



ESTUDI FEGP SOBRE EL MERCAT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Núm. **02**
GARRAF
Març 2026

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 Feminisme

Aquesta obra està subjecta a la llicència Creative Commons de Reconeixement No Comercial Sense Obra Derivada (by-nc-nd). Es permet la reproducció, distribució i comunicació pública de l'obra sempre que se'n reconegui l'autoria. No es permet l'ús comercial de l'obra ni la generació d'obres derivades sense l'autorització de la FEGP



Data de publicació: 27-03-2026
Els números anteriors es poden consultar a: <http://www.fegp.cat/>

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

Informe elaborat per



Autors:
Sr. David Moreno i Lobera

Activa Prospect SL
(Research & Solutions)
Centre d'Empreses de Noves
Tecnologies
Parc Tecnològic del Vallès
08290 Cerdanyola del Vallès

Tel. +34 935 820 177
Fax. +34 935 801 354
activapropect@activapropect.cat
<http://www.activapropect.cat>

Sumari

Introducció	1
Síntesi executiva	3
Abans d'entrar al mercat: la desigualtat comença a les aules	5
L'entrada i la primera barrera: participació, inserció i segregació sectorial	11
El punt d'inflexió: cures, temps i qualitat de l'ocupació	23
El compte final: bretxa salarial, pensions i feminització de la pobresa	29
El Garraf en clau de política: recomanacions territorialitzades	32

Introducció

El mercat de treball del Garraf no és neutral. Com tots els mercats laborals, distribueix oportunitats, salaris i reconeixement de manera desigual entre homes i dones — no per atzar, sinó per mecanismes estructurals que aquest informe analitza i nombra. Aquesta és la segona edició de l'Estudi del Mercat de Treball amb Perspectiva de Gènere del Garraf, una iniciativa de la Federació Empresarial del Penedès-Garraf (FEGP) amb el suport de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i la col·laboració de CaixaBank.

L'objectiu d'aquest informe no és descriure — és explicar. No es limita a constatar que les dones del Garraf treballen en sectors pitjor remunerats, que accedeixen menys als càrrecs de responsabilitat o que pateixen més temporalitat que els homes. Pretén respondre el perquè: quins mecanismes generen aquestes desigualtats, com s'encadenen al llarg de la vida laboral i en quins punts les polítiques públiques i les decisions empresarials poden marcar la diferència.

Per a qui és aquest informe

Aquest informe s'adreça a tres tipus de lectors amb necessitats i temps de lectura diferents.

Als **responsables de polítiques públiques** locals i comarcals els ofereix una diagnosi territorialitzada, amb la posició del Garraf en el conjunt de Catalunya i recomanacions específiques per a les singularitats del territori. La Síntesi Executiva, que segueix immediatament a aquesta introducció, és el punt d'entrada per als lectors amb menys temps: conté els missatges clau, la taula d'indicadors i les implicacions per a l'acció, i és llegible de manera autònoma sense necessitat de llegir la resta del document.

A les **empreses i organitzacions** del Garraf els proporciona un mirall: indicadors per avaluar la situació de gènere en el seu sector, eines per identificar bretxes en les condicions de contractació i promoció, i un marc de referència per dissenyar plans d'igualtat amb base empírica.

Als **agents socials, formatius i de desenvolupament local** els ofereix un marc analític contrastat amb la literatura especialitzada i actualitzat amb les dades més recents disponibles, útil per orientar accions d'orientació professional, inserció laboral i foment de la igualtat.

El fil conductor: l'arquitectura de la desigualtat

La desigualtat de gènere al mercat laboral no s'origina el dia en què una dona signa el seu primer contracte.

S'origina molt abans, i no s'acaba quan es jubila. És el producte d'un procés acumulatiu que travessa tota la vida professional — i que la literatura especialitzada ha descrit com l'arquitectura de la desigualtat. Aquest informe utilitza aquest model com a fil conductor de l'anàlisi: cada capítol correspon a una fase del procés, i cada dada s'interpreta com un moment d'un encadenament més ampli.

El model s'articula en cinc fases:

La **primera fase** és la de la socialització i la preparació per al mercat. Els estereotips de gènere operen des de la infància, orientant les noies cap a àmbits formatius de menor valor econòmic — no per manca de capacitat, sinó per pressió social i manca de referents. Al Garraf, el 8,2% de les dones matriculades en formació professional ho fan en àmbits STEAM, gairebé la meitat de la mitjana catalana. Aquesta és la primera barrera, i és anterior a qualsevol contracte de treball.

La **segona fase** és la d'inserció al mercat laboral. El mercat absorbeix les dones de manera selectiva, preferentment en sectors feminitzats amb pitjors condicions salarials i menys possibilitats de promoció. L'efecte terra enganxós (*sticky floor*) les manté en els segments de menor valor afegit i dificulta la mobilitat cap a ocupacions millor remunerades.

La **tercera fase** és el punt d'inflexió: la maternitat i l'asimetria de cures. En un context on la provisió de cures continua recaient de manera desproporcionada sobre les dones, l'arribada de descendència o la cura de persones dependents genera interrupcions de carrera, reducció de jornada i pèrdua d'oportunitats de promoció. La literatura ho denomina penalti per maternitat — en contrast directe amb el premi a la paternitat que experimenten els homes en la mateixa situació.

La **quarta fase** és la de l'avaluació, la retenció i el lideratge. Els processos interns de promoció estan travessats per biaixos de gènere que tendeixen a valorar el potencial en els homes i l'historial demostrat en les dones. L'estereotip cultural que associa el lideratge a trets masculins — el que la literatura anomena *think manager-think male* — genera el sostre de vidre (*glass ceiling*): la barrera invisible que impedeix a moltes dones accedir als càrrecs de major responsabilitat. Al Garraf, les dones representen el 47,6% de l'ocupació total però només el 32,2% dels càrrecs directius. L'Índex de Sostre de Vidre tradueix aquesta desproporció en un sol número: si la presència femenina en la direcció fos equivalent a la de l'ocupació general, l'índex seria 1,0. Al Garraf és 0,68 — per sota del 0,76 català —, la qual cosa

significa que, a igualtat de presència al mercat, les dones del Garraf accedeixen als càrrecs de responsabilitat en una proporció notablement inferior a la dels homes.

La **cinquena fase** recull els efectes acumulatius a llarg termini. Els menors salaris, les jornades parcials i les interrupcions de cotització no s'esgoten quan finalitza el contracte: s'acumulen al llarg de la vida laboral i cristal·litzen, en l'etapa de jubilació, en pensions notablement inferiors. Les dades de pensions contributives de jubilació del Garraf confirmen aquesta realitat amb precisió: el 2024, les dones cobren de mitjana 1.156 euros mensuals enfront dels 1.841 euros dels homes — una bretxa del 37,2%, gairebé el doble de la bretxa salarial activa a Catalunya. Aquesta és la fase final del procés, però les seves causes són totes les anteriors.

Entendre aquest encadenament és fonamental per dissenyar polítiques que actuïn sobre les causes, no sobre els símptomes. Quan en els capítols següents s'identifiquen desigualtats concretes — en la matrícula STEAM, en la taxa d'ocupació, en la segregació sectorial o en la parcialitat — el lector les pot situar dins d'aquest procés més ampli i entendre no només el *què* sinó el *perquè* de cada bretxa.

Com s'ha fet: tres claus per llegir les dades

Dues perspectives complementàries sobre l'ocupació. L'informe utilitza dues fonts d'informació que mesuren coses diferents i que cal no confondre. La *població ocupada resident al Garraf* inclou totes les persones que viuen a la comarca i treballen, independentment d'on ho facin — i permet analitzar les desigualtats en la inserció laboral de les dones residents. Els *llocs de treball*

generats al Garraf (afiliació a la Seguretat Social per compte de cotització) inclou tots els llocs de treball ubicats a la comarca, independentment d'on visqui qui els ocupa — i permet analitzar l'estructura productiva del territori. En una comarca amb una funció residencial tan marcada com el Garraf, la diferència entre ambdues perspectives és especialment rellevant.

Les dades disponibles i les que manquen. Aquesta edició incorpora, per primera vegada, comparatives comarcals de temporalitat, parcialitat i contractació fixa discontinua que situen el Garraf en el conjunt de les 43 comarques catalanes, així com dades de pensions de jubilació per sexe al Garraf que permeten aproximar la bretxa en pensions de manera directa — una novetat rellevant respecte a l'edició anterior. En canvi, continuen sense estar disponibles a escala comarcal dades sobre bretxa salarial i parcialitat involuntària. En aquests àmbits s'utilitzen dades de Catalunya com a marc de referència, indicant explícitament quan una xifra correspon a l'escala local i quan a un àmbit territorial més ampli. La manca d'aquestes dades constitueix, en si mateixa, un element de diagnòsi, ja que posa de manifest un dèficit d'informació que limita la capacitat d'anàlisi i pot condicionar el disseny de polítiques a escala local.

La comparativa comarcal com a eina d'anàlisi. Al llarg de l'informe s'utilitzen rànquings de les 43 comarques de Catalunya per situar el Garraf en el conjunt del territori. Aquests rànquings no s'inclouen per establir una competència entre comarques, sinó per identificar on hi ha marge de millora i quines comarques han aconseguit resultats millors en condicions similars — aprenentatge que pot inspirar actuacions concretes al Garraf.

Síntesi executiva

La desigualtat de gènere al mercat de treball del Garraf és real, persistent i estructural. No es manifesta en un únic indicador ni en un moment concret de la vida laboral: és el resultat d'un procés acumulatiu que comença a les aules, s'aprofundeix en la inserció laboral, s'accelera amb la maternitat i les cures, i cristal·litza, al final de la vida professional, en pensions significativament inferiors. Aquest informe documenta cada fase d'aquest procés i identifica els punts on les polítiques públiques i les decisions empresarials poden marcar la diferència.

