingut aplicada a la pregunta, els resultats mostren que les dones majors assenyalaven l'edat, les joves l'experiència. La conciliació i el desajustament entre l'oferta i la demanda d'ocupació són factors també sovint assenyalats per les participants.

### Factors que influeixen en la desocupació



Base mostral: 74

## A) CÀRREGUES FAMILIARS

Les cures continuen sent un treball que majoritàriament presten les dones. De manera professional o informal són elles els qui realitzen principalment aquesta activitat. Quan no existeixen recursos o per a conciliació o aquests no s'adapten a les necessitats de les persones que requereixen cures, són les dones els qui assumeixen aquesta responsabilitat. Aquesta responsabilitat imposada de manera unilateral a les dones, són una

barrera per a accedir i mantindre's en el mercat laboral. Les participants són conscients d'aquesta desigualtat.

***A les dones ens toca més dur. Per què? Per un simple fet. No és ella, no és cap altra dona, sinó que és que nosaltres com a mares, sempre treballarem, ens cremem les celles treballant pels nostres fills, tornem a casa a ocupar-nos directament d'ells i de la casa i de tota la resta. I això ja està més que comprovat en les investigacions que ella ha fet, els estudis. A nosaltres ens toca el doble. (39 anys, Diplomada en Infermeria. 7 mesos desocupada)***

Moltes de les participants van renunciar a la seua carrera per a atendre el treball de cures en la seua família. Unes altres, no van renunciar, però en períodes de desocupació sobrevinguda han utilitzat el seu temps per a cuidar a altres persones i han dilatat per això la seua incorporació al mercat laboral. Però aquests actes tenen conseqüències per a les dones. A la majoria se li ha fet difícil tornar a aconseguir un treball remunerat.

***Bé, i tenia una trajectòria professional de 20 anys d'administració comercial, molt bé, és a dir m'agradava el meu treball i treballava per a [nom de l'empresa] i va fer una reestructuració territorial en el 2014 i la nostra botiga va tancar. Després la meua situació personal, tinc un germà que es va casar amb una xica búlgara, ella no tenia família ací, tenia un negoci, es va veure complicat...Vaig fer malament, però gens clar, em sabia greu, no sé quants, ja que ara acabe de treballar jo ja em quede amb la xiqueta, perquè va tindre una xiqueta i clar, vaig estar dos anys ajudant-lo amb la xiqueta. Error. Perquè en aqueixos dos anys m'havia d'haver tornat a integrar en el món laboral, i m'haguera mogut i ja... (50 anys, certificació professional, 3 anys en atur)***

***(...) jo he treballat durant 22 anys, i després va tancar, a mi em va vindre bé per a criar al meu fill, amb dos anys va tindre un tumor benigne en una cama, i el van operar diverses vegades fins als 6 anys, llavors em vaig passar aqueix temps cuidant-lo a ell, i quan ja es va recuperar vaig voler tornar a una empresa temporal, no vaig poder. Es va passar l'oportunitat, i conclusió que cuide a la meua mare també, a dies, a mesos, el treball del meu germà... que és fotògraf. I quan ella es va morir en 2014 és quan jo vaig començar a buscar més coses, però res, alguna neteja en alguna casa, he cobrat dues RAI, has de parar un any. (Dona, 53 anys, EGB, 22 anys desocupada)***

La tasca de buscar ocupació es torna més dura quan no hi ha disponibilitat total. Si hi ha limitació d'horaris, o limitacions geogràfiques, les possibilitats de trobar ocupació són encara més reduïdes. El mercat laboral determina les condicions de treball en un panorama on l'ocupació escasseja i la demanda és molt alta, les empreses exigeixen disponibilitat total i són poc flexibles a les necessitats de les persones ocupades (encara menys de les dones).

***I a veure ara, perquè com ja tinc dos bessons de sis anys i clar, ara els tinc els tres en el col·legi, llavors m'agradaria alguna cosa, doncs als matins que estiguen en el col·legi un horari, sí, més o menys de mitja jornada, perquè tot el dia no... M'és impossible treballar, perquè he d'estar amb ells a les vesprades i tot. (Dona, 39 anys, Educació Secundària Obligatoria, 3 anys desocupada)***

Aquestes dificultats per a compatibilitzar les tasques de cura a menors i les de l'ocupació es donen en dones de totes les edats. El retard en l'edat d'accés a la maternitat que s'ha produït en els últims anys fa que dones que estan en l'última fase de la seua vida laboral tinguen menors a càrrec. Per a les joves això és una dificultat important, però ho és encara més per a les dones majors de 45 anys.

***(...) jo tinc dos, dos fills xicotets. El meu problema és una mica conciliar la vida, la vida laboral, a part de que jo amb 46 anys, tampoc..., però no tinc ajuda, tinc un xiquet de deu i un altre de huit, llavors és difícil (...) És, és molt difícil per a, per a mi, trobar un treball que puga... A part de que... És que costa molt. Jo crec que per l'edat i després els xiquets són xicotets, què trobes?, he treballat un munt en negre, és que tindria... Però cotitzat poc, i portes... i és difícil. Després em vaig separar també, clar ajudes res. És, és súper... (46 anys, té estudis secundaris, 2 mesos desocupada)***

Les empreses assumeixen que totes les dones seran cuidadores, de menors o de majors, encara que no totes les dones tinguen dificultats per a conciliar. Totes les dones a totes les edats continuen patint hui dia les conseqüències dels rols diferenciats de gènere. Les dones continuen percebent-se com a cuidadores en potència de fills o filles o de pares i mares. Continua percebent-se aqueixa com la seua principal funció i per tant, com un obstacle per al bon compliment de l'ocupació, que s'entén serà la prioritat de les dones.

## B) EDAT

L'edadisme també és un obstacle important perquè les dones accedisquen al mercat laboral. Segons l'OMS l'edadisme es refereix als estereotips (com pensem), els prejudicis (com ens sentim) i la discriminació (com actuem) cap a les persones en funció de la seua edat. Pot ser institucional, interpersonal o autoinfligit" (OMS,2021). Sorgeix quan l'edat s'utilitza per a categoritzar i dividir a les persones per atributs que ocasionen mal, desavantatge o injustícia, i menyscaben la solidaritat intergeneracional.

Concretament en l'ocupació, els desavantatges de ser massa jove o massa major afecten en major mesura a les dones que als homes. Això indica que el fet de ser dona interseccional amb els prejudicis associats a l'edat, la qual cosa no sols afecta a la carrera professional de les dones, sinó també a les seues possibilitats de tindre vides autònomes en el curt termini i d'accedir a una pensió quan són majors.

Per a les persones joves, la dificultat està a accedir a llocs de treball que requereixen experiència laboral. Per a les persones majors, la dificultat d'aprenentatge i de flexibilitat atribuïda a la longevitat també és un obstacle. L'experiència és un requisit imprescindible, però no garanteix l'accés a l'ocupació.

