



Presentació

Dijous 6 de març

ESTUDI FEGP SOBRE EL MERCAT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Núm. **01**

GARRAF

Març 2025

09.00h

Biblioteca Víctor Balaguer
(Vilanova i la Geltrú)

Una publicació de la:

FEGP FEDERACIÓ
EMPRESARIAL
DEL GRAN
PENEDÈS



**DONES
D'EMPRESA**
Penedès Garraf

Dones en marxa.

Amb el suport de:



AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes

Una eina per a la igualtat d'oportunitats

La **desigualtat de gènere** al mercat laboral és un fenomen estructural que **requereix accions integrals i estratègiques** per garantir la igualtat d'oportunitats.

Aquesta publicació neix com una **iniciativa per analitzar** la situació de la dona en el mercat laboral del Garraf, amb l'objectiu de **proporcionar dades rigoroses i eines útils** per millorar la igualtat laboral femenina.

La **Federació Empresarial del Penedès-Garraf (FEGP)**, en col·laboració amb l'**Ajuntament de Vilanova i la Geltrú**, el **Departament d'Igualtat i Feminismes** i **CaixaBank**, busca sensibilitzar els **agents socials i econòmics** del territori sobre la necessitat d'impulsar una **ocupació més equitativa**.

Identificació de barreres estructurals que limiten l'accés de les dones al mercat laboral

L'objectiu no és només **descriure la realitat** sinó **identificar barreres estructurals** que encara **limiten l'accés** de les dones a sectors i **posicions de responsabilitat**.

Aquests reptes impliquen des de la **segregació ocupacional** fins a **dificultats per accedir a càrrecs** de direcció o responsabilitat, que persisteixen tot i la millora en la **participació femenina** en el mercat laboral.

Proposar estratègies per superar aquestes barreres és fonamental per promoure una **plena integració de les dones** a l'activitat econòmica.

Anàlisi quantitativa per entendre les desigualtats de gènere

L'informe es basa en una **anàlisi quantitativa** de dades disponibles sobre ocupació, activitat, atur, segregació laboral i **condicions laborals**. Aquests dades permeten oferir una **radiografia detallada** de la situació laboral femenina al Garraf.

L'absència de dades desagregades a nivell local, com la **bretxa salarial** o la **pobresa** limita l'anàlisi de l'impacte d'aquestes desigualtats en aquests àmbits.

Eixos d'anàlisi de la desigualtat de gènere al Garraf

Trajectòries formatives i transició laboral: Analitzar com la **segregació educativa** i la **sobrequalificació femenina** impacten les trajectòries laborals.

Participació laboral femenina: Revisar les **taxes d'activitat i ocupació**, posant èmfasi en la **menor presència** de les dones en certs grups d'edat o sectors.

Segregació laboral: Estudiar la **concentració femenina** en sectors com la **sanitat**, l'**educació** i els **serveis socials**, amb una **baixa presència** en àmbits **industrials i tecnològics**.

Qualitat de l'ocupació: Focalitzar en la **precarietat laboral** femenina, incloent la **temporalitat**, **treball a temps parcial** i **dificultats de conciliació**.

Trajectòries formatives i accés al mercat laboral

Les dones continuen predominant en estudis no tecnològics, limitant les seves oportunitats en sectors d'alta demanda.

Només el **7,9% de l'alumnat matriculat** a FP que cursen estudis STEAM son dones. En batxillerat científic-tecnològic, només un **42,3%** de l'alumnat és dona.

El Garraf es troba a la cua de Catalunya en la presència femenina en estudis STEAM.

Ocupa la 29a posició en FP STEAM (7,9%) i la 40a posició en batxillerat científic i tecnològic (42,3%).

L'elecció d'estudis condiciona les oportunitats laborals i reforça la segregació de gènere.

En l'**FP** les dones dominen les famílies professionals de sanitat (83,3%), serveis socioculturals (84,4%) i imatge personal (91,8%). En canvi, tenen una presència mínima en fabricació mecànica (0%), instal·lació i manteniment (2,1%), electricitat i electrònica (2,8%) i transport i manteniment de vehicles (4,1%). En els **estudis universitaris** hi ha forta presència en Educació (82,2%) i Salut i Benestar (76,3%), però baixa en Enginyeria i Indústria (21,3%) i TIC (17,0%).