Els cinc missatges clau

1. El Garraf forma les seves noies en els àmbits equivocats per al mercat que ve. Només el 8,2% de les dones matriculades en formació professional al Garraf ho fan en àmbits STEAM — gairebé la meitat de la mitjana catalana (14,9%) i la posició 25a de 43 comarques. En l'àmbit universitari, la presència femenina en Enginyeria i TIC cau any rere any: del 22,7% el 2021 al 17,8% el 2023 en Enginyeria (darrer any disponible), i del 18,4% al 12,0% en TIC. Aquesta segregació formativa no és una elecció neutral: és l'efecte d'un procés de socialització de gènere que orienta les noies cap a àmbits de menor valor econòmic abans fins i tot d'accedir al mercat laboral. *Implicació: les polítiques d'igualtat laboral han de començar a les aules, no al portal de treball.*

2. Les dones del Garraf treballen menys, en pitjors condicions i en sectors menys valorats. La taxa d'ocupació femenina (61,6%) se situa 3,6 punts per sota de la mitjana catalana i en la posició 32a comarcal. La reforma laboral del 2022 ha reduït la temporalitat femenina al 12,6% — una millora real que situa el Garraf en la posició 16a del rànquing comarcal, per sota de la mitjana catalana (12,8%). Però aquesta millora coexisteix amb una parcialitat femenina del 27,7% que situa la comarca en la posició 32a — en la meitat desfavorable del rànquing —, molt per sobre del Baix Llobregat (25,2%) o el Vallès Oriental (24,6%). La reducció de la temporalitat i l'estabilitat de la parcialitat descriuen un mercat que millora en la forma dels contractes però no en el temps real que les dones hi dediquen. *Implicació: la millora de la participació femenina requereix tant més ocupació com millor ocupació, i la parcialitat és avui el repte principal, no la temporalitat.*

3. La bretxa s'obre al voltant dels 30 anys i no es tanca mai. La bretxa d'ocupació entre homes i dones al Garraf és mínima entre els 15 i 29 anys. A partir dels 30 anys s'obre (5,0-6,0 punts) i arriba al màxim entre els majors

de 55 anys (11,0 punts). Aquest patró té un nom precís: penalti per maternitat. L'asimetria en la distribució de les cures — el 62,8% de les persones en situació d'inactivitat per motius domèstics o de cura són dones — és el mecanisme que explica per què la bretxa s'obre exactament quan les dones es troben en l'edat reproductiva i no es tanca després. El fix discontinu — que al Garraf afecta el 5,7% de les dones, exactament a la mitjana catalana i en la posició 19a del rànquing — és la nova forma que pren aquesta inestabilitat: formalment estable, però amb períodes d'inactivitat recurrents que s'acumulen com a buits de cotització. *Implicació: sense corresponsabilitat real en les cures, cap altra mesura resoldrà la desigualtat de participació.*

4. La barrera al lideratge femení al Garraf és superior a la mitjana catalana. Només el 32,2% de les posicions directives al Garraf estan ocupades per dones, en una comarca on les dones representen el 47,6% de l'ocupació total. L'Índex de Sostre de Vidre resultant (0,68) és inferior al de Catalunya (0,76) i situa el Garraf en la posició 30a comarcal. Darrere d'aquesta xifra no hi ha una mancança de talent ni de qualificació — les dones suposen el 53,4% de la població amb estudis superiors al Garraf. Hi ha biaixos en els processos de promoció, estereotips sobre el lideratge i la penalització implícita de qui no pot oferir disponibilitat incondicional. *Implicació: les polítiques de promoció professional femenina han d'actuar sobre els mecanismes interns de les organitzacions, no només sobre la formació de les dones.*

5. Les desigualtats d'avui es pagaran com a pensions demà — i les dades del Garraf ho confirmen. Cada any de temporalitat, cada mes de parcialitat i cada excedència per cura deixa una petja en el registre de cotitzacions que emergirà, dècades més tard, en forma d'una pensió inferior. Les dades de pensions de jubilació contributives al Garraf ho confirmen amb precisió: el 2024, les dones cobren de mitjana 1.156 euros mensuals enfront dels 1.841 euros dels homes — una bretxa relativa del 37,2%, gairebé el doble de la bretxa salarial activa. La sèrie 2011-2024 mostra una reducció gradual des del 48,8% inicial, però la tendència és lenta i la distància continua sent enorme. Que les dades de pensions siguin disponibles al Garraf però no les de bretxa salarial és, en si mateix, un símptoma del buit d'informació que limita la capacitat d'avaluació de les polítiques d'igualtat al territori. *Implicació: la igualtat laboral és una política de prevenció de la pobresa en la vellesa, i les dades del Garraf ho demostren de manera directa.*

Tres singularitats del Garraf que cal tenir presents

L'anàlisi que segueix en els capítols posteriors s'ha de llegir sempre en clau territorial. El Garraf té tres característiques que condicionen de manera específica la seva realitat de gènere i que diferencien les seves necessitats de les d'altres comarques:

La **funció residencial** marcada — amb una proporció elevada de residents que treballen fora de la comarca — converteix la mobilitat en una barrera de gènere específica. Les dones, amb major dependència del transport públic i major càrrega de cures, pateixen de manera diferenciada la mala connectivitat dels centres de treball ubicats en polígons industrials dissenyats per a l'accés en vehicle privat. Però la barrera no es limita a l'interior de la comarca: la deficient connexió en transport públic amb els principals nodes productius de les comarques veïnes — els polígons del Baix Llobregat, els eixos industrials de l'Alt Penedès o les zones logístiques del Penedès — limita l'accés de les dones del Garraf precisament als sectors que ofereixen millors condicions salarials i major estabilitat. Els homes, amb major disponibilitat de vehicle privat i menor condicionament pels horaris de les cures, absorbeixen de manera desproporcionada l'ocupació que genera

aquesta mobilitat comarcal. El resultat és una segregació territorial de l'accés a l'ocupació de qualitat que opera per sobre de la segregació sectorial i que les estadístiques convencionals no capturen.

La **posició formativa a la cua en STEAM** — tant en FP com en Batxillerat Científic — indica que el problema de la segregació formativa és especialment agut al Garraf i requereix actuació específica, no només polítiques genèriques de promoció de les vocacions científiques.

La **paradoxa de la qualitat de l'ocupació** és la singularitat que les comparatives comarcals fan més visible. El Garraf presenta una posició favorable en temporalitat (16a) però desfavorable en parcialitat (32a) — una combinació que indica que la reforma laboral ha millorat la forma dels contractes però no ha reduït la doble jornada femenina que genera la parcialitat estructural. En una comarca on la funció residencial limita les oportunitats laborals locals i obliga a desplaçaments llargs, la parcialitat és sovint la única opció compatible amb les responsabilitats de cura. Corregir-la requereix actuar simultàniament sobre l'oferta de serveis de cura, la cultura de la corresponsabilitat i les condicions contractuals dels sectors on les dones estan més concentrades.

El Garraf en xifres: taula d'indicadors de seguiment

Indicador	Dones	Homes	Bretxa	Posició comarcal	Referència Catalunya
Taxa d'ocupació (16-64 anys)	61,6%	66,4%	4,8 pp	32a / 43	65,2% (dones)
Taxa d'inactivitat (16-64 anys)	30,6%	28,2%	2,4 pp	—	—
Atur de llarga durada (>12 mesos)	57,6%	46,3%	9,5 pp	—	—
Posicions directives (ISV)	32,2%	67,8%	ISV: 0,68	30a / 43	ISV: 0,76
Temporalitat (RGSS)	12,6%	8,6%	4,0 pp	16a / 43	12,8% (dones)
Parcialitat (RGSS)	27,7%	14,0%	14,4 pp	32a / 43	26,0% (dones)
Fix discontinu (RGSS)	3,4%	2,2%	1,2 pp	19a / 43	5,7% (dones)
Bretxa pensions jubilació	1.156€	1.841€	37,2%	—	—
FP STEAM	8,2%	91,8%	83,6 pp	25a / 43	14,9% (dones)
Batxillerat Ciències i Tecnologia	43,2%	56,8%	13,6 pp	38a / 43	49,9% (dones)
Persones afiliades SS (llocs de treball comarcals)	46,7%	53,3%	6,6 pp	10a / 43	47,7% (dones)
Índex Duncan (segregació sectorial)	23,3	—	—	14a / 43	20,9

Font: Idescat, TGSS, Departament d'Educació. Dades de referència 2025 segons disponibilitat. Vegeu el capítol de cada indicador per a la font específica i les notes metodològiques.

Abans d'entrar al mercat: la desigualtat comença a les aules

La desigualtat de gènere al mercat laboral del Garraf no s'origina el dia en què una dona signa el seu primer contracte. S'origina anys abans, quan els estereotips de gènere orienten les noies cap a famílies professionals i àmbits universitaris de menor valor econòmic — no per manca de capacitat, sinó per un procés de socialització que opera des de la infància i que la literatura anomena *doing gender*. Comprendre com es construeix aquesta primera barrera és el punt de partida per entendre tota la desigualtat que vindrà després.

La segregació formativa al Garraf: una tendència que no es reverteix sola

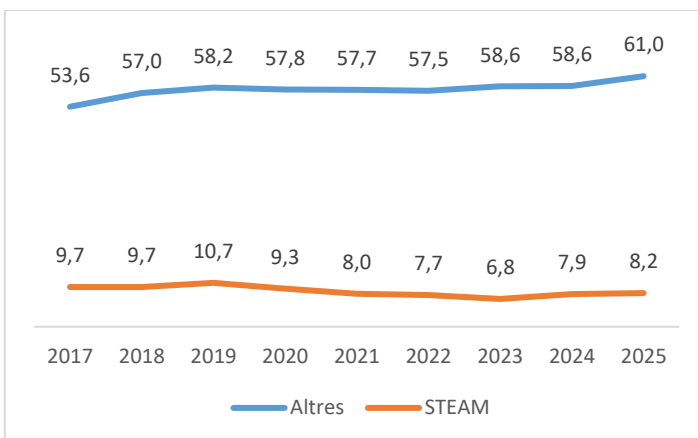
La segregació formativa de gènere al Garraf no és un fenomen nou ni en vies de resolució espontània. Es manifesta amb consistència any rere any en dues dimensions que aquest apartat analitza conjuntament: l'evolució de la presència femenina en els àmbits formatius tecnològics i científics al llarg del temps, i la posició del Garraf en el conjunt de les comarques catalanes.

L'evolució de la presència femenina en els àmbits formatius tecnològics al Garraf mostra una realitat incòmoda: la segregació no s'ha reduït de manera significativa en els darrers anys. En la formació professional, la proporció de dones en famílies STEAM s'ha mantingut majoritàriament per sota del 8% al llarg del període analitzat, amb una lleugera millora el curs 2024-2025, en què s'assoleix el 8,2% — un avanç modest que, per si sol, no permet parlar d'una tendència clara de millora. En el Batxillerat de Ciències i Tecnologia, la proporció oscil·la al voltant del 42-43%, sense que s'hagi produït la convergència cap a la paritat que caldria esperar en un context de creixent sensibilització sobre les vocacions científiques i tecnològiques de les noies.