*(...) llavors si eres jove i aquestes en risc de quedar-te embarassada i tindre xiquets és un handicap negatiu, fora. (...) es precisa fins a 23 anys i mínims 5 anys d'experiència, com es menja això? no es pot menjar. I quan tens 54 tens 35 anys d'experiència demostrable però tens 54 anys... llavors clar què fem?. (54 anys, estudis secundaris, 12 mesos en desocupació). (...) A veure et veus en una situació de dir i ara què faig? Ja. És que no es, et veus com desubicada, que necessites incorporar-te en el món laboral, però és això, comences a repartir currículums. Tens molta experiència, però hi ha per exemple, franquícies que ja quan et veuen que no tens 24 anys ja ni et volen.*

Però si amb molt que estudies, si no treballes i no tens experiència, et quedes igual, de manera fatal, perquè encara que has estudiat i no ho has practicat, se t'oblida tot el que has estudiat i tot el que has donat. Llavors, i quan passa tant de temps.

## C) ORIGEN, ÈTNIA I RELIGIÓ: LA TRIADA MALIGNA DEL RACISME

Les dones migrants quan venen de fora de la Unió Europea, tenen altres problemes afegits. Alguns són derivats de la regulació, sobretot en les primeres fases del projecte migratori. Sense permís de treball, les úniques opcions laborals per a les persones que venen de fora de la Unió Europea, són treballs sense contracte, subjectes a la precarietat i a l'abús. Més tard, una vegada obtingut els permisos de residència i treball, els obstacles són ètnics i racials.

Algunes empreses molt famoses, que generen molts llocs de treball feminitzat en pràcticament totes les ciutats d'Espanya, no contracten persones immigrants. Una de les participants de nacionalitat colombiana, va superar totes les fases, se li va entregar l'uniforme i només quan anaven a tramitar el seu contracte, la seua incorporació al lloc va ser anul·lada. Una altra de les assistents del grup de discussió que va treballar en l'empresa, va alertar que és una política no escrita de l'empresa.

Les participants marroquines declaren discriminacions encara més greus, agressions directes.

*Perquè vaig estar en pràctiques, en serveis socials i llavors perquè molts et veuen i et diuen, "moros de no sé què...", llavors ens han llevat el treball. Tu estàs ací treballant..." En aquest sentit, o com que t'han endollat, com que tu estàs endollada ací. Saps? (28 anys, Grau Superior en Administració d'Empreses, 4 anys desocupada)*

Les dones musulmanes que porten hijab perceben que la seua indumentària veta la seua entrada al mercat laboral.

**Soc de, soc musulmana. Porte vel, per a saber-ho bé, perquè és una part de dificultat del treball i.... (...) De manera que no soc l'única. Xiquetes que tenen estudis, nivells alts treballant sense mocador i en el moment de posar-lo l'han acomiadada. I moltes companyes meues també, i amigues han anat a demanar treball i li han dit que si vols treballar l'has de llevar perquè estàs de cara en públic i si no, perquè ja està. (28 anys, Grau Superior en Administració d'Empreses, 4 anys desocupada)**

Les dones migrants amb titulació enfronten un altre problema: **l'homologació de títols**. Diverses de les participants que provenen de països d'Amèrica del Sud, compten amb titulació universitària, però les traves per a la convalidació fan que opten solament a treballs no qualificats. Algunes vegades, les traves burocràtiques són tals, que es desplacen a altres províncies per a tramitar la validesa dels títols a Espanya.

**A Alacant l'estic validant. (...) Perquè a Alacant no et col·loquen tantes, com tantes traves. (...) El procés és més fàcil. Tracte de fer el procés a València, però perquè això, em demanaven fins al RH. Llavors allà el procés va ser més ràpid, vaig portar els meus certificats normal, la qual cosa demana postil·lat homologat per la secretària. (Colombiana, 39 anys, Grau Superior en Infermeria, 7 mesos desocupada)**

## **D) IDIOMA**

L'idioma és una altra de les barreres que enfronten les dones que migren des de fora de la Comunitat Valenciana, cursar valencià és una tasca realitzen per a integrar-se sobretot laboralment.

Però en un món global altres idiomes es perceben com a imprescindibles per a ocupar llocs de treball de mitjana i alta qualificació. És un requisit sovint exigible que requereix temps i esforç, i per tant no és accessible per a totes les persones per igual.

## **E) SALUT**

Els problemes de salut també són un obstacle per a trobar ocupació. Algunes dones que pateixen o han patit alguna malaltia, també veuen com augmenten les seues dificultats per a trobar treball. Les limitacions a la pressió, a la càrrega física o emocional en el treball, és una barrera afegida a les quals ja tenen les dones en el mercat laboral.

**Fotuda vida, això sí que que em va canviar la vida, tinc un \*aunerisma en el costat esquerre, llavors no puc amb el treball i que m'estressen massa, ni alçar molt de pes, ni no es quants, no em fan un informe per a poder tindre una discapacitat i presentar-lo per a poder dir, justificar que no puc fer... O alguna cosa. Per què no vull una discapacitat per a cobrar vull una discapacitat perquè no puc, clar, perquè Jo vaig a un treball i ja es que hi ha molts treballs que podria fer, però és estressant, molt estressant doncs. Clar, clar. És que m'arrisque a posar-me malalta. (50 anys, certificat de professionalitat, 3 anys desocupada).**

Però no sols els problemes crònics de salut suposen una limitació per a trobar treball per compte d'altri, els problemes de salut eventuals també poden afectar l'ocupació i es donen situacions especialment greus quan es tracta d'empleades per compte propi. La desprotecció davant els problemes de salut de les dones autònomes en cas d'embaràs pot afectar greument els seus negocis. Una de les participants que ha sigut empresària, es va veure obligada a deixar el seu projecte empresarial quan es va quedar embarassada. Davant una llarga baixa per embaràs de risc les opcions de continuar mantenint les despeses de funcionament del negoci i la clientela durant el tipus de malaltia, es fa inviable.

### 4.4.3. Canals i estratègies per a la recerca de l'ocupació

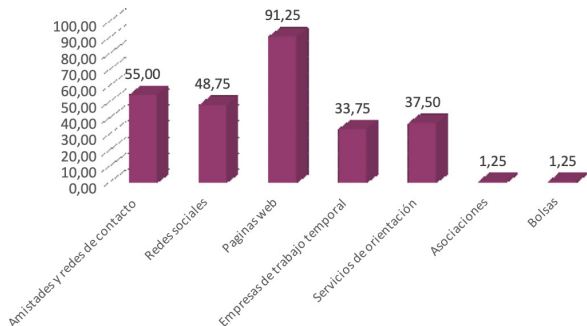
Internet més que un mètode de cerca, ha començat a considerar-se un canal de comunicació perquè ha permès, l'aparició de portals específics per a la cerca d'ocupació (com Infoempleo, Infojobs o entre altres), l'ús creixent i generalitzat de les xarxes socials i professionals (com Facebook, Twitter o LinkedIn), i el desenvolupament d'Apps per a accedir a través dels dispositius mòbils als portals i intermediaris del mercat de treball.