Els estudis STEAM ofereixen més oportunitats, salaris més alts i millor estabilitat laboral. La baixa presència femenina en aquests àmbits limita el seu accés a sectors estratègics de creixement econòmic.

Participació i estructura del mercat laboral

Reducció de la inactivitat femenina, però la bretxa de gènere persisteix

La taxa d'inactivitat femenina al Garraf ha disminuït de manera constant durant l'última dècada.

La **bretxa de gènere en inactivitat ha passat de 5,8 punts el 2012 a 2,8 punts el 2024**, reflectint una integració progressiva de les dones en el mercat laboral.

Malgrat la millora, **les dones encara presenten una taxa d'inactivitat superior a la dels homes**, en part per la càrrega de cures i les dificultats per accedir a feines estables i de qualitat.

Les dones tenen menys accés a l'ocupació i més dificultats per mantenir-se en el mercat de treball.

Només el 47,6% de la població ocupada són dones, tot i representar el 50,8% de la població en edat de treballar.

El 58,6% de les persones desocupades són dones, cosa que indica una dificultat més gran per trobar i mantenir feina.

Els sectors amb més ocupació femenina solen estar **més exposats a la precarietat laboral**, amb més parcialitat involuntària i dificultats de conciliació.

Participació i estructura del mercat laboral

Alta incidència de la inactivitat femenina per càrregues familiars

El **62,7%** de les dones inactives es troben en altres situacions d'inactivitat, que poden incloure treball domèstic no remunerat i cura de familiars.

Les dones pensionistes de jubilació i invalidesa també superen en percentatge els homes, la qual cosa pot estar vinculada a trajectòries laborals amb més intermitència i precarietat.

Baixa participació femenina en l'ocupació, però una de les bretxes de gènere més reduïdes de Catalunya

La **taxa d'ocupació femenina al Garraf és del 60,5%**, inferior a la mitjana catalana (64,3%).

La baixa taxa d'ocupació femenina es deu a **la manca d'oportunitats laborals locals**, que obliga moltes dones a desplaçar-se fora de la comarca, fet que pot ser un obstacle per a les que tenen responsabilitats de cura.

Tot i això, la **bretxa de gènere en l'ocupació és només de 5,4 punts percentuals** (homes: 65,9%, dones: 60,5%), una de les més reduïdes del país.

Participació i estructura del mercat laboral

La bretxa de gènere en ocupació s'amplia en períodes de crisi i es redueix més lentament en cicles expansius

Durant les crisis econòmiques, les dones pateixen **més pèrdua d'ocupació i una recuperació més lenta** en comparació amb els homes.

La bretxa d'ocupació al Garraf va arribar als **8,1 punts percentuals durant la crisi**, mentre que actualment és de 5,2 punts. Això suggereix que **les dones tenen més dificultats per reincorporar-se al mercat de treball després d'una crisi**.

Les dones més grans de 55 anys i les dones estrangeres, els col·lectius amb més dificultats laborals

Les dones estrangeres tenen una taxa d'ocupació del 44,6%, molt per sota del 63,0% de les dones espanyoles. La **bretxa de gènere en ocupació és més elevada entre la població estrangera (9,4 punts)** que entre les dones espanyoles (4,5 punts).

Les dones més grans de 55 anys tenen una taxa d'ocupació del 57,5%, 11,9 punts inferior a la dels homes del mateix grup d'edat (69,4%).

Això evidencia que **la reincorporació al mercat laboral és especialment difícil per a aquests col·lectius**, i es requereixen polítiques específiques per millorar la seva ocupabilitat.

Participació i estructura del mercat laboral

L'atur femení es manté sistemàticament més elevat i la seva recuperació és més lenta en cicles expansius

La taxa d'atur femenina ha estat històricament més alta que la masculina.

Durant la crisi de la COVID-19, l'atur femení va arribar al **16,7%**, mentre que el masculí es va situar en l'**11,8%**.

El 2024, la taxa d'atur és del 11,7% per a les dones i del 8,0% per als homes, mantenint una diferència de 3,7 punts.

Les dones tenen més dificultats per reincorporar-se al mercat laboral després de períodes d'atur de llarga durada

El 55,5% de les dones aturades porten més d'un any sense feina, en comparació amb el 46,0% dels homes.