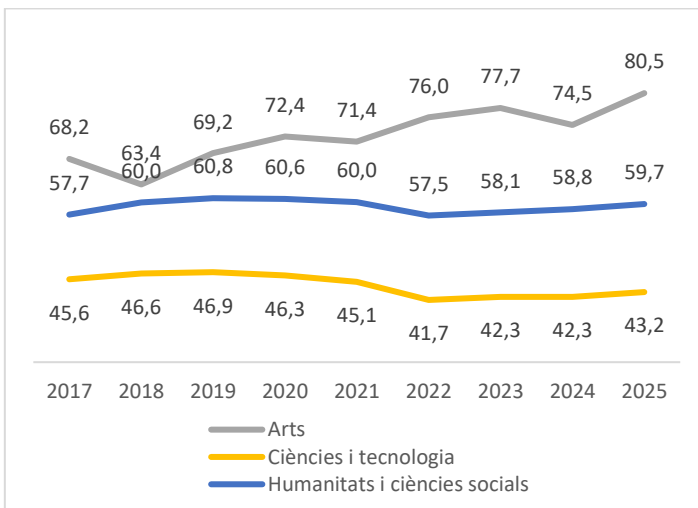
Aquesta estabilitat en la segregació formativa és, en si mateixa, una dada rellevant. Indica que les accions de sensibilització puntuals — les jornades de portes obertes, les xerrades de referents femenins, les campanyes de comunicació — no han tingut, fins ara, un impacte mesurable en les decisions de matrícula. No perquè siguin inútils, sinó perquè actuen sobre un fenomen que té arrels molt més profundes: la socialització de gènere que opera des de l'educació primària i que condiciona la percepció de les noies sobre les seves pròpies capacitats en matemàtiques, tecnologia i ciències exactes molt abans que arribin al moment d'escollir estudis postobligatoris.

La paradoxa és ben documentada: les noies obtenen qualificacions acadèmiques iguals o superiors als nois en les matèries STEAM al llarg de tota l'escolarització obligatòria. I malgrat això, a l'hora d'escollir, s'autoexclouen massivament dels itineraris formatius associats a aquestes disciplines. No és una qüestió de mèrit ni de capacitat — és el resultat d'un procés

Gràfic 1 Distribució de les alumnes de FP per família professional segons classificació STEAM i altres (% dones sobre el total de matriculats)



Gràfic 2 Distribució de les alumnes de Batxillerat per modalitat (% dones sobre el total de matriculats)



Font: Departament d'Educació i Formació Professional.

Nota: Els estudis d'FP inclouen els següents: Arts Escèniques, Arts Plàstiques i Disseny, Educació Especial, Ensenyaments Esportius, Formació Professional (FP) i Programa de Formació i Inserció (PFI)

de doing gender que assigna a les noies els espais de les cures, les relacions humanes i les arts, i als nois els de la tècnica, la força i la tecnologia. Revertir aquest procés requereix intervencions sostingudes i sistemàtiques que comencin molt abans del moment de la matrícula.

Una posició preocupant en el rànquing comarcal

Al Garraf, el 8,2% de les dones matriculades en formació professional ho fan en àmbits STEAM. Aquesta xifra situa la comarca en la posició 25a de 43 en el rànquing català — molt per sota de la mitjana catalana (14,9%) i de la província de Barcelona (15,6%), i a una distància enorme de les comarques capdavanteres com l'Alta Ribagorça (46,2%) o la Garrotxa (26,4%).

Pel que fa al Batxillerat de Ciències i Tecnologia, la situació és similar: el 43,2% de les matriculades al Garraf en aquesta modalitat són dones, en la posició 38a de 43 comarques. La mitjana catalana se situa en el 49,9% — és a dir, una distribució pràcticament igualitària que el Garraf no assoleix ni de prop.

Aquestes xifres posen en relleu que la infrarepresentació femenina en els àmbits formatius tecnològics i científics al Garraf no és un problema menor ni puntual: és una tendència estructural que situa la comarca de manera sistemàtica a la cua del país en els estudis que ofereixen millors condicions laborals futures. La distància respecte a comarques de característiques similars — el Baix Llobregat, el Maresme, el Vallès Occidental — indica que el problema no és inevitable: respon a factors territorials i socioeconòmics específics que es poden abordar amb polítiques concretes.

Pel que fa al Batxillerat de Ciències i Tecnologia, el patró es repeteix. El 43,2% de les matriculades al Garraf en aquesta modalitat són dones — la posició 38a de 43 comarques. La mitjana catalana se situa en el 49,9%, és a dir, pràcticament la paritat, que el Garraf queda molt lluny d'assolir. Les comarques de l'entorn metropolità amb les quals el Garraf es pot comparar — el Baix Llobregat (48,1%), el Barcelonès (47,4%) i el Maresme (46,1%) — se situen entre cinc i set punts per sobre.

Llegits conjuntament, els dos rànquings confirmen un patró consistent: el Garraf presenta una infrarepresentació femenina en els àmbits formatius científics i tecnològics que és estructural, que abasta tots dos nivells formatius postobligatoris i que no es pot explicar únicament per factors demogràfics o d'oferta formativa. La comarca es troba sistemàticament per sota de la mitjana catalana i de les comarques amb les quals és comparable, tant en formació professional com en Batxillerat.

Taula 1 Presència femenina en els cicles formatius STEAM per comarca (% dones sobre el total de matriculats), 2025

Ranq43	Comarca	(%)	Ranq43	Comarca	(%)
1	Alta Ribagorça	46,2	22	Vallès Oriental	9,4
2	Garrotxa	26,4	23	Baix Empordà	9,0
3	Priorat	26,3	24	Bages	8,7
4	Aran	25,8	25	Garraf	8,2
5	Segarra	22,0	26	Selva	8,2
6	Urgell	19,8	27	Alt Empordà	8,0
7	Osona	19,2	28	Montsià	7,9
8	Barcelonès	18,1	29	Baix Penedès	7,8
9	Maresme	16,5	30	Berguedà	7,4
10	Vallès Occidental	16,4	31	Ripollès	7,0
	Prov. Barcelona	16,3	32	Terra Alta	7,0
11	Tarragonès	15,8	33	Pla de l'Estany	6,5
	Catalunya	14,9	34	Alt Urgell	3,7
12	Gironès	14,6	35	Alt Camp	3,6
13	Anoia	13,8	36	Pla d'Urgell	3,5
14	Baix Ebre	13,7	37	Solsonès	3,4
15	Pallars Jussà	13,6	38	Conca de Barberà	2,9
16	Ribera d'Ebre	12,9	39	Cerdanya	0,0
17	Segrià	12,9	40	Garrigues	0,0
18	Baix Llobregat	12,5	41	Moianès	0,0
19	Baix Camp	12,4	42	Pallars Sobirà	0,0
20	Alt Penedès	11,9	43	Lluçanès	0,0
21	Noguera	10,1			

Taula 2 Presència femenina al Batxillerat de Ciències i Tecnologia per comarca (% dones sobre el total de matriculats), 2025

Ranq43	Comarca	(%)	Ranq43	Comarca	(%)
1	Aran	69,6	23	Solsonès	49,5
2	Garrotxa	57,6	24	Bages	49,0
3	Lluçanès	56,3	25	Berguedà	48,3
4	Alt Camp	54,3	26	Baix Camp	48,2
5	Pallars Jussà	54,1	27	Tarragonès	48,1
6	Osona	52,4	28	Baix Llobregat	48,1
7	Pla d'Urgell	51,9		Prov. Barcelona	47,6
8	Segrià	51,4	29	Barcelonès	47,4
9	Urgell	51,3	30	Cerdanya	47,3
10	Moianès	50,9	31	Vallès Occidental	47,3
11	Alt Empordà	50,8	32	Alt Urgell	47,2
12	Baix Ebre	50,8	33	Ribera d'Ebre	46,3
13	Gironès	50,6	34	Maresme	46,1
14	Segarra	50,5	35	Pla de l'Estany	45,8
15	Noguera	50,5	36	Alta Ribagorça	45,5
16	Selva	50,4	37	Terra Alta	44,4
17	Baix Penedès	50,4	38	Garraf	43,2
18	Baix Empordà	50,2	39	Montsià	42,8
19	Alt Penedès	50,2	40	Garrigues	41,4
20	Ripollès	50,0	41	Conca de Barberà	40,7
21	Vallès Oriental	49,9	42	Priorat	39,5
	Catalunya	49,9	43	Pallars Sobirà	33,3
22	Anoia	49,7			

Font: Departament d'Educació i Formació Professional.

Abans d'entrar al mercat: la desigualtat comença a les aules

Aquesta doble posició desfavorable té una implicació directa sobre el mercat de treball: les dones del Garraf arriben al mercat laboral amb un perfil formatiu concentrat en àmbits de menor demanda futura i menor retribució present. No és el resultat d'una tria informada i lliure — és el resultat d'un procés de socialització que el sistema educatiu i el territori no han aconseguit corregir. I és, en última instància, la primera causa de les desigualtats laborals que els capítols següents documentaran.

Cal, però, no caure en una interpretació simplificadora del rànquing. La variabilitat entre comarques és alta i alguns resultats — especialment els de comarques petites amb pocs centres formatius — presenten una volatilitat mostral que desaconsella comparacions directes. El que és estadísticament sòlid és la posició del Garraf per sota de la mitjana catalana en ambdós indicadors, de manera consistent i en tots els anys disponibles. Aquesta consistència és el que fa que el problema sigui estructural i no circumstancial.

Dins del Garraf: el mapa detallat de la segregació en la formació professional

La taula de matrícula d'FP al Garraf per família professional és el retrat més precís de la segregació formativa: d'un extrem a l'altre, de 0% de dones a Fabricació Mecànica a 90,2% a Disseny d'Interiors. Llegida amb atenció, aquesta distribució no és aleatòria — reproduïx amb una fidelitat perturbadora el mapa de valoració econòmica de les professions al mercat laboral.

Les famílies professionals amb presència femenina quasi nul·la — Fabricació Mecànica (0%), Transport i Manteniment de Vehicles (2,0%), Instal·lació i Manteniment (2,7%), Electricitat i Electrònica (5,8%), Informàtica i Comunicacions (6,7%) — coincideixen exactament amb els àmbits de major demanda laboral, salaris més competitiu i menor temporalitat. No es tracta d'una coincidència: és la manifestació formativa del procés de *doing gender*, que assigna a les noies els espais associats a les cures i les relacions humanes i n'exclou les que s'associen a la tècnica, la força o la tecnologia.

A l'altre extrem, les famílies amb hiperpresència femenina — Imatge Personal (88,8%), Disseny d'Interiors (90,2%), Serveis Socioculturals i a la Comunitat (84,5%), Sanitat (83,9%) — concentren les dones en àmbits que, malgrat la seva importància social indiscutible, presenten condicions laborals menys favorables: salaris inferiors, major temporalitat en alguns casos i menor reconeixement econòmic. La segregació formativa és, en aquest sentit, la primera expressió de l'efecte terra enganxós (*sticky floor*): les noies queden orientades cap a itineraris que, quan arribin al mercat, dificultaran la seva mobilitat cap a ocupacions de major valor afegit.

Hi ha excepcions que mereixen ser llegides com a oportunitats. El cas de les Indústries Alimentàries (53,1% de dones en l'àmbit STEAM) és significatiu: en una família professional que el mercat local demanda i que presenta condicions laborals raonables, la presència femenina és equitativa. Això indica que la segregació no és un destí inevitable, sinó el resultat de condicionaments culturals que es poden modificar quan s'actua sobre els estereotips i l'orientació professional des de les etapes prèvies.