Però en realitat aqueixa immediatesa i agilitat per a accedir a la informació ha portat al fet que quasi tots as entitats que mitjancen

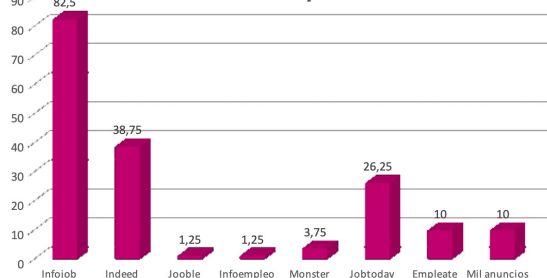
en el mercat laboral, en major o menor grau, s'hagen apuntat als canals en línia per a difondre els seus anuncis i per a permetre l'accés a les seues bases de dades sobre vacants (des dels periòdics i televisions, passant per les \*ETT, les agències de col·locació, les borses d'ocupació d'universitats, ajuntaments i altres organismes, o el propi servei públic d'ocupació) (\*Alva \*et \*alt, 2017).

S'ha consultat a dones del municipi sobre els recursos que utilitzen per a buscar ocupació a través de l'enquesta de captació distribuïda a través dels serveis d'ocupació i les xarxes socials municipals. El 91,25% de les dones que han respost, utilitzen pàgines webs especialitzades. El 55% cerca treball a través de les xarxes de contacte. Les xarxes socials són un recurs per a l'ocupació per a quasi la meitat de les participants. Les empreses de col·locació i els serveis públics d'ocupació són utilitzats amb menys freqüència.

#### Percentatge de persones que usen cadascuna de les eines per a la cerca de l'ocupació



#### Percentatge de dones que utilitzen cadascuna de les webs d'ocupació



Font: enquesta de captació dones desocupades



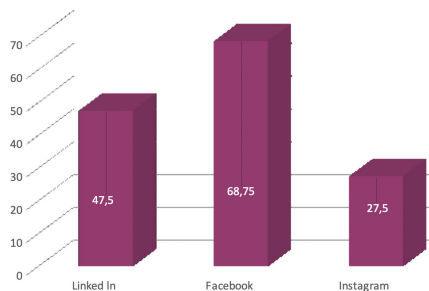
Les xarxes socials també són un recurs molt important en la cerca d'ocupació, s'utilitza principalment Facebook (68,75%).

LinkedIn malgrat ser un xarxa específica per al networking, i on es publiquen ofertes laborals, només és usada per la meitat de les dones consultades (47,5%).

Més enllà de l'ús generalitzat d'internet per a la cerca d'ocupació, els recursos als quals poden acudir les dones es veuen afectades pels permisos de treball. Les persones migrants en situació irregular no tenen accés als serveis d'ocupació. Només poden obtenir treballs sense contracte. Només quan poden regularitzar el permís d'ocupació i residència pot usar tots els recursos disponibles.

**Sí, però ara, ara és que jo com recentment fa poc tinc els papers, perquè recentment fa poc puc tindre l'oportunitat de de ficar-me en tot això, perquè un sense papers no pot fer res, saps? Llavors és molt difícil. (Colombiana, 39 anys, estudis grau superior, 7 mesos desocupada)**

**Percentatge de dones que usen cadascuna de les xarxes socials**



Font: enquesta de captació de dones desocupades

#### 4.4.3.1.

### La xarxa de les relacions: dis-me a qui coneixes i et diré on treballes.

En els mercats de treball locals la xarxa de relacions és un recurs bàsic per a trobar ocupació. El capital social, és a dir, les amistats, les relacions familiars, veïnals, polítiques, o els contactes més relacionats amb la pròpia professió (col·legues, companyes/us, clientela o proveïdors/as). I és precisament aquest tipus de xarxes socials i professionals de contactes personals a les quals quasi sempre es recorre en primera instància en la cerca d'ocupació.

Les dones consultades observen que els homes tenen més resultats quan recorren a aquesta estratègia. Segons elles tenen ocupacions més visibles, solen incloure's en equips de treball més grans i tenen més mobilitat.

**(...) Jo crec que sí, perquè almenys ho dic pel meu marit, que ell treballa en una empresa tèxtil. Però clar, treballen per a altres empreses. Llavors ell sempre, moltes vegades li han dit**

**i quan et cansas d'ací et vens amb nosaltres. M'entens? I clar, van ofertes. Les dones també depen del treball on estigues. Potser les que estan en les oficines estan més...**

**No estan tan cara al públic, no tenen tants contactes.**

**Però els homes igual...**

**(53 anys, Cicle Formació Professional Grau Superior, 21 anys desocupada)**



### 4.4.3.2. L'autocandidatura.

L'acte oferiment a través del contacte directe amb les empreses en les seues múltiples formes i expressions (incloses les telemàtiques). És una estratègia poc freqüent, les participants que han posat en marxa aquesta estratègia, porten poc temps en desocupació.

### 4.4.3.3. Serveis Municipals d'Ocupació

L'administració local d'Ontinyent coordina serveis i programes municipals de promoció econòmica i foment de l'ocupació. L'àrea de Promoció Econòmica compta amb dos serveis clau: En primer lloc, l'agència de col·locació municipal, que ofereix serveis d'intermediació i formació a les persones inscrites. I en segon lloc, l'oficina per a l'emprenedoria.

### 4.3.3.1 Agència de col·locació municipal

#### Perfil de les persones usuàries

Les dones acudeixen més als serveis d'orientació laboral municipals, però també hi ha bastants més dones en atur que homes, per la qual cosa proporcionalment els homes utilitzen més aquests serveis. Encara que hi ha diferències entre els diferents grups d'edat.

#### Demandants d'ocupació i formació en els serveis municipals d'ocupació segons edat

| Edat  | Total |       | Índex de concentració (% Col.) |        | Índex de distribució (% fila) |       |
|-------|-------|-------|--------------------------------|--------|-------------------------------|-------|
|       | Homes | Dones | Homes                          | Dones  | Homes                         | Dones |
| 16-24 | 30    | 45    | 14,93                          | 13,93  | 40,00                         | 60,00 |
| 25-45 | 91    | 173   | 45,27                          | 53,56  | 34,47                         | 65,53 |
| >45   | 80    | 105   | 39,80                          | 32,51  | 43,24                         | 56,76 |
| Total | 201   | 323   | 100,00                         | 100,00 | 38,36                         | 61,64 |
| Total | 201   | 323   | 100,00                         | 100,00 | 38,36                         | 61,64 |

Font: àrea de promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

Segons la taxa de cobertura d'aquest servei, un 17,48% dels homes i el 16,45% de les dones en desocupació estarien inscrites en el servei. Les menors de 44 anys acudeixen en major proporció que els homes de les mateixes edats. Les joves són les que més acudeixen. Més d'un terç de les joves menors de 25 anys, exactament el 35,71% de les joves desocupades, estan inscrites en els serveis municipals com a demandants de formació i/o ocupació. La població que menys acudeix a aquests serveis és la major de 45, encara menys les dones que els homes.

Només el 9,45% de les dones en atur que té més de 45 anys recorre a aquest recurs municipal enfront del 13,82% dels homes desocupats de les mateixes edats.

#### Taxa de cobertura dels serveis municipals d'ocupació. Abril 2022

| Edats             | Homes (%) | Dones (%) |
|-------------------|-----------|-----------|
| De 16 a 25 anys   | 21,13     | 35,71     |
| De 25 a 44 anys   | 21,21     | 25,18     |
| Majors de 45 anys | 13,82     | 9,13      |
| Total             | 17,48     | 16,45     |

Elaboració pròpia a partir de dades de l'Àrea de promoció econòmica de l'Ajuntament i del SEPE

El 56% de les dones inscrites en en l'agència de col·locació tenen estudis secundaris o universitaris. El percentatge d'homes amb aquests nivells d'estudis inscrits és més baix, 42,79%.