Aquesta bretxa suggereix que **les dones troben més obstacles per tornar al mercat laboral**, fet que pot estar vinculat a la manca de polítiques de conciliació i a les dificultats d'accés a llocs de treball estables i de qualitat.

Segregació laboral

El Garraf presenta una baixa segregació sectorial en comparació amb altres comarques

La comarca presenta un **Índex de Dissimilaritat de Duncan del 23,2%**, inferior a la mitjana catalana (20,9%), indicant una segregació sectorial relativament baixa. Malgrat aquesta aparent diversificació, les dones continuen tenint **menys presència en sectors estratègics i millors remunerats**.

Les dones es concentren en sectors amb menys valor econòmic i estan infrarepresentades en sectors estratègics

El 77,6% de l'ocupació en **sanitat i serveis socials** és femenina, així com el 68,6% en **educació**.

En canvi, només el **25,4% de l'ocupació industrial** i el **23,5% en transport i comunicacions** són dones.

Sectors com la **construcció (13,7%)** i l'**agricultura (15,5%)** mantenen nivells molt baixos de presència femenina.

L'augment de dones en alguns sectors tècnics indica una lenta diversificació, però altres àmbits es mantenen estancats

Entre el 2014 i el 2024, la presència femenina ha augmentat en **transport i comunicacions** (del 19,7% al 23,5%) i en **indústria** (del 21,8% al 25,4%).

Sectors com la **construcció i l'agricultura** han mantingut xifres estancades, amb mínims avenços en la incorporació femenina.

En canvi, àmbits tradicionalment feminitzats com **sanitat i educació** s'han consolidat encara més en aquesta tendència.

Segregació laboral

Les dones continuen ocupant llocs de treball menys valorats i amb pitjors condicions laborals

Les ocupacions més feminitzades, com **cures i serveis a les persones (72,4%)** i **tasques administratives (62,7%)**, sovint tenen salaris més baixos.

Els homes dominen sectors més reduïts en volum de treballadors, però amb **millor retribució i estabilitat laboral**, com la indústria i la tecnologia.

Aquesta segregació horitzontal fa que, malgrat la seva presència en el mercat laboral, **les dones tinguin més dificultats per millorar les seves condicions econòmiques**.

El sostre de vidre persisteix: només 1 de cada 3 càrrecs directius al Garraf són femenins

Només el **32,2% de les posicions directives** estan ocupades per dones, per sota de la mitjana catalana (34,0%).

El Garraf se situa en la **30a posició** a Catalunya en presència femenina en càrrecs de responsabilitat, per darrere del Barcelonès (37,0%).

Els **biaixos en la promoció interna i les dificultats de conciliació** són factors clau que limiten l'accés de les dones a llocs de lideratge.

Qualitat de l'ocupació i condicions laborals

La reforma laboral del 2022 redueix la temporalitat, però les dones continuen patint més precarietat, especialment en sectors essencials

La reforma laboral del 2022 ha reduït significativament la temporalitat, passant del **26,8% en dones** i del **23,2% en homes** el 2021, al **13,7% en dones** i **9,7% en homes** el 2024.

Les dones continuen tenint una taxa de temporalitat més alta que els homes, especialment en sectors com **sanitat (25,2%)**, **educació (22,6%)** i **administració pública (26,5%)**, tot i els canvis normatius.

Els sectors **més masculinitzats** com la **construcció (3,8%)** i la **indústria manufacturera (3,3%)** tenen una **taxa de temporalitat més baixa**, destacant la desigualtat estructural entre els sectors.

L'auge del contracte fix discontinu després de la reforma laboral es concentra en sectors de caràcter estacional, amb una major incidència entre les dones

Des de la reforma laboral de **2022**, la modalitat de **contracte fix discontinu** ha augmentat en sectors amb **fluctuacions estacionals** d'activitat.

Les dones han registrat una major presència en aquest tipus de contracte, destacant **l'hostaleria (19,1%)** i les **activitats artístiques i recreatives (16,2%)**, sectors amb **alta estacionalitat**.

Sectors més estables com la **indústria manufacturera (1,2%)** i les **activitats científiques (1,0%)** presenten una **presència residual** de contractes fixos discontinus.

Qualitat de l'ocupació i condicions laborals

El treball a temps parcial continua sent altament feminitzat, tot i la seva reducció progressiva

El **28,2% de les dones treballadores** tenen contractes a **temps parcial**, en comparació amb només el **13,8% dels homes** el 2024.