Superar aquesta distribució requereix accions que vagin molt més enllà de les campanyes de sensibilització puntuals. Implica intervenir en l'orientació professional des de l'educació secundària obligatòria, garantir la presència de referents femenins en les famílies masculinitzades, i revisar com es presenten aquestes professions a les noies i als seus entorns familiars. Al Garraf, amb una oferta de FP concentrada en uns pocs centres, la coordinació entre els centres formatius, les empreses i les administracions locals és especialment factible i necessària.

Taula 3 Matrícula d'FP al Garraf per família professional i sexe, 2025

Tipus estudis	Família professional	Total	Dones (%)	
Altres	Disseny d'interiors	61	90,2	
	Imatge personal	107	88,8	
	Serveis socioculturals i a la comunitat	291	84,5	
	Sanitat	392	83,9	
	Administració i gestió	268	60,8	
	Comunicació gràfica i audiovisual	148	56,1	
	Comerç i màrqueting	226	46,0	
	Hoteleria i turisme	247	26,3	
	Activitats físicoesportives	132	18,2	
	Agrària	43	11,6	
	STEAM	Indústries alimentàries	49	53,1
		Informàtica i comunicacions	343	6,7
		Electricitat i electrònica	137	5,8
		Instal·lació i manteniment	112	2,7
Transport i manteniment de vehicles		98	2,0	
	Fabricació mecànica	14	0,0	
Total		2.668	46,1	

Font: Departament d'Educació i Formació Professional.

L'educació superior: moltes dones, però en els àmbits que el mercat menys valora

Les dones suposen el 56,3% de l'alumnat universitari resident al Garraf — una proporció clarament favorable que, llegida sola, podria induir a concloure que la igualtat de gènere en l'educació superior ja és una realitat. Però la dada agregada amaga una distribució per àmbits que reproduceix, a escala universitària, exactament el mateix patró que s'observa a la formació professional.

Les dones dominen els estudis d'Educació (84,3% el 2023, amb una tendència creixent des del 79,7% el 2021), Salut i Benestar (79,4%) i Ciències Socials, Periodisme i Informació (64,5%). Tots ells són àmbits de gran valor social, però caracteritzats per condicions laborals menys favorables que els àmbits tecnològics i científics: salaris inferiors a la mitjana, major temporalitat en alguns perfils i menys poder de negociació en el mercat.

Taula 4 Població que cursa estudis universitaris al Garraf per camp d'educació i sexe

Grup	Camp d'educació	Alumnes 2023	% Dones 2021	% Dones 2022	% Dones 2023	Evolució 2021→2023
Altres	Administració d'empreses i dret	1.434	55,6%	55,0%	56,7%	+1,1%
	Arts i humanitats	540	60,6%	57,6%	53,9%	-6,8%
	Ciències socials, periodisme i informació	777	62,4%	61,5%	64,5%	+2,1%
	Desconegut o no especificat	1.140		60,4%	60,0%	
	Educació	591	79,7%	82,2%	84,3%	+4,6%
	Salut i benestar	1.254	76,2%	76,3%	79,4%	+3,2%
	Serveis	549	42,1%	40,0%	42,1%	-0,0%
STEAM	Agricultura, silvicultura, pesca i veterinària	45	66,7%	88,9%	66,7%	-
	Ciències naturals, matemàtiques i estadística	288	49,4%	53,9%	50,0%	+0,6%
	Enginyeria, indústria i construcció	945	22,7%	21,3%	17,8%	-4,9%
	Tecnologies de la informació i la comunicació	624	18,4%	17,0%	12,0%	-6,3%
	Subtotal Altres		6.285	63,4%	62,5%	63,9%
Subtotal STEAM		1.902	31,0%	31,8%	21,9%	-9,1%
Total		8.187	55,8%	56,4%	54,1%	-1,7%

Font: IDESCAT a partir del Cens de població.

En canvi, la presència femenina en els àmbits que el mercat laboral actual i futur valora econòmicament és especialment baixa i, el que és més preocupant, decreixent. En Enginyeria, Indústria i Construcció ha passat del 22,7% el 2021 al 17,8% el 2023 — una caiguda de cinc punts en dos anys. En Tecnologies de la Informació i la Comunicació ha passat del 18,4% al 12,0% — una reducció de sis punts i mig. Aquestes tendències negatives en un context de creixent demanda de perfils tecnològics representen un doble cost: per a les dones que queden excloses d'oportunitats laborals de qualitat, i per al territori que necessita aquests perfils per diversificar el seu teixit productiu.

La paradoxa de la sobrequalificació femenina és el revers d'aquesta situació: les dones del Garraf acumulen més formació superior que els homes (53,4% de les persones amb estudis superiors són dones), però aquesta formació no es tradueix automàticament en millors condicions laborals. El mercat laboral absorbeix les titulades en sectors específics independentment del seu nivell formatiu — i la segregació sectorial que s'analitza en el capítol següent és la manifestació laboral d'aquesta paradoxa.

La bretxa formativa des de baix: les dones amb menys estudis

L'anàlisi de les trajectòries formatives acostuma a centrar-se en les dones amb alta qualificació — les que estudien o no estudien enginyeria, les que accedeixen o no als càrrecs de responsabilitat. Però les dades de nivell educatiu de la població adulta del Garraf revelen un col·lectiu que rarament apareix en els titulars: les dones amb un nivell formatiu baix.

El 49,2% de les persones amb educació primària o inferior al Garraf (25-64 anys) són dones. En la primera etapa d'educació secundària, la proporció és del 43,8%. Aquests col·lectius concentren la major vulnerabilitat laboral: accés limitat a ocupacions estables, escassa capacitat de negociació salarial i alta exposició als cicles econòmics adversos. I, a diferència de les dones amb estudis superiors, les seves trajectòries laborals reben molt menys atenció de les polítiques d'igualtat convencionals.

La bona notícia és que la tendència és lleument positiva: la proporció de dones en els nivells formatius baixos ha disminuït en els darrers anys, cosa que reflecteix una millora generacional en l'accés a l'educació. La mala notícia és que la reducció

Abans d'entrar al mercat: la desigualtat comença a les aules

és lenta i que el col·lectiu de dones adultes amb baixa qualificació continua sent nombrós i especialment vulnerable. Les polítiques de formació al llarg de la vida, l'orientació professional per a persones adultes i els programes de recualificació han de tenir en compte explícitament aquest segment si es vol que la millora de la igualtat laboral al Garraf no deixi enrere les dones amb menys recursos formatius.

Taula 5 Nivell d'estudis assolit per sexe al Garraf (% dones sobre el total, població de 25 a 64 anys)

Nivell d'estudis assolit	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var. 2018-2023
Educació primària o inferior	51,4	50,8	51,1	50,0	49,6	49,2	-2,2
Primera etapa d'educació secundària i similar	45,8	45,6	45,3	44,4	43,9	43,8	-2,0
Segona etapa d'educació secundària i similar	48,4	48,2	48,1	48,4	48,3	48,4	-0,0
Educació superior	53,2	53,4	53,4	53,5	53,4	53,6	+0,5
Total	49,8%	49,9%	49,9%	49,9%	49,8%	50,0%	+0,2%

Font: IDESCAT a partir de l'Estadística dels estudis de la població

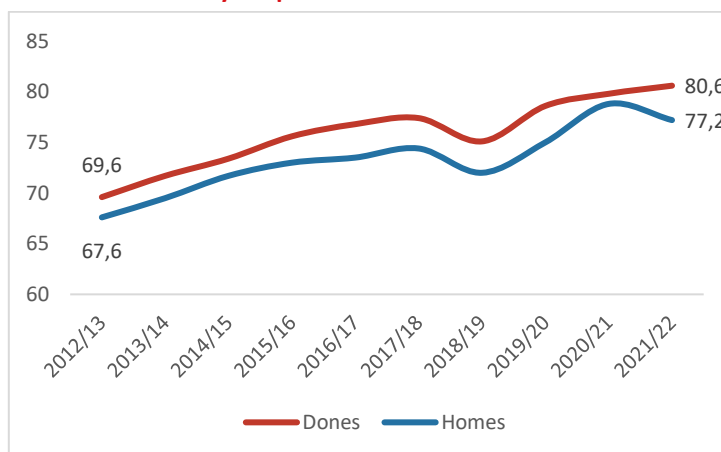
La transició al mercat: inserció alta, però qualitat desigual

La transició de les dones del Garraf des de la formació al mercat de treball presenta una aparent paradoxa: les dones s'insereixen laboralment en major proporció que els homes, però en pitjors condicions. Aquesta combinació — més inserció, menys qualitat — és una de les expressions més clares de com la segregació formativa es tradueix en desigualtat laboral des del primer moment de la vida professional.

Les dades d'inserció acumulada mostren que les dones s'incorporen al mercat de treball en major proporció que els homes de manera consistent al llarg de tota la dècada analitzada. El curs 2022/23, el 81,1% de les dones titulades estaven inserides laboralment, enfront del 76,7% dels homes — una diferència de 4,4 punts percentuals favorable a les dones. Deu anys enrere, el 2012/13, la diferència era de 2 punts (69,6% dones vs. 67,6% homes).

La lectura superficial d'aquestes dades podria induir a una conclusió optimista: les dones s'insereixen més i la bretxa a favor seu s'eixampla. Però aquesta lectura és incorrecta si no s'acompanya de la pregunta sobre la qualitat d'aquesta inserció. El fet que les dones s'incorporin al mercat laboral en major proporció no implica que ho facin en millors condicions — i les dades de qualitat de l'ocupació demostren exactament el contrari.

Gràfic 3 Taxes d'inserció laboral dels graduats i graduades universitaris un any després de la titulació



Font: Idescat. Estadística de la inserció laboral de graduats i graduades universitaris.

Cal també llegir l'evolució en el context de la recuperació postpandèmica. El curs 2018/19 va registrar un descens en ambdós sexes, probablement relacionat amb les tensions del mercat laboral d'aquells anys. La recuperació posterior ha estat asimètrica: les dones han mantingut una tendència ascendent consistent (del 75,1% el 2018/19 al 81,1% el 2022/23), mentre que els homes han mostrat una recuperació menys lineal (del 72,0% al 76,7%, amb un pic el 2020/21 del 78,8% que no s'ha mantingut). Aquesta asimetria és consistent amb la major concentració masculina en sectors amb volatilitat cíclica — construcció, indústria — i la major presència femenina en sectors de serveis més estables.

Les dades de qualitat de l'ocupació del curs 2022/23 mostren amb claredat on resideix la desigualtat real de la transició al mercat: no en si les dones treballen o no, sinó en com treballen.

El grau de parcialitat de les dones inserides és del 25,6%, enfront del 18,3% dels homes — una diferència de 7,3 punts. El grau de temporalitat femenina arriba al 29,4%, mentre que la masculina se situa en el 20,3% — una diferència de 9,1 punts. En ambdós indicadors, les dones pateixen condicions de qualitat inferior des del primer moment de la seva trajectòria laboral, en una bretxa que no és marginal sinó estructural.