Entre les persones inscrites amb estudis superiors, el 61,40% de les persones amb estudis i el 72,73% dels qui estudis secundaris són dones.



**Persones demandants d'ocupació i formació en els serveis municipals d'ocupació segons estudis**

| Nivell d'estudis                       | Total |       | Índex de concentració (% col.) |       | Índex de distribució (% fila) |       |
|----------------------------------------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|
|                                        | Homes | Dones | Homes                          | Dones | Homes                         | Dones |
| Sense estudis / Certificat escolaritat | 30    | 28    | 14,93                          | 8,67  | 51,72                         | 48,28 |
| Graduat Escolar/ ESO/FPI/CFGM          | 85    | 113   | 42,29                          | 34,98 | 42,93                         | 57,07 |
| Batxillerat /BUP/ COU/FPII/CFGS        | 42    | 112   | 20,90                          | 34,67 | 27,27                         | 72,73 |
| Diploma/Grau/ Llicenciatura            | 44    | 70    | 21,89                          | 21,67 | 38,60                         | 61,40 |
| Total                                  | 201   | 323   | 100                            | 100   | 38,36                         | 61,64 |

Font: Àrea de promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

**Orientació laboral**  
**Actualitzacions**  
**realitzades per l'Agència de col·locació. 2021**

|                                                               | Participants |     |       | Índex de concentració (% col.) |        | Índex de distribució (% fila) |       |
|---------------------------------------------------------------|--------------|-----|-------|--------------------------------|--------|-------------------------------|-------|
|                                                               | H            | M   | total | H                              | M      | H                             | M     |
| Encontres virtuals entre persones desocupades i empreses      | 101          | 108 | 209   | 29,19                          | 18,98  | 48,33                         | 51,67 |
| Webinar                                                       | 145          | 291 | 436   | 41,91                          | 51,14  | 33,26                         | 66,74 |
| Tour empreses                                                 | -            | -   | 2588  |                                |        |                               |       |
| Fuck up fridays                                               | 29           | 48  | 77    | 8,38                           | 8,44   | 37,66                         | 62,34 |
| Tallers presencials                                           | 6            | 31  | 37    | 1,73                           | 5,45   | 16,22                         | 83,78 |
| Conferències virtuals (setmana temàtica sobre treball decent) | 46           | 58  | 104   | 13,29                          | 10,19  | 44,23                         | 55,77 |
| Tallers Impulsa Treball                                       | 4            | 16  | 20    | 1,16                           | 2,81   | 20,00                         | 80,00 |
| Curs de manipulació d'aliments                                | 15           | 17  | 32    | 4,34                           | 2,99   | 46,88                         | 53,13 |
| Total                                                         | 346          | 569 | 3503  | 100,00                         | 100,00 | 9,88                          | 16,24 |

Font: Àrea de promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

Webinar promogudes des de l'Àrea de Promoció econòmica

| Temàtica                                                                  | Participants |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|
|                                                                           | Total        | Homes | Dones |
| Herramientas TIC para hacer una entrevista de trabajo.                    | 31           | 20    | 11    |
| ¿Sabes cómo crear un perfil de LinkedIn y que sea atractivo?              | 38           | 18    | 20    |
| Como acceder a los Certificados de Profesionalidad.                       | 57           | 18    | 39    |
| Nuevos modelos de currículum – El videocurrículum.                        | 14           | 5     | 9     |
| Apuesta por la FP Dual                                                    | 14           | 6     | 8     |
| Emprendimiento social, pero con los pies en el suelo.                     | 22           | 8     | 14    |
| Rumbo a la empleabilidad                                                  | 16           | 4     | 12    |
| Trabajo en el sector público y trámites digitales relevantes.             | 46           | 14    | 32    |
| Brecha de género en la FP                                                 | 63           | 18    | 45    |
| Titula tu experiencia profesional.                                        | 39           | 6     | 33    |
| Relaciones laborales – Que tienes que saber cuando empiezas a trabajar.   | 29           | 9     | 20    |
| Cómo ser productivo para conseguir tus metas profesionales.               | 23           | 5     | 18    |
| Networking y búsqueda de empleo.                                          | 18           | 5     | 13    |
| Las sociedades laborales como ejemplo de reconducción en época de crisis. | 16           | 5     | 11    |
| Conoce las competencias profesionales clave para conseguir trabajo.       | 10           | 4     | 6     |
| Total                                                                     | 436          | 145   | 291   |
| Índice de distribución                                                    | 100          | 33,26 | 66,74 |

Font: Àrea de promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

Intermediació laboral

L'Agència de Col·locació Municipal gestiona ofertes d'ocupació, selecció de les borses d'ocupació aquells perfils més adequats per als llocs disponibles en les empreses locals. La major part de persones inscrites en l'agència han anat a entrevistes de treball.

Els qui menys oportunitats han tingut de ser entrevistades són les dones amb estudis. Mentre que existien 70 dones en la base de dades, només 44 perfils van ser preseleccionats.

Persones preseleccionades per entrevistes de treball

| Nivell d'estudis                      | Total |       | Índex de concentració (% col.) |       | Índex de distribució (% fila) |       |
|---------------------------------------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|
|                                       | Homes | Dones | Homes                          | Dones | Homes                         | Dones |
| Sense estudis/ certificat escolaritat | 22    | 24    | 12,94                          | 8,89  | 47,83                         | 52,17 |
| Graduat Escolar/ESO/FPI/CFGM          | 72    | 112   | 42,35                          | 41,48 | 39,13                         | 60,87 |
| Batxillerat/BUP/COU/FPII/CFGS         | 44    | 90    | 25,88                          | 33,33 | 32,84                         | 67,16 |
| Diploma/Grado/Llicenciatura           | 32    | 44    | 18,82                          | 16,30 | 42,11                         | 57,89 |
| Total                                 | 170   | 270   | 100                            | 100   | 38,64                         | 61,36 |

S'han tramitat 158 ofertes de treball durant 2021. La majoria d'empreses que s'han sol·licitat el suport dels serveis municipals d'ocupació per a cobrir llocs vacants s'inscriuen en el sector industrial.

D'altra banda, és el sector on s'han produït més contractes. Només 7 empreses han buscat personal qualificat a través d'aquests serveis.