La **bretxa de gènere** en la **parcialitat laboral** és de **més de 14 punts percentuals**, reflectint la **dificultat de conciliació laboral i familiar**.

Les feines domèstiques (73,5%), activitats artístiques i recreatives (42,7%) i hostaleria (33,1%) tenen les **taxes de parcialitat més elevades**, la qual cosa indica **menors condicions laborals**.

En canvi, sectors com la **indústria extractiva (0%)** i **l'administració pública (4,4%)** presenten **menor parcialitat**.

Tendències identificades

Participació laboral femenina: una presència elevada en l'afiliació que no es tradueix en millors oportunitats

- **El Garraf té una alta presència femenina en l'afiliació** a la Seguretat Social, però això no s'ha traduït en un augment proporcional de la **taxa d'ocupació femenina** ni en una reducció de la **inactivitat per motius de cura**.
- La **funció residencial del Garraf** limita les **oportunitats laborals locals**, amb moltes dones necessitant desplaçar-se a altres municipis per accedir a treballs.
- **Les dones depenen més del transport públic** que els homes, fet que genera **desigualtats d'accés** a llocs de treball mal connectats amb transport públic.
- **L'urbanisme industrial** dissenyat amb una perspectiva masculinitzada genera barreres d'**accessibilitat** i **seguretat** per a les dones.

Segregació sectorial: avenços puntuals en alguns sectors, però un escenari encara molt desigual

- **Les dones continuen concentrades** en sectors com **sanitat, educació i serveis socials**, sectors essencials però amb **condicions laborals precàries**.
- **S'ha detectat un increment de la presència femenina** en sectors industrials i de transport, però aquests avenços són encara insuficients.
- **Les dones continuen sent infrarepresentades** en sectors amb millor **projecció professional** i **condicions laborals favorables**.

Tendències identificades

Accés als càrrecs de responsabilitat: el sostre de vidre

- El **32,2%** de les posicions directives al Garraf estan ocupades per dones, una xifra per sota de la mitjana catalana, evidenciant un **sostre de vidre**.
- La **manca de polítiques d'igualtat** en la **promoció interna** i la **persistència de biaixos de gènere** dificulten l'accés de les dones a llocs de decisió.

Qualitat de l'ocupació: reducció de la temporalitat, però amb noves formes de precarietat

- La reforma laboral de **2022** ha reduït significativament la **temporalitat femenina**: del **26,8% el 2021** al **13,7% el 2024**.
- **Malgrat la millora**, la **modalitat de contracte fix discontinu** ha augmentat, especialment en sectors feminitzats com l'hostaleria i les **activitats artístiques**, creant una **nova forma d'inestabilitat laboral**.

Treball a temps parcial: una realitat encara molt feminitzada

- El **28,2%** de les dones treballadores tenen contractes a **temps parcial**, en comparació amb el **13,8% dels homes**, creant una **bretxa de gènere** en la distribució del treball.
- Els sectors com l'hostaleria, les **activitats artístiques** i els serveis continuen presentant **taxes elevades de parcialitat**, tot i la seva **reducció** en els últims anys.

Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats

1. Diversificació sectorial i impuls de la presència femenina en sectors estratègics

- **Avenços en la diversificació femenina** en sectors com la **indústria i el transport**, però encara **molt insuficients** en comparació amb la presència masculina.
- **La segregació ocupacional** limita les opcions laborals de les dones a sectors **feminitzats** amb **condicions precàries** i **poc creixement professional**.
- **Estratègies prioritàries**: Impulsar **formació STEM** (Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques) i **polítiques d'igualtat en contractació** per diversificar els sectors on les dones tenen presència.
- **Mesures possibles**:
 - **Campanyes de sensibilització** a les empreses per contractar més dones en sectors masculinitzats.
 - **Formació especialitzada** en STEM i **logística** per a dones.
 - **Visibilització de referents femenins** en sectors tècnics i directives.

Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats

2. Millora de la qualitat de l'ocupació en sectors feminitzats

- Els sectors feminitzats, com sanitat, educació i serveis socials, mantenen elevades taxes de temporalitat i parcialitat, tot i la seva importància per al benestar col·lectiu.
- Estratègies prioritàries: Reduir la dependència de la parcialitat i la discontinuïtat, garantir condicions laborals més estables i millorar la valoració d'aquests sectors.
- Mesures possibles:
 - Monitorització dels contractes fixos discontinus per verificar si realment milloren la qualitat laboral.
 - Incentivar contractes a jornada completa i garantir condicions laborals més estables.
 - Inversió pública en sectors com sanitat, educació i serveis socials amb millores salarials i laborals.

Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats

3. Reducció de la bretxa de gènere en càrrecs de responsabilitat i presa de decisions

- **Només el 32,2% de les posicions directives** al Garraf estan ocupades per dones, revelant la presència d'un sostre de vidre que limita l'accés de les dones a **càrrecs de responsabilitat**.
- **Estratègies prioritàries:** Impulsar **polítiques de promoció interna** més **equitatives** i crear **espais de lideratge i mentoria** per a dones en càrrecs intermedis.
- **Mesures possibles:**
 - **Revisió dels processos de promoció interna** per garantir que siguin **transparentes i igualitaris**.
 - **Creació de xarxes de lideratge i mentoring** per a dones en posicions intermedies.
 - **Iniciatives de conciliació** per facilitar l'accés de més dones a càrrecs directius.

Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats

4. Foment d'un model de treball més conciliador i corresponsable

- Les dones continuen assumint una càrrega desproporcionada de tasques de cura, la qual cosa limita la seva **progressió professional** i afavoreix un model laboral desigual.
- **Estratègies prioritàries:** Impulsar **polítiques de corresponsabilitat i conciliació familiar** per reduir la càrrega de cura sobre les dones i millorar la seva participació laboral.
- **Mesures possibles:**
 - **Horaris laborals flexibles** i models de **teletreball** per millorar la participació femenina.
 - **Ampliació dels serveis públics de suport a la conciliació**, com escoles bressol i serveis d'atenció a persones dependents.

Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats

5. Seguiment de les reformes laborals i dels seus efectes en la igualtat d'oportunitats

- La **reforma laboral** ha reduït la **temporalitat**, però ha **augmentat els contractes fixos discontinus**, especialment en sectors feminitzats, que poden perpetuar la **precarietat laboral**.
- **Estratègies prioritàries: Monitorització** dels efectes de la reforma i garantir el **compliment de la legislació en igualtat salarial** i condicions laborals.
- **Mesures possibles:**
 - **Observatoris laborals** per seguir els efectes de la reforma i la **qualitat de l'ocupació femenina**.
 - **Reforçar les inspeccions laborals** en sectors amb **parcialitat i contractes discontinus**.

Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats

6. Estratègies territorials per fomentar la participació laboral femenina

- Tot i la presència femenina en l'afiliació, la **taxa d'ocupació femenina** al Garraf és inferior a la masculina, **indicant la manca d'oportunitats laborals locals** o la dificultat d'**accedir a llocs de treball adequats**.
- **Estratègies prioritàries:** Impulsar la **creació de llocs de treball en sectors emergents** amb capacitat de generar ocupació estable i de qualitat.
- **Mesures possibles:**
 - **Foment de la reindustrialització** amb una **perspectiva de gènere**.
 - **Promoció de l'emprenedoria femenina** mitjançant **programa d'acompanyament** per dones emprenedores.
 - **Iniciatives d'innovació i digitalització** que fomenten la **incorporació de dones** en nous models productius.
 - **Millora de la connectivitat i accessibilitat als centres de treball** amb millores en el transport públic i als polígons i la revisió de l'urbanisme

La reproducció del contingut d'aquesta publicació és autoritzada sempre que se n'indiqui la font i que no se'ls doni un tractament que permeti introduir autoria o propietat d'altres organismes, empreses o persones diferents a la FEGP.

Data de publicació: 06-03-2025

Els números anteriors es poden consultar a:
<http://www.fegp.cat/>

Informe elaborat per:



La Federació Empresarial del Gran Penedès (FEGP) no s'identifica necessàriament amb l'opinió dels autors.

Autor:
Sr. David Moreno

Una publicació de la:

FEGP FEDERACIÓ
EMPRESARIAL
DEL GRAN
PENEDÈS



**DONES
D'EMPRESA**
Penedès Garraf

Dones en marxa

Amb el suport de:



AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**