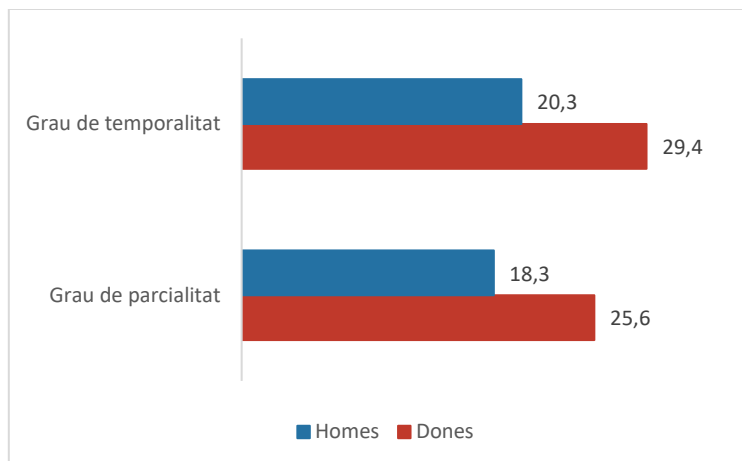
Abans d'entrar al mercat: la desigualtat comença a les aules

Aquests valors no s'expliquen per una elecció conscient de les dones de preferir jornades parcials o contractes temporals. S'expliquen per la combinació de dos factors que ja s'han identificat en apartats anteriors. D'una banda, la segregació formativa: les dones s'insereixen majoritàriament en els sectors i les famílies professionals on la parcialitat i la temporalitat són estructuralment més altes — sanitat, educació, serveis socioculturals, serveis a les persones. D'altra banda, l'efecte terra enganxós: en entrar per la porta dels sectors feminitzats, les dones queden atrapades en els segments de menor qualitat contractual d'aquells mateixos sectors, amb menys capacitat per negociar les condicions d'accés.

La combinació d'una alta taxa d'inserció amb una baixa qualitat de l'ocupació descriu un mercat que absorbeix les dones de manera eficient però en condicions desiguals. És, en miniatura, el patró que es repetirà al llarg de tota la trajectòria laboral: presència elevada, condicions inferiors. I és important remarcar-ho en aquest punt inicial perquè les bretxes de parcialitat i temporalitat que es constaten en el moment de la inserció no tendeixen a tancar-se amb el temps — tendeixen a ampliar-se, especialment a partir del moment de la maternitat, que s'analitza més endavant.

La segregació formativa descrita en aquest capítol no és un problema educatiu — és el primer pas d'un procés laboral. Les dones del Garraf entren al mercat de treball ja canalitzades cap a sectors específics, amb menor poder de negociació salarial i menors perspectives de promoció. El capítol que segueix analitza com es materialitza aquesta desigualtat en les primeres etapes de la vida laboral: on treballen les dones que accedeixen al mercat, quines barreres troben per participar-hi i com el territori condiona les seves opcions.

Gràfic 4 Qualitat de l'ocupació: parcialitat i temporalitat dels graduats i graduades universitaris un any després de la titulació, curs 2022/23



Font: Idescat. *Estadística de la inserció laboral de graduats i graduades universitaris*.

L'entrada i la primera barrera: participació, inserció i segregació sectorial

Quan les dones del Garraf accedeixen al mercat de treball, troben una doble barrera. La primera és quantitativa: la taxa d'ocupació femenina queda per sota de la mitjana catalana i el Garraf ocupa una posició baixa en el rànquing comarcal. La segona barrera és qualitativa: les dones que sí que treballen ho fan majoritàriament en sectors de menor valor econòmic, en una distribució sectorial que no és el resultat d'una elecció lliure sinó de mecanismes estructurals que el capítol anterior ha descrit en la seva fase formativa. Aquest capítol analitza ambdues dimensions: qui accedeix al mercat i en quines condicions de participació, i on s'insereix i per quin mecanisme.

La presència femenina al territori: punt de partida favorable

El Garraf presenta una de les proporcions més altes de dones en edat de treballar de Catalunya: el 49,7% de la població de 16 a 64 anys és femenina, situant la comarca en la 5a posició del rànquing comarcal i lleugerament per sobre de la mitjana catalana (49,3%). Aquesta dada és rellevant com a punt de partida: el Garraf no pateix un dèficit demogràfic de població femenina. Les desigualtats que s'analitzen a continuació no s'expliquen per una manca de dones en edat de treballar, sinó per les barreres que troben per accedir al mercat laboral i per les condicions en què ho fan quan hi accedeixen.

L'elevada presència femenina en el territori s'explica en part per la combinació de la funció residencial del Garraf — que atrau població en edat activa — i per la diversificació de la seva economia, que ha generat oportunitats laborals en el sector serveis, àmbit que concentra una major proporció de dones. En canvi, les comarques amb menor presència femenina en edat de treballar — les Garrigues (44,3%), la Noguera (45,6%) o la Segarra (45,6%) — presenten estructures econòmiques més especialitzades en sectors masculinitzats com l'agricultura intensiva o la indústria de transformació, que generen menys oportunitats per a les dones i, per tant, menys incentius per residir-hi.

Taula 6 Pes de les dones en la població en edat de treballar per comarca (% dones sobre la població de 16 a 64 anys), 2025

Ranq43	Comarca	Dones (%)	Ranq43	Comarca	Dones (%)
1	Barcelonès	50,0	22	Lluçanès	48,2
2	Baix Llobregat	49,9	23	Cerdanya	47,9
3	Vallès Occidental	49,9	24	Osona	47,9
	Prov. Barcelona	49,7	25	Anoia	47,9
4	Baix Camp	49,7	26	Solsonès	47,6
5	Garraf	49,7	27	Montsià	47,6
6	Maresme	49,5	28	Garrotxa	47,6
7	Tarragonès	49,3	29	Alt Camp	47,5
	Catalunya	49,3	30	Pallars Sobirà	47,4
8	Catalunya	49,3	31	Alta Ribagorça	47,0
9	Pla de l'Estany	49,1	32	Baix Ebre	47,0
10	Gironès	49,1	33	Ribera d'Ebre	46,9
11	Baix Empordà	49,1	34	Segrià	46,9
12	Vallès Oriental	49,0	35	Terra Alta	46,9
13	Baix Penedès	49,0	36	Urgell	46,8
14	Bages	48,9	37	Moianès	46,7
15	Alt Penedès	48,6	38	Conca de Barberà	46,6
16	Alt Empordà	48,5	39	Pallars Jussà	46,3
17	Alt Urgell	48,5	40	Pla d'Urgell	46,1
18	Selva	48,3	41	Noguera	45,6
19	Berguedà	48,3	42	Segarra	45,6
20	Aran	48,3	43	Garrigues	44,3
21	Ripollès	48,2			

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE.

La paradoxa del Garraf: bretxa petita, participació baixa

El Garraf presenta una taxa d'ocupació femenina del 61,6%, que el situa en la posició 32a de 43 comarques i 3,6 punts per sota de la mitjana catalana (65,2%). Aquesta posició baixa en el rànquing d'ocupació femenina coexisteix, però, amb una de les bretxes de gènere més reduïdes de Catalunya: el diferencial entre la taxa d'ocupació masculina (66,4%) i la femenina (61,6%) és de només 4,8 punts percentuals, situant el Garraf en la 8a posició comarcal pel que fa a igualtat relativa.

Aquesta combinació — baixa participació femenina absoluta, petita bretxa relativa — és el que definim com la paradoxa del Garraf. I cal llegir-la amb cura, perquè pot induir a una conclusió equivocada. Una bretxa petita no és necessàriament un signe d'igualtat: pot ser el resultat d'una taxa d'ocupació masculina també baixa, que és precisament el cas del Garraf. La comarca té menys ocupació en termes absoluts per a tothom — homes i dones — a causa de la seva funció residencial i la seva limitada capacitat de generació d'ocupació local. En aquest context, la bretxa petita no significa que les dones del Garraf estiguin en igualtat de condicions amb els homes: significa que ambdós grups estan per sota del que seria desitjable, però en proporcions similars.

La comparació amb comarques rurals i industrials confirma aquesta lectura. Comarques com el Pla d'Urgell (bretxa de 9,0 pp), l'Urgell (9,2 pp) o la Noguera (10,0 pp) presenten les bretxes més elevades, probablement per la seva dependència d'una estructura productiva masculinitzada. En canvi, comarques urbanes o amb economies de serveis diversificades — el Barcelonès (2,8 pp), el Maresme (4,7 pp) o el Garraf (4,8 pp) — registren bretxes menors. Però aquesta menor bretxa no és sinònim de millors condicions laborals per a les dones: és, en part, el reflex d'un model econòmic on les oportunitats laborals totals són menors.

Taula 7 Taxa d'ocupació femenina per comarca (% sobre la població de 16 a 64 anys), 2025

Ranq43	Comarca	(%)	Ranq43	Comarca	(%)
1	Pallars Sobirà	70,8	22	Alt Penedès	63,7
2	Pla de l'Estany	70,7	23	Barcelonès	63,6
3	Lluçanès	69,8	24	Alta Ribagorça	63,0
4	Ripollès	68,5	25	Terra Alta	62,5
5	Solsonès	68,1	26	Bages	62,5
6	Garrotxa	68,1	27	Urgell	62,3
7	Moianès	67,9	28	Alt Empordà	62,3
8	Osona	67,3	29	Berguedà	62,2
9	Segarra	66,5	30	Anoia	61,7
10	Conca de Barberà	66,0	31	Segrià	61,6
11	Garrigues	65,9	32	Garraf	61,6
12	Vallès Oriental	65,8	33	Noguera	61,6
13	Cerdanya	65,7	34	Baix Empordà	61,3
14	Baix Llobregat	65,7	35	Alt Camp	61,1
15	Aran	65,4	36	Selva	59,8
	Catalunya	65,2	37	Baix Camp	59,6
16	Priorat	64,9	38	Tarragonès	59,0
17	Gironès	64,8	39	Baix Ebre	57,0
18	Vallès Occidental	64,8	40	Ribera d'Ebre	56,7
19	Maresme	64,4	41	Baix Penedès	56,6
	Prov. Barcelona	64,3	42	Alt Urgell	54,7
20	Pla d'Urgell	63,8	43	Montsià	54,4
21	Pallars Jussà	63,7			

Taula 8 Bretxa de gènere en la taxa d'ocupació per comarca (diferencial homes-dones en punts percentuals), 2025

Ranq43	Comarca	H-D (p.p.)	Ranq43	Comarca	H-D (p.p.)
1	Pallars Jussà	0,0	22	Terra Alta	6,1
2	Aran	2,6	23	Tarragonès	6,2
3	Barcelonès	2,8	24	Baix Ebre	6,2
4	Priorat	3,1	25	Pla de l'Estany	6,4
5	Alt Urgell	3,4	26	Berguedà	6,4
6	Pallars Sobirà	3,4	27	Alt Camp	6,6
	Prov. Barcelona	4,5	28	Osona	7,0
7	Maresme	4,7	29	Anoia	7,0
8	Garraf	4,8	30	Bages	7,1
9	Gironès	5,0	31	Garrigues	7,1
10	Ribera d'Ebre	5,0	32	Alt Empordà	7,4
11	Moianès	5,1	33	Alta Ribagorça	7,7
12	Garrotxa	5,1	34	Baix Camp	7,8
13	Baix Llobregat	5,2	35	Alt Penedès	7,9
14	Segrià	5,3	36	Selva	8,1
15	Vallès Occidental	5,4	37	Segarra	8,2
16	Ripollès	5,4	38	Baix Empordà	8,4
17	Conca de Barberà	5,6	39	Lluçanès	8,9
18	Cerdanya	5,6	40	Pla d'Urgell	9,0
19	Montsià	5,7	41	Baix Penedès	9,2
20	Vallès Oriental	5,8	42	Urgell	9,2
21	Solsonès	6,0	43	Noguera	10,0
	Catalunya	6,1			

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE, la Tresoreria General de la Seguretat Social i Departament d'Empresa i Treball.