### Intermediacions dels Serveis Municipals d'ocupació, segons lloc

| Sector / lloc                                   | Número d'ofertes | Sector / lloc                            | Número d'ofertes |
|-------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------|------------------|
| Llicenciatura/Grau/<br>Diplomatura/Ingenieria   | 7                | Serveis (fontaneria,<br>obres, fusteria) | 7                |
| Cuina/Ajudant de cuina                          | 4                | Administració                            | 19               |
| Ajuda a domicili                                | 13               | Conducció                                | 3                |
| Comerç / persona dependent /<br>persona caixera | 19               | Neteja                                   | 17               |
| Indústria                                       | 69               | Total                                    | 158              |
| Total                                           |                  | 158                                      |                  |

Font: Àrea de promoció econòmica. Ajuntament d'Ontinyent

**A veure...Tu estàs apuntada. T'arriben ací currículums com que demandes, com que has d'enviar currículum per a treballar. Però és que al cap i a la fi queda la decisió de l'empresa. (Grup 2).**

**(...) Demanen les prestacions quan la situació està malament, i de normal són dones perquè és una unitat familiar amb fills a càrrec, i sempre sol ser ella, perquè el perfil d'ell és intentar trobar un treball pel seu compte. El demanar ajuda els costa més a ells que a elles; i elles sí que acudeixen al programa. I de normal, les que, les dones que solen vindre, del 70% que atenem, igual el 60 o 50, compleixen a vindre als cursos. (Orientadora laboral).**

### Formació per a l'ocupació

En general, en la majoria d'iniciatives d'accions per a l'ocupació participen mes dones. Els serveis d'inserció sociolaboral i les dades sobre les accions d'orientació laboral així ho corroboren. Però la formació per a l'ocupació s'ofereix des dels serveis autonòmics d'ocupació.

La formació per a l'ocupació s'observa com a necessària per a moltes dones. Veuen la possibilitat de reorientar la seua activitat professional cap a altres sectors o especialitzar-se si trobar-se ofertes formatives per a això. Però quan per a les participants amb qualificació, la formació que poden oferir els serveis públics d'ocupació és menys rellevant.

**És que jo això dels cursos de \*Labora, si ja tens formació, molta formació, per a què vols més cursos? ... Que estàs una mica en actitud de perds temps. (Aturada, 27 anys, estudis de mestratge, 4 mesos desocupada)**

També el personal dedicat a l'orientació reconeix que la influència de la formació és relativa quan s'opten a lloc de baixa qualificació en la indústria manufacturera. El rellevant en el procés de selecció és comptar amb experiència. De fet en alguns processos s'inclouen proves pràctiques en el maneig de maquinària.

**Per això els del tèxtil crec que valoren més els anys que sàpies de repuntar en plana en les màquines que la titulació que tu t'hages fet un curs de, de tèxtil, o que tingues el sí, jo crec que ací les empreses d'Ontinyent si que valoren molt. De fet, en moltes empreses Ontinyent, el primer dia que vas a una entrevista, et demanen que, que uses la repuntadora, o les... Ací per exemple, en el tèxtil, jo diria que més l'experiència que tu tingues laboral que, que el que és la formativa, i jo crec que en restauració, si parlem de cuina, també més com et sàpies manejar que la titulació que, que tu tingues. (Orientadora laboral)**

De fet no s'han registrat contractes en pandèmia de cap persona que no haguera tingut experiència prèvia. Les dones que veuen en el sector tèxtil una oportunitat de trobar ocupació, proposen formació pràctica per a poder superar les proves de selecció, però també perquè si no tenen el suficient maneig en cas de ser seleccionades i cobrar per peces, el salari serà baix i el treball és menys rendible.

### 4.4.3.4. Oposicions, l'opció més segura

Sols el 0,5% dels nous contractes dels homes i el 0,89% dels contractes de dones estan relacionats amb l'administració pública i defensa, segons les dades de LABORA. En 2021, han augmentat aquest tipus de contractes tant per a homes com per a dones, però a penes suposen el 1,14% la contractació masculina i el 1,10% de la contractació femenina. No obstant això, és una opció desitjada per a dones que s'han dedicat a l'administració, però també és l'opció d'algunes joves emprenedores que han hagut de reconvertir el seu negoci per causes sobrevingudes.

***Sí si clar. Jo a veure, ja que el tema de la perruqueria la vaig haver de tancar amb moltíssim dolor, perquè almenys vaig veure una altra via de fuga per ací i vaig dir doncs bo, faré oposicions, així que a veure què passa. (Espanyola, 31 anys, Grau Mitjà Perruqueria, 4 mesos desocupada)***

Un dels principals avantatges de l'ocupació pública per a les dones són les condicions laborals i les possibilitats de conciliació que comporten. Horaris en molts casos fixos, amb jornades contínues en horaris de demà, amb salaris estables i amb possibilitat d'incrementar-se amb l'antiguitat en el lloc i altres suplements, són els principals avantatges que s'observen per a aquestes dones.

### 4.4.4 Barreres per a l'emprenedoria

La socialització tradicional de les dones s'ha construït entorn de l'una imatge de feminitat com un element de vulnerabilitat natural. La tranquil·litat, discreció o el temor han sigut bàsics per a construir identitats femenines fràgils necessitades de protecció.

L'emprenedoria és vista com tot el contrari, un procés arriscat, que exigeix alta competitivitat i lliurament. Qui emprèn presa les decisions i el control econòmic. Aquestes característiques no s'han associat tradicionalment al rol de gènere de les dones i

***Si fem estadístiques en l'àmbit de l'ocupació pública, en l'ocupació pública, molt de percentatge d'ocupació pública està desenvolupat per dones.***

***Per què? Doncs perquè a l'hora de conciliar simplement és més, és més fàcil conciliar en l'ocupació pública que en una empresa privada. Per tant, alguna cosa de, una mica de gran importància sí que hi ha. (Orientadora Laboral).***

No obstant això la feminització dels llocs d'ocupació que observen les participants, deriven també de l'objectivitat en els processos de selecció, que permeten disminuir els biaixos de gènere que operen en la selecció de currículum i les entrevistes personals



aquest tipus d'ocupació s'ha encoratjat poc per a elles, fins al punt que moltes dones ni li ho han plantejat.

***Nosaltres ací, per desgràcia, ens acomodem en una certa època a treballar com a funcionàries o treballadores domèstiques, no pensem a fer alguna cosa per a muntar el nostre negoci. I que tampoc creiem molt en nosaltres mateixes, En la majoria de les empreses són d'homes. Empreses familiars i masculines. (59 anys, Diplomada en Ciències Empresarials, 24 mesos desocupada)***

L'emprenedoria requereix cert nivell d'apoderament econòmic, suposa una presa de poder sobre si, sobre la manera de produir ingressos. Hi ha molts factors que dificulten el procés d'apoderament. S'han identificat estereotips de gènere, dinàmiques familiars i barreres personals que dificulten l'emprenedoria femenina. La majoria de les participants que han vingut treballat per compte d'altri la major part de la seua vida, no se senten atretes per l'emprenedoria. Entre les quals ja han sigut empresàries, els discursos valoren més positivament l'experiència. Algunes tornarien a muntar un negoci propi si tingueren recursos suficients, unes altres no ho farien.