L'evolució temporal de la taxa d'ocupació al Garraf mostra una dinàmica cíclica consistent amb aquesta lectura estructural. En els períodes de crisi econòmica — especialment entre 2015 i 2018 — la bretxa s'eixampla: la taxa d'ocupació masculina cau i es recupera més ràpidament que la femenina, mentre que la femenina cau menys però triga més a recuperar-se. El diferencial va assolir el seu màxim en 8,1 punts el 2016 i 2017, per reduir-se progressivament fins als 4,8 actuals. Aquesta asimetria en la resposta als cicles econòmics reflecteix la major vulnerabilitat estructural de l'ocupació femenina: les dones es concentren en sectors que absorbeixen els xocs de manera diferida, i la seva reincorporació al mercat quan millora el cicle és més lenta i més gradual.

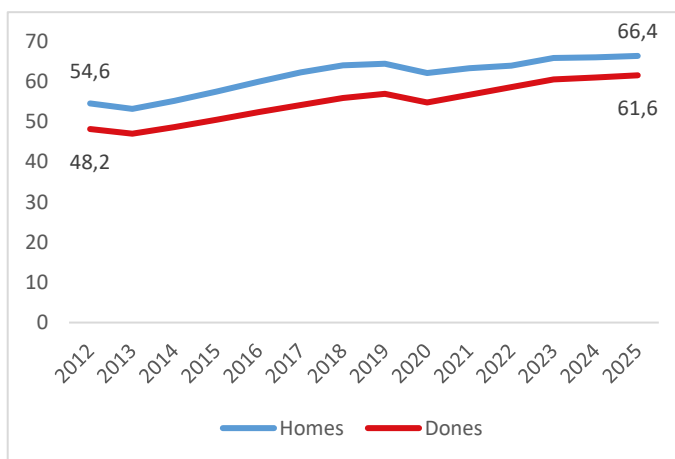
Qui no arriba: inactivitat, cures i el model familiarista

La taxa d'inactivitat mesura el percentatge de persones en edat de treballar que no participen en el mercat laboral. Al Garraf, el diferencial de gènere en la inactivitat ha passat de 5,8 punts percentuals el 2012 a 2,4 punts el 2025 — una reducció significativa que reflecteix una major incorporació progressiva de les dones al mercat de treball. Però la reducció de la bretxa no implica la seva desaparició, i les dades desagregades per categoria d'inactivitat revelen on persisteix el problema de fons.

El factor més rellevant no és la categoria de pensionistes — on la major esperança de vida femenina explica una part de la diferència — sinó la categoria que la Taula 7 recull com a "altra situació d'inactivitat". El 62,8% de les persones en aquesta categoria al Garraf són dones. Aquest grup inclou principalment les persones dedicades al treball domèstic no remunerat i a la cura de familiars — una realitat que les estadístiques oficials classifiquen com a "inactivitat" però que representa, de fet, una jornada laboral completa i socialment necessària que no té reconeixement econòmic ni cotitza per a la jubilació.

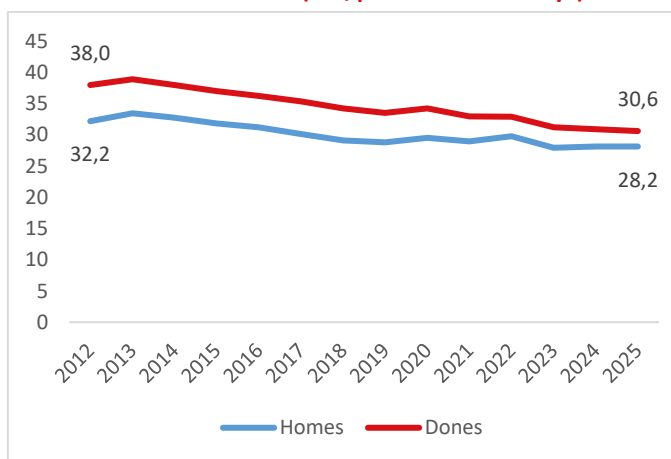
Aquesta distribució és la manifestació estadística del model familiarista de provisió de cures: un sistema on l'Estat externalitza la responsabilitat de l'atenció a menors i dependents a les llars, i on la divisió sexual del treball domèstic continua assignant aquest treball principalment a les dones. No és una elecció lliure: és el resultat de la manca d'alternatives públiques assequibles — places d'escola bressol, serveis d'atenció a la dependència — combinada amb la pressió social que assigna a les dones la responsabilitat de les cures com a primera opció quan les alternatives no existeixen o no resulten accessibles.

Gràfic 5 Taxa d'ocupació (% s/població 16-64 anys)¹



Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE, la Tresoreria General de la Seguretat Social i Departament d'Empresa i Treball.

Gràfic 6 Taxa d'inactivitat (% s/població 16-64 anys)



Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE, la Tresoreria General de la Seguretat Social i Departament d'Empresa i Treball.

¹¹ La taxa d'ocupació del 2024 presentada en aquest informe és una estimació, ja que a data d'elaboració de l'anàlisi encara no s'han publicat les dades oficials de població desagregades per grups d'edat. Per calcular aquesta taxa, s'ha utilitzat la població en edat de treballar corresponent al padró continuu en llocs del Cens de població. 2023, fet que pot generar lleugeres variacions respecte a les dades definitives quan aquestes siguin publicades.

Taula 9 Relació amb l'activitat econòmica de la població al Garraf per sexe (població de 16 anys o més)

Relació amb l'activitat	Total 2023	Dona (%) 2021	Dona (%) 2022	Dona (%) 2023	Evolució pp (2021-2023)
Població amb una altra situació d'inactivitat	26.432	64,4	62,7	62,8	-1,6
Població desocupada	7.686	56,3	58,6	57,2	+0,9
Total població activa	75.198	48,6	48,8	48,9	+0,3
Població estudiant	7.193	50,5	50,6	50,2	-0,3
Població ocupada	67.512	47,3	47,6	48,0	+0,7
Població pensionista de jubilació, prejubilació	23.591	44,4	44,8	45,4	+1,0
Població pensionista d'invalidesa	2.760	45,2	45,1	44,7	-0,5
Total població inactiva	59.976	53,9	53,4	53,6	-0,3
Total	135.174	50,9	50,8	51,0	+0,1

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE.

La conseqüència directa és el que la literatura anomena pobresa de temps: les dones que compaginen treball remunerat i cures no remunerades disposen de menys temps per a la formació contínua, la participació en xarxes professionals, la preparació de processos de selecció i, en última instància, per a la seva pròpia progressió professional. Aquesta pobresa de temps no apareix en cap estadística laboral convencional, però és un dels factors explicatius més poderosos de les desigualtats que es documentaran en els capítols següents.

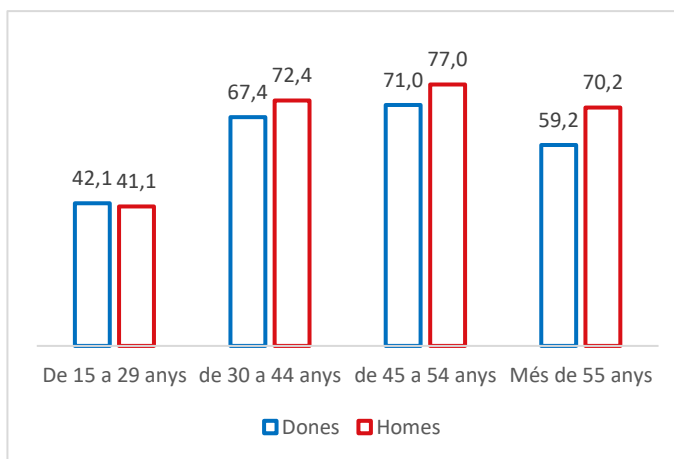
El punt d'inflexió per edat: quan la bretxa s'obre

La distribució de la bretxa d'ocupació per grups d'edat al Garraf dibuixa un patró que té un nom precís i una explicació estructural ben documentada. Entre els 15 i els 29 anys, la taxa d'ocupació femenina (42,1%) es manté pràcticament a la par amb la masculina (41,1%) — una situació de quasi-igualtat en el tram jove que, en l'edició anterior, es traduïa en un lleuger avantatge femení, però que el 2025 perd aquest avantatge a mesura que els joves homes s'incorporen també al mercat. En els grups centrals de 30 a 54 anys, la bretxa s'obre i se situa entre 5,0 i 6,0 punts percentuals. I entre els majors de 55 anys, la bretxa arriba al seu màxim: 11,0 punts, amb una taxa femenina del 59,2% enfront del 70,2% masculí.

Aquest patró — bretxa mínima en joves, bretxa màxima en maduresa — és la signatura estadística del penalti per maternitat. L'edat de 30-35 anys és el moment on coincideixen la maternitat, la cura de fills petits i, sovint, la cura de pares envellits. És també el moment on es prendran les decisions de reducció de jornada, d'excedència o de sortida temporal del mercat laboral que determinaran la trajectòria professional dels 20 anys següents. I és, finalment, el moment on la bretxa s'obre i on els homes, en la mateixa situació, experimenten el fenomen contrari: la paternitat tendeix a augmentar la seva taxa d'ocupació, no a reduir-la.