Les dones d'origen estranger es mostren més disposades a emprendre negocis. Moltes ja tenen experiència com a conter propi als seus països d'origen, han tingut comerços. Algunes aconsegueixen ingressos mitjançant la venda de menjar i cosmètics també a Espanya. Li ho plantegen com una via per a aconseguir recursos en cas de no aconseguir una ocupació per compte d'altri. Es plantegen xicotets negocis que necessiten poca inversió inicial i que no requereixen molt personal

#### 4.4.4.1. Falta de referents o referents fallits

A vegades no existeixen referents en l'entorn, i en altres ocasions els referents amb els quals es compten no parlen bé del treball autònom. Jo és que en el meu contorn jo no conec a ningú amb cap negoci propi. Sempre.... Llavors mai... Bé, alguna vegada sí que què podia obrir jo? Però no com un pla real. (49 anys, Cicle Formatiu Grau Superior en Administració, 14 mesos desocupada)

***I jo he tingut dos cunyats que han tingut un taller cadascun i quan més feliços han sigut és quan han tancat taller i s'han posat a treballar. Perquè tenen horari, tenen un sou. Tot era despeses quan eren els caps. Llavors això ens ha fet parar. (51 anys, Cicle Formatiu Grau Superior en Administració, 14 mesos desocupada)***

El comerç és un tipus d'empresa que té una important visibilitat a les ciutats. A més les dones tenen una alta presència com a empresàries en aquest tipus de negocis. Però també és un dels sectors afectats per la pandèmia i pel canvi en els hàbits de compra que ha accelerat. Molts dels comerços de la ciutat tanquen i això acreix les pors a una possible incursió en el món empresarial.

***Por de fracassar, perquè és que, per exemple, ací vas i veus ah mira han muntat una botiga o una mica muntada i als dos dies passar i ho han tancat i dius \*uy, que poc ha durat, no? Com fan la inversió d'obrir i als dos dies tanquen. Perquè llavors, clar, això tu ho vas veient. I és que ací què? Què obris? Què mntes? No funciona res. Ens passa una mica. Crec que és la mentalitat que tenim ací, en aquest lloc, en aquest lloc. (59 anys, diplomatura ciències empresarials, 26 mesos desocupada)***



## 4.4.4.2. Desvaloració de les empresàries

---

Els estereotips i rols de gènere continuen influint en la percepció social de les empresàries i les seues motivacions. En concret, les empresàries d'Ontinyent, malgrat els seus esforços, són en moltes ocasions tractades com a dones supèrflues, que han invertit en el negoci, no els diners familiars, sinó el dels seus marits, i que a més treballen per avorriment.

(...) La vaig obrir sola, i la primera clienta que va entrar a la botiga em va dir "aquesta chiquita, com ell és jardiner perquè li ha muntat la botiga perquè li vengua les seues plantitas, i jo em vaig quedar...(Empresària)

*(...) la creença popular és aqueixa, la que li ho ha muntat el marit perquè estiga ocupada. Però és que això, és que això ho he sentit jo fins de dones. (Tècnica de projectes en associació empresarial)*

S'assumeix que les empresàries tenen parelles heterosexuales amb capacitat adquisitiva

que sufraguen la inversió inicial i assumeixen les pèrdues del negoci si es dona el cas. La viabilitat i la continuïtat de l'empresa se separa així de la seua rendibilitat. Aquesta visió estereotipada afecta a l'imaginari col·lectiu, que continua concebant a les dones amb menor capacitat de manejar i crear negocis reeixits sense el tutelatge dels homes, invisibilitzant els seus esforços, la seua capacitat i el seu capital propi.

Si s'assumeix de manera generalitzada que són les dones que tenen parelles amb recursos els qui emprenen, perquè per si mateixes no podrien, Com es veuran amb possibilitats de convertir-se en empresàries, dones pertanyents a famílies amb menor poder adquisitiu? Sembla necessari eliminar estereotips sexistes sobre les empresàries i visibilitzar referents positius i bones pràctiques de dones emprenedores en diferents sectors.

## 4.4.4.3. Prudència econòmica o por al fracàs?

---

Les dones desocupades comenten que elles tenen més pors que els homes a l'hora de muntar el seu propi negoci. Estudis especialitzats afirmen que les dones fan avaluacions i plans de negoci més realistes per a les seues empreses.

Però la veritat és que la majoria de les participants desocupades esmenta la inversió econòmica com un dels primers esculls. Les dones entenen que els diners del qual disposen és de tota la família, i que invertir-lo en un negoci propi suposa arriscar el patrimoni familiar. Entenen que els homes tenen una visió diferent, ells entenen que inverteixen el seu capital econòmic no sols en una nova font d'ingressos, sinó en un projecte de desenvolupament personal.

## 4.4.4.4. Falta de suport en l'entorn

---

Algunes dones s'han plantejat muntar algun negoci, però la resposta del seu entorn més pròxim no ha contribuït al seu apoderament.

*Ara, a la meua casa sí que s'ha plantejat. Però clar, el meu marit no té estudis i ell, gràcies a Déu, no ha deixat de treballar des que tenia 14 anys. Però ell sempre ha tingut molta por, perquè diu que muntar un negoci és molts diners. Invertir molts diners i tan bon punt funcione. I ell sempre m'ha frenat una mica els peus.*

#### 4.4.4.5. Conciliació

Una de les barreres que observen algunes les orientadores laborals, que realitzen assessorament per a l'emprenedoria és la dificultat de conciliar. El treball autònom s'associa amb un alt lliurament de temps i esforç.

**Barreres que trobe jo que es puguem... Perquè mira, per a mi la principal barrera de l'autònom no té un horari, llavors l'autònom és autònom 24 hores al dia, llavors és una cosa que exigeix molt. Llavors, si bé és cert que potser el donar-se d'alta, d'autònom, però amb algun negoci que requereisca una col·laboració, que siguem dues o tres on pugues compaginar, però una autònoma per si clar, donar-te d'alta d'autònoms. (Orientadora Laboral)**

No obstant això, s'obvia que el treball autònom deixa en mans de la persona que emprén la decisió de quant temps, esforç i diners invertir i com fer-ho.

### 4. 5. La resposta de les empreses davant la desigualtat

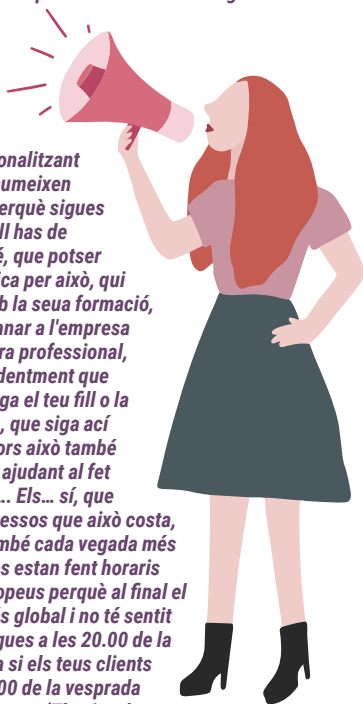
#### 4.5.1. Professionalització de les empreses, una oportunitat per a les dones i per a la conciliació.

Una part del teixit empresarial està compost per empreses familiars, que requereixen canvis per a adaptar-se al context econòmic actual. Les exigències quant a sostenibilitat mediambiental i social augmenten, i suposa un augment de la pressió que suporten les empreses en un context de crisis econòmiques cada vegada més freqüents. Això està obrint la porta al fet que moltes empreses familiars incloguen en els llocs de decisió a professionals de gestió que afavoreix la modernització de les empreses.

La gestió s'estandarditza i respon més ràpid a les exigències de la normativa, i això ajuda a millorar el clima empresarial per a introduir mesures de responsabilitat social corporativa i per a gestionar de manera eficaç els processos empresarials. Ajuda a racionalitzar horaris i per tant ajuda a la conciliació.