La bretxa màxima entre els majors de 55 anys no és independent d'aquest punt d'inflexió: és la seva conseqüència acumulada. Les dones que van reduir jornada als 35 anys, que van prendre excedències als 38 o que van acceptar contractes parcials als 42 per poder conciliar, arriben als 55 amb trajectòries professionals interrompudes, carreres estancades i una posició al mercat laboral molt més fràgil que la dels homes de la seva generació. La bretxa dels majors de 55 anys no és un problema d'aquest grup d'edat — és el resultat acumulat de les decisions preses, sovint no lliurement, al llarg de tota la vida laboral anterior.

Gràfic 7 Taxa d'ocupació per sexe i grup d'edat (% s/població 16-64 anys), 2025



Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE, la Tresoreria General de la Seguretat Social i Departament d'Empresa i Treball.

Les dones estrangeres: doble discriminació, doble invisibilitat

La taxa d'ocupació de les dones estrangeres al Garraf (41,3%) queda 19,4 punts per sota de la de les dones espanyoles (60,7%) i 9,1 punts per sota dels homes estrangers (50,4%). Darrere d'aquestes xifres hi ha un col·lectiu que acumula múltiples barreres d'accés al mercat laboral: barreres administratives, relacionades amb la situació de regularitat i els permisos de treball; barreres idiomàtiques i de reconeixement de qualificacions professionals obtingudes a l'estranger; barreres d'accés a xarxes de suport social i professional; i barreres de discriminació directa en els processos de selecció.

La bretxa de gènere és, a més, significativament més pronunciada en el col·lectiu estranger (9,1 punts percentuals) que en el col·lectiu de nacionalitat espanyola (3,4 punts percentuals). Aquesta diferència indica que les dones estrangeres no pateixen simplement la suma de la discriminació per origen i la discriminació per gènere: pateixen una interseccionalitat que genera una desigualtat específica i diferent de la de cadascuna de les seves dimensions per separat.

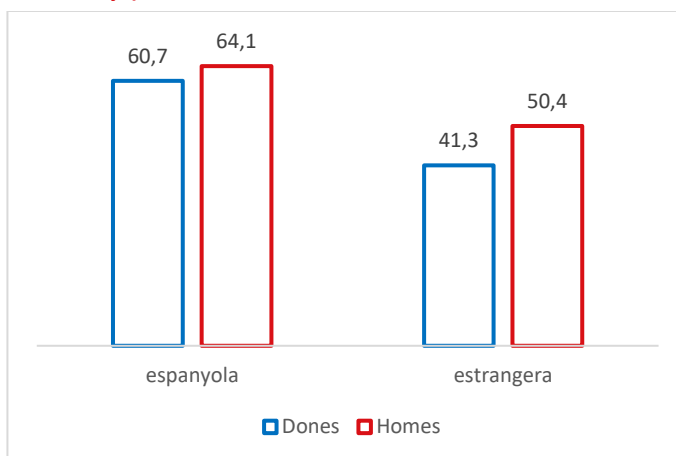
Cal advertir, a més, d'una limitació estadística important en la interpretació d'aquestes dades. Les estadístiques d'afiliació i d'ocupació formal no capturen l'economia informal i domèstica, on la presència de dones estrangeres és proporcionalment molt superior. Una part significativa de les dones estrangeres que les estadístiques classifiquen com a "inactives" treballen de facto en l'economia domèstica — com a treballadores de la llar, cuidadores de persones grans o treballadores en l'economia informal del comerç i la restauració — sense que aquest treball quedi reflectit en les taxes d'ocupació convencionals. Això significa que la bretxa real d'accés a l'ocupació formal, digna i amb drets laborals plens és molt superior al que les dades mostren.

L'atur: una recuperació asimètrica

L'anàlisi de la taxa d'atur al Garraf revela una dinàmica cíclica que afecta de manera diferenciada homes i dones. Malgrat la tendència generalitzada de descens de l'atur en els darrers anys, les dones continuen registrant taxes sistemàticament més elevades i la seva recuperació en els cicles expansius és consistentment més lenta.

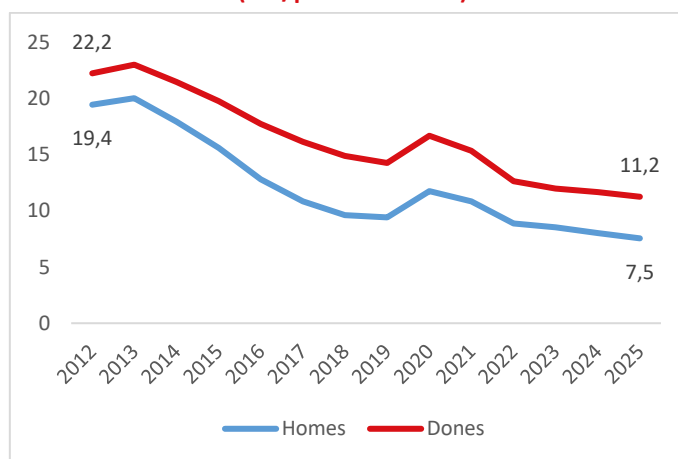
El comportament diferencial es fa especialment visible en els moments de crisi. Entre 2015 i 2018, la taxa d'atur femenina se situava entre 4,9 i 5,3 punts percentuals per sobre de la masculina. Durant la crisi de la COVID-19 el 2020, l'atur femení va arribar al 16,7%, enfront del 11,8% masculí — una diferència de 4,9 punts que reflecteix la major concentració de dones en sectors especialment afectats per les restriccions sanitàries, com l'hostaleria, el comerç i els serveis a les persones. El 2025, amb una taxa d'atur del 11,2% en dones i del 7,5% en homes — que continua la tendència descendent però s'allunya dels mínims del 2024, la diferència es manté en 3,7 punts percentuals.

Gràfic 8 Taxa d'ocupació per sexe i nacionalitat (% s/població 16-64 anys), 2025



Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE, la Tresoreria General de la Seguretat Social i Departament d'Empresa i Treball.

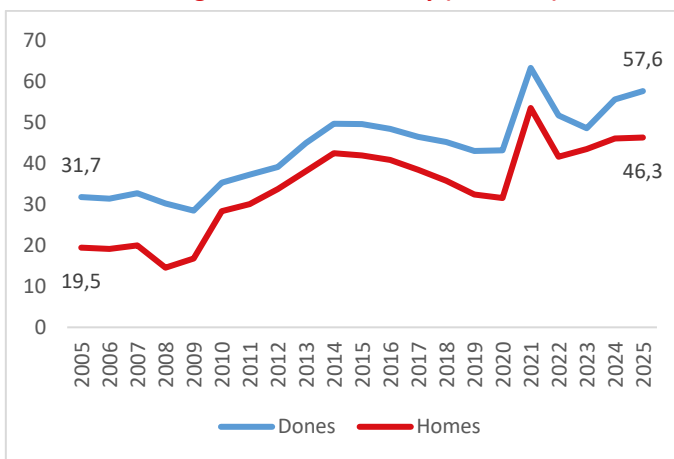
Gràfic 9 Taxa d'atur (% s/població activa)



Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE, la Tresoreria General de la Seguretat Social i Departament d'Empresa i Treball.

La dimensió de l'atur de llarga durada és, però, la que revela amb més claredat la naturalesa estructural del problema. El 2025, el 57,6% de les dones aturades al Garraf portaven més de 12 mesos sense feina, enfront del 46,3% dels homes — una diferència de 11,3 punts percentuals que s'ha ampliat respecte al 2024 (9,5 pp) i que assoleix el màxim recent, situant-se molt per sobre de la tendència dels darrers anys, fins i tot quan les taxes absolutes d'atur han disminuït. Aquesta ampliació de la bretxa en l'atur de llarga durada és la dada més preocupant del capítol: indica que, independentment del cicle econòmic, les dones troben barreres estructurals per reincorporar-se al mercat de treball que els homes no troben en la mateixa mesura.

Gràfic 10 Atur registrat de més d'1 any (% s/total)



Font: Observatori del Treball i Model Productiu.

Aquestes barreres es relacionen directament amb els factors analitzats en els apartats anteriors: la major concentració en sectors amb recuperació lenta, la dificultat de conciliació que limita la disponibilitat per a determinats llocs de treball, i la devaluació de les competències adquirides en períodes d'inactivitat per cures, que les estadístiques no comptabilitzen però que el mercat penalitza.

On treballen les dones: segregació sectorial al Garraf

La pregunta rellevant sobre la participació laboral femenina al Garraf no és només quantes dones treballen — és on treballen i en quines condicions. Les dades d'afiliació a la Seguretat Social permeten respondre aquesta pregunta des de la perspectiva dels llocs de treball ubicats a la comarca, independentment del lloc de residència de qui els ocupa. Aquesta perspectiva és complementària a la de la població ocupada resident analitzada fins ara i revela amb claredat l'estructura productiva de gènere del territori.

Amb un 46,7% de dones sobre el total d'afiliacions a la Seguretat Social, el Garraf se situa en la 10a posició del rànquing comarcal — per sobre de la mitjana catalana (47,7% inclosa la ponderació de les comarques més poblades, però el Garraf supera la majoria de les comarques del país) i entre les deu comarques amb major presència femenina en els llocs de treball. Aquesta posició favorable contrasta amb les comarques de la part baixa del rànquing, on la concentració en sectors altament masculinitzats explica la menor proporció de dones: la Segarra (39,2%), el Pla d'Urgell (39,8%) i la Noguera (40,1%) — comarques amb una forta especialització agrícola i agroindustrial — presenten les proporcions més baixes del país.

Taula 10 Proporció de dones sobre el total d'afiliats a la Seguretat Social per comarca, 2025

Ranq43	Comarca	Dones (%)	Ranq43	Comarca	Dones (%)
1	Gironès	52,2	22	Cerdanya	45,0
2	Pallars Jussà	50,6	23	Priorat	45,0
3	Barcelonès	50,6	24	Baix Empordà	44,6
4	Ripollès	50,1	25	Alta Ribagorça	44,5
5	Maresme	49,5	26	Terra Alta	44,4
	Prov. Barcelona	49,3	27	Montsià	44,3
6	Tarragonès	48,4	28	Anoia	44,3
7	Bages	47,8	29	Alt Penedès	44,3
	Catalunya	47,7	30	Solsonès	44,1
8	Ribera d'Ebre	47,5	31	Garrotxa	43,4
9	Segrià	46,9	32	Garrigues	43,3
10	Garraf	46,7	33	Alt Empordà	43,2
11	Baix Camp	46,6	34	Pla de l'Estany	43,1
12	Baix Penedès	46,4	35	Vallès Oriental	42,8
13	Pallars Sobirà	46,1	36	Alt Camp	42,4
14	Vallès Occidental	46,1	37	Urgell	42,1
15	Alt Urgell	45,9	38	Selva	41,5
16	Moianès	45,9	39	Lluçanès	41,3
17	Osona	45,8	40	Conca de Barberà	41,0
18	Baix Ebre	45,5	41	Noguera	40,1
19	Val d'Aran	45,4	42	Pla d'Urgell	39,8
20	Berguedà	45,1	43	Segarra	39,2
21	Baix Llobregat	45,1			

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou tots els règims.