**Hi ha moltes empreses que són familiars i velletes perquè van passant de generació a generació i això no sempre és bo. Però cada vegada les coses s'estan**

**professionalitzant més, assumeixen que no perquè sigues el meu fill has de fer-ho bé, que potser ve una xica per això, qui siga, amb la seua formació, que pot anar a l'empresa de manera professional, independentment que també siga el teu fill o la teua filla, que siga ací no? Llavors això també ens està ajudant al fet que, les.... Els... sí, que són processos que això costa, estan també cada vegada més empreses estan fent horaris més europeus perquè al final el mercat és global i no té sentit que estigues a les 20.00 de la vesprada si els teus clients a les 15.00 de la vesprada ja no estan ... (Tècnica de projectes en associació empresarial)**



### 4.5.2. Plans d'Igualtat, modes marketinians?

---

¡Les pròpies professionals de les associacions empresarials reconeixen les resistències del teixit empresarial a posar en marxa accions de promoció de la igualtat real en l'empresa sense que hi haja incentius o sancions.

Observen la dificultat que les empreses assumisquen compromisos per a afavorir l'equitat de gènere i la integren en la cultura organitzacional. Temen es convertisca en una estratègia de màrqueting sense impacte en la realitat de les treballadores, com ocorre amb moltes altres línies d'acció social que han intentat implementar-se en els últims anys en les empreses occidentals.

*Tant de bo m'equivoque, però es posarà de moda que les empreses que entres en el seu web i tinguen l'ISO, la RSE és responsable, la RSC, perdó a la responsabilitat social corporativa i, empresa, pacte per igualtat o el que siga, o pla d'igualtat o el que siga, serà una moda marketiniana. (Tècnica de projectes en associació empresarial).*

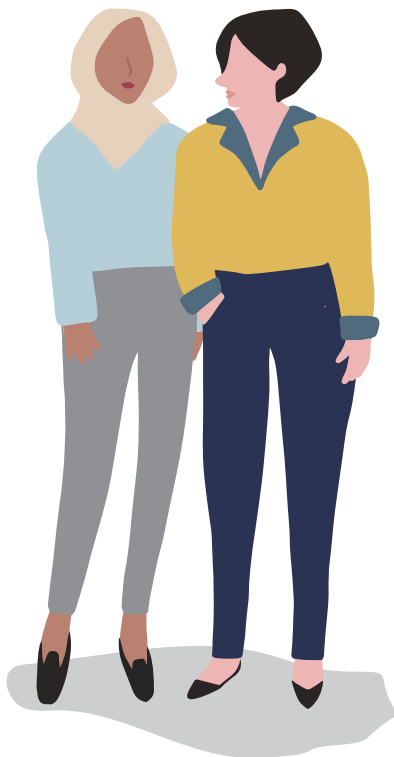
L'escepticisme sobre els plans d'igualtat s'estén també a les dones que busquen ocupació. Confien poc que responguen a les seues necessitats, ni tan sols creuen que siguin eines dissenyades per professionals.

*Clar, plans d'igualtat. Els posarem entre cometes, que si ho fan, que no ho fan la gent d'igualtat, ho fa l'arquitecte o qualsevol altre i li ho fa. (27 anys, Màster Professorat Especialitat Història. 4 mesos desocupada)*

### 4.5.3. Sensibilització de l'empresariat

---

Les associacions empresarials proposen mesures blanques per a les empreses. La poca eficàcia que s'atribueixen a les polítiques públiques d'igualtat per a canviar la situació



de les dones en el mercat laboral i la poca predisposició que s'observa per part de les empreses per a apostar de manera seriosa en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, fa que hi haja poques propostes i que aquestes siguin molt tímides.

Aposten per mesures de sensibilització bàsica per al teixit empresarial, encara que costaria que participaren, les associacions poden intercedir i afavorir la participació.

*Que si muntem un curs, que és el que a mi em preocupa de comunicació, màrqueting i a evitar els micromasclismes, que per a mi és clau ara mateix, perquè estem amb un boom de les xarxes socials, segur no et vindrien 50, ens tocaria fer trucades per ací cap allà perquè no veuen una contrapartida econòmica, però aconseguiríem portar-ho, aconseguiríem portar-ho. (Tècnica de projectes en associació empresarial).*

# 05

## PROPOSTES

### 5.1. Accions positives

Les accions positives són una de les mesures que més sovint es plantegen:

#### Ajudes a empreses lligades a la contractació de dones

Les participants entenen que les empreses reben diners públics perquè puguin exercir la seua labor social de crear ocupació. L'interés i la inversió pública en les empreses radica en el benestar social que poden generar, per la qual cosa com contrapartida a aqueixes inversions es proposa que es lliguen a l'impacte que generen en l'ocupació femenina.

*Perquè l'ajuntament ja que dona subvencions a associacions empresarials del poble, als bars. Hauria d'activar doncs que pose com a condició contractar dones com un col·lectiu més. Perquè ara sí que està molt de moda en el labora ho posen, "administratiu amb discapacitat", des de la incapacitat. M'alegre*

#### Pràctiques remunerades

Les participants són conscients de la importància de l'experiència en els llocs laborals que s'ofereixen. Coincideixen que és necessari tindre pràctica, però les més joves assenyalen que les pràctiques han de ser remunerades per a evitar els abusos.

*Pràctiques remunerades, però que tampoc volem estar, clar. Tampoc volem estar sense cobrar res, perquè això de les pràctiques tenen el doble d'això que, que som pitjor que esclaus. O almenys als esclaus, et donaven menjar, nosaltres ni això. (27 anys, Màster, 4 mesos desocupada)*

#### Revisió de l'oferta de formació professional formal i informal

Continuar treballant en la desestigmatització de la Formació Professional i adequar-la a les necessitats de l'economia local és una proposta defensada pels serveis d'orientació educativa. Les dones participants proposen la creació de xarxes d'aprenentatge entre iguals. Entenen que altres companyes poden oferir formació no reglada útil per al seu desenvolupament professional o personal.

#### Revisió de l'oferta de formació professional formal i informal

Continuar treballant en la desestigmatització de la Formació Professional i adequar-la a les necessitats de l'economia local és una proposta defensada pels serveis d'orientació educativa.

Les dones participants proposen la creació de xarxes d'aprenentatge entre iguals. Entenen que altres companyes poden oferir formació no reglada útil per al seu desenvolupament professional o personal.

#### Millora del transport públic als espais industrials

Dins de les polítiques de mobilitat s'han posat en marxa mesures per a fomentar el transport públic, però les participants proposen revisar les línies de transports als polígons industrials on es donen grans concentracions de persones treballadores.

La millora del transport públic és una mesura que sol impactar positivament en la igualtat d'oportunitats, ja que són les dones els qui majoritàriament ho utilitzen per a moure's per la ciutat. És important incloure a les dones treballadores i que busquen ocupació el desplaçament als llocs que freqüenten per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar, i laboral.

# 06

## CONCLUSIONS

El mercat de treball a Ontinyent en termes generals. Els indicadors d'ocupació mostren un impacte relatiu de la pandèmia en el mercat laboral. Les afiliacions s'han mantingut, la desocupació ve descendint, encara que el ritme de la contractació s'ha alentit. Fins a la pandèmia i des de 2013 es veien signes de recuperació de la crisi de 2008. Però quan s'analitzen les dades de manera desagregada, les bretxes en l'ocupació i la infrarepresentació i la sobrerrepresentació de dones en uns altres roman.

Malgrat que Ontinyent té una economia dinàmica i un teixit empresarial fermament compromés amb la innovació, en el mercat laboral local poden veure's nombrosos indicadors de desigualtat, discriminació i abus cap a les dones.

En general, les dones tenen més dificultats d'integrar-se en el mercat laboral perquè són més discriminades a totes les edats, sempre són vistes com a potencialitats cuidadores, i és cert que moltes ho són, però independentment de les responsabilitats de cura que les dones assumeixen durant la cerca d'ocupació totes tindran més dificultats per a trobar treball perquè el rol domèstic continua operant en l'imaginari col·lectiu. L'edat, opera dificultant la reincorporació de les dones majors al mercat laboral i l'entrada de les joves. La salut, l'origen, la religió, interaccionen amb la resta de les discriminacions i situen a les dones en escenaris molt durs. En aquest treball s'han recollit testimoniatges de dones la valentia de les quals, vàlua i esforç enfront de situacions extremes és digna d'esmentar. Una fortalesa importantíssima en aquest context és l'estratègia de governança econòmica que s'ha posat en marxa en el municipi, on administracions, associacions i empreses col·laboren en cogestió de les polítiques.

Les empreses d'Ontinyent han fet enormes esforços en els últims anys per a adaptar-se a un nou context econòmic que ha alterat els pols de producció. El teixit empresarial ha fet enormes esforços per a innovar en processos de producció, en les tècniques, en els materials, en la gestió, en la creació de xarxes, en la digitalització... Han mostrat gran capacitat d'aprenentatge d'adaptació.

Les administracions, locals i supramunicipals han tingut també diferents respostes, i estan posant en marxa programes que incideixen en la bona governança econòmica en la zona, més pròxima, horitzontal i transparent.

No obstant això, mancant mesures dures o sancions per incompliment de convenis o discriminació, el compromís social de les empreses i els seus esforços a innovar en models de relació laboral no són suficients.

## 6.1. Recomanacions

### ► **Facilitar la trobada entre dones en cerca d'ocupació per a la posada en comú de necessitats, fortaleses i recursos.**

La trobada entre dones desocupades permet la posada en comú de les seues experiències, recursos i informacions. Els grups de discussió han servit per a visibilitzar causes i conseqüències de la desocupació femenina que afecten les dones pel fet de ser-ho. Han sigut espais de cura i alleujament emocional on les participants han donat i rebut suport mutu. Però també han compartit informació estratègica sobre recursos per a l'ocupació, ofertes de treball, condicions de les ajudes per a l'ocupació i altres dades rellevants per a la cerca de recursos socials i materials.

### ► **Posar en marxa mesures que contribuïsquen a eliminar la segregació horitzontal en l'educació.**

S'estan fent nombrosos esforços per a adaptar la formació professional a les

necessitats del teixit empresarial, però perquè aquestes adaptacions tinguin impacte en la igualtat de gènere, és necessari eliminar la feminització i masculinització que s'observen en nombroses branques de coneixement.

► **Augmentar els recursos de conciliació del municipi.**

La creació de serveis públics de conciliació és bàsica i també el foment de recursos comunitaris i privats que faciliten a les dones amb càrregues familiars augmentar les seues possibilitats d'incorporar-se al mercat laboral.

► **Incorporar la perspectiva de gènere a la planificació dels polígons industrials per a garantir l'accés i el benestar de les dones ocupades en ells.**

Analitzar la distribució i serveis dels polígons industrials i incloure la perspectiva de gènere i l'opinió de les pròpies treballadores és important per a facilitar la conciliació i la seguretat de les dones en aquests espais.

► **Constituir una taula d'ocupació des de les quals es coordinen les polítiques públiques d'ocupació que les diferents administracions i serveis que es posen en marxa en el municipi.**

Diferents administracions públiques treballen per l'ocupació a Ontinyent, a més existeixen programes públics gestionats per organitzacions econòmiques de caràcter privat. Finalment són molts els agents treballant per la integració sociolaboral de les persones del municipi i és important que es coneguen i coordinen per a treballar de manera més eficient.

► **Posar en marxa accions positives per a dones desocupades majors de 45 anys.**

Es proposa el disseny de polítiques públiques actives per a facilitar la incorporació de les dones al mercat laboral. La creació de borses d'ocupació específiques per a dones majors de 45 anys i la posada en marxa de campanyes dirigides a l'empre-

sariat amb l'objectiu de traslladar-los les capacitats d'aquestes dones i els avantatges de la seua contractació.

**1.** Guia de recursos per a l'ocupació  
Són moltes les entitats que ofereixen eines de cerca d'ocupació i que mitjançen en el mercat laboral. Per a les dones desocupades seria útil un guia de fàcil ús que permetera conèixer tots els recursos que existeixen en la localitat.

**2.** Coordinar amb les associacions d'empreses en el seguiment i monitoratge amb perspectiva de gènere de l'activitat de les entitats associades.

Les associacions empresarials poden recullen molta i molt variada sobre la presència de dones en els diferents sectors. El disseny d'un sistema col·laboratiu amb aquestes entitats per a monitorar la situació de dones i homes en les empreses associades.

**3.** Facilitar l'associacionisme i la mobilització gremial entre les dones ocupades en sectors precaris. L'associacionisme és un mecanisme d'apoderament i un canal de participació molt útil per a les dones. Els han permés construir espais de reflexió i incidència com a dones en el mercat laboral. Estan contribuint a visibilitzar els abusos per raó de gènere que pateixen i a empoderar a les dones que participen en aquestes organitzacions.

**4.** Incloure la perspectiva de gènere en tots els organismes econòmics, per a garantir que les accions tenen impacte de gènere, inclouent-hi l'Observatori d'Innovació d'Ontinyent.

Totes les polítiques econòmiques i d'ocupació han de tindre incorporada la perspectiva de gènere, per això és important que els organismes i instruments incorporen a dones, integren enfocaments de gènere en les seues anàlisis i plantejament i elaboren informes d'impacte de gènere de les quals es posen en marxa a Ontinyent.

# 07

## BIBLIOGRAFIA

Laura Rey Rodríguez i \*Eliana M. Moreno (2017)  
Estratègies per a disminuir l'impacte de la  
desocupació en la salut mental.

El paper de la motivació i l'autoeficàcia en  
l'Orientació Laboral. Disponible en:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/132384542.pdf>

Alva, Kenedy i Escot Mangles,  
Lorenzo i Fernández  
\*Cornejo, José Andrés i  
Càceres Ruiz, Juan Ignacio  
(2017) Intermediaris  
del mercat de treball i  
eficàcia dels mètodes de  
cerca d'ocupació durant  
la crisi econòmica.

Quaderns de Relacions  
Laborals, 35 (2).  
pàg. 415-442. \*ISSN 1131-8635.  
Disponible en: [https://\\*eprints.\\*ucm.és/  
aneu/\\*eprint/58003/](https://*eprints.*ucm.és/aneu/*eprint/58003/)

Organització Mundial de la  
Salut (2021) Informe mundial sobre el  
\*edadismo. Disponible en:  
[https://iris.paho.org/handle/  
10665.2/55871](https://iris.paho.org/handle/10665.2/55871)