Les comarques que lideren el rànquing — el Gironès (52,2%), el Pallars Jussà (50,6%) i el Barcelonès (50,6%) — presenten estructures econòmiques molt diverses entre elles, cosa que indica que una alta proporció d'afiliació femenina no respon

L'entrada i la primera barrera: participació, inserció i segregació sectorial

a un únic model productiu sinó a diversos factors que pot incloure el pes dels serveis públics, la composició del sector serveis privat o la presència d'activitats comercials i turístiques amb alta proporció de dones.

La posició favorable del Garraf en aquest rànquing s'explica principalment pel pes del sector serveis en la seva economia comarcal. Els serveis — en particular el comerç, la sanitat, l'educació i les activitats d'hostaleria — generen proporcionalment més llocs de treball femenins que la indústria o la construcció, i el Garraf és una comarca on aquests sectors representen una part molt important de l'ocupació total. La menor presència de sectors industrials pesants i d'activitats agrícoles intensives — on la masculinització és estructural — contribueix a mantenir una proporció d'afiliació femenina relativament alta.

Tanmateix, com s'ha apuntat, una alta proporció d'afiliació femenina no és, per si sola, un indicador d'igualtat. Una comarca pot tenir moltes dones treballant i alhora tenir-les concentrades en els sectors menys retribuïts i amb menys projecció professional. Per entendre la qualitat de la presència femenina al mercat laboral del Garraf cal afegir una segona dimensió d'anàlisi: el grau de segregació sectorial.

L'Índex de Dissimilaritat de Duncan mesura quina proporció de les dones afiliades hauria de canviar de sector per assolir una distribució equitativa entre homes i dones en tots els sectors de l'economia. Al Garraf, aquest índex és del 23,3%, situant la comarca en la 14a posició de 43 — per sota de la mitjana catalana (20,9%), cosa que significa una segregació lleugerament superior a la mitjana, però molt lluny dels nivells de les comarques amb major segregació.

L'extrem inferior del rànquing — les comarques amb menor segregació — el lidera el Val d'Aran (13,0%), seguit del Barcelonès (17,5%) i de diverses comarques de muntanya amb economies poc especialitzades. En aquests territoris, la distribució entre sectors és relativament equilibrada, o bé perquè l'estructura econòmica és diversificada, o bé perquè el pes d'un únic sector dominant (en el cas del Val d'Aran, el turisme) genera ocupació de manera poc selectiva per gènere.

A l'extrem oposat, les comarques amb major segregació sectorial — l'Urgell (34,4%), el Baix Ebre (32,0%), la Noguera (31,2%) — presenten economies amb sectors altament masculinitzats de gran pes (indústria càrnia, logística, agricultura intensiva) que concentren una proporció molt alta de l'ocupació masculina i deixen poc espai per a una distribució equilibrada per gènere.

El Garraf, amb el seu 23,3%, es troba en una posició intermèdia que és, en termes comparatius, relativament favorable. Però la comparació amb les comarques veïnes i funcionalment similars matisa aquest optimisme. El Baix Llobregat (23,0%), el Vallès Occidental (22,6%) i el Maresme (24,4%) presenten valors similars o lleugerament inferiors, cosa que indica que

Taula 11 Segregació sectorial per comarca: Índex de Dissimilaritat de Duncan², 2025

Ranq43	Comarca	Dones (%)	Ranq43	Comarca	Dones (%)
1	Val d'Aran	13,0	22	Selva	25,1
2	Barcelonès	17,5	23	Vallès Oriental	25,4
	Prov. Barcelona	19,3	24	Tarragonès	25,7
3	Alta Ribagorça	19,5	25	Ripollès	25,8
4	Pallars Sobirà	19,5	26	Priorat	26,2
5	Lluçanès	19,8	27	Terra Alta	26,2
	Catalunya	20,9	28	Baix Empordà	26,3
6	Alt Empordà	21,0	29	Alt Penedès	26,8
7	Osona	21,9	30	Bages	27,1
8	Moianès	22,0	31	Pla de l'Estany	27,7
9	Segarra	22,2	32	Pla d'Urgell	27,9
10	Garrotxa	22,4	33	Alt Urgell	28,0
11	Vallès Occidental	22,6	34	Baix Penedès	28,1
12	Baix Llobregat	23,0	35	Solsonès	28,9
13	Cerdanya	23,0	36	Ribera d'Ebre	29,1
14	Garraf	23,3	37	Pallars Jussà	29,7
15	Gironès	23,6	38	Segrià	29,8
16	Anoia	24,1	39	Garrigues	30,4
17	Baix Camp	24,3	40	Montsià	30,7
18	Conca de Barberà	24,4	41	Noguera	31,2
19	Maresme	24,4	42	Baix Ebre	32,0
20	Berguedà	24,6	43	Urgell	34,4
21	Alt Camp	24,8			

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou tots els règims.

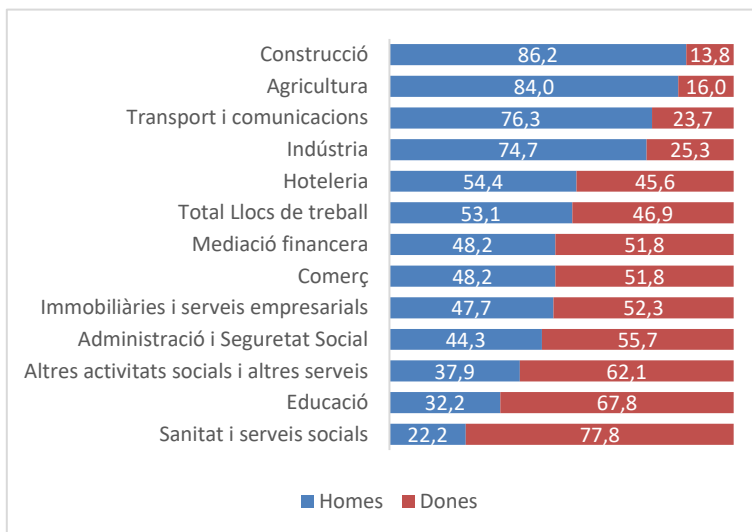
² Veure apartat Consideracions metodològiques sobre la interpretació de l'Índex de Dissimilaritat de Duncan.

la posició del Garraf no és excepcional en el context metropolità: és simplement consistent amb el que s'observa en comarques de perfil similar.

La limitació més important de l'índex Duncan en el context del Garraf és que amaga la distribució interna de la presència femenina dins dels sectors. Un valor moderat de segregació sectorial és compatible amb una concentració intensa de les dones en els segments menys valorats d'un sector predominantment mixt. Les dades de presència femenina per sector que es comentaran a continuació permeten superar aquesta limitació.

Tanmateix, una segregació moderada no significa una distribució equitativa. L'anàlisi sectorial interna mostra que les dones del Garraf es concentren majoritàriament en els sectors de sanitat i serveis socials (77,8% de l'ocupació és femenina), educació (67,8%) i comerç (51,8%) — àmbits que concentren una part important de l'ocupació total comarcal però que es caracteritzen per salaris inferiors a la mitjana i, en alguns perfils, per una major inestabilitat contractual. En canvi, les dones continuen fortament infrarepresentades en sectors com la indústria (25,3%), el transport i les comunicacions (23,7%), l'agricultura (16,0%) i la construcció (13,8%) — sectors que ofereixen, en termes generals, millors condicions salarials i major estabilitat.

Gràfic 11 Llocs de treball comarcals per activitat i sexe, 2025



Font: *Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou tots els règims.*

Aquesta distribució és la manifestació laboral directa de la segregació formativa analitzada al capítol anterior: les noies que han estudiat sanitat, serveis socioculturals i administració al Garraf acaben treballant en sanitat, serveis socials i administració. El cercle es tanca amb una coherència que no és una coincidència, sinó el resultat d'un procés de canalització que comença a les aules i es consolida en el primer contracte.

L'evolució sectorial: avenços parcials en un escenari encara desigual

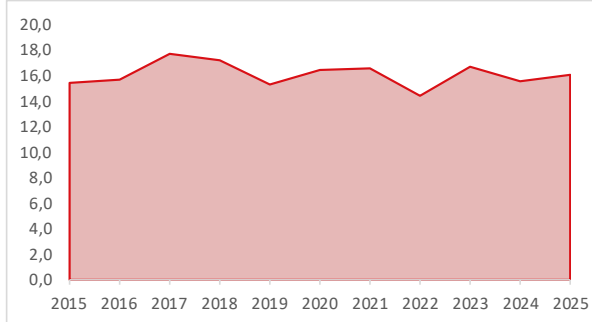
L'evolució de la presència femenina en els llocs de treball del Garraf entre 2014 i 2025 mostra una dinàmica desigual que convé llegir amb matís. Hi ha sectors que han registrat avenços significatius: el transport i les comunicacions ha passat del 19,7% al 23,7% de presència femenina, la indústria del 21,8% al 25,3% i l'administració pública del 46,6% al 55,7%. Aquests progressos indiquen que la segregació sectorial no és absolutament rígida i que hi ha marge per a la diversificació quan es donen les condicions adequades — en aquest cas, probablement una combinació de demanda de perfils específics, polítiques de contractació i canvis generacionals.

Però els avenços no compensen l'estancament en altres sectors. La construcció ha passat del 13,4% al 13,8% — una variació de quatre dècimes en deu anys. L'agricultura ha retrocedit del 16,9% al 16,0%. I sectors que ja eren hiperfeminitzats, com la sanitat (del 73,2% al 77,8%) i els serveis socials, han augmentat la seva concentració femenina en lloc de diversificar-se. Aquesta dinàmica d'aprofundiment de la segregació en els sectors ja feminitzats és especialment preocupant: no és una millora, és una intensificació d'un desequilibri preexistent.

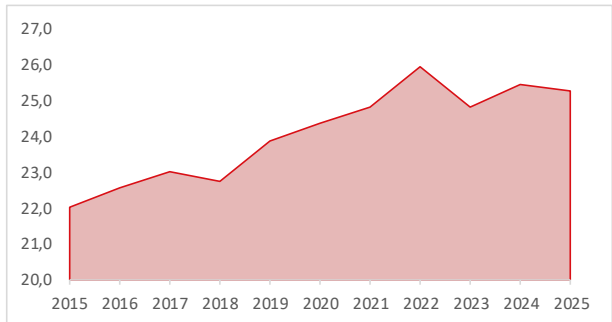
El resultat net d'una dècada de canvis és, per tant, modest: alguns sectors s'han diversificat lleugerament, però l'estructura general de la distribució sectorial per gènere al Garraf no ha canviat de manera substantiva. La segregació sectorial és una de les desigualtats més resistents al canvi espontani i requereix intervencions actives i sostingudes per part de les polítiques d'igualtat.

Gràfic 12 Llocs de treball comarcals per activitat (%dones)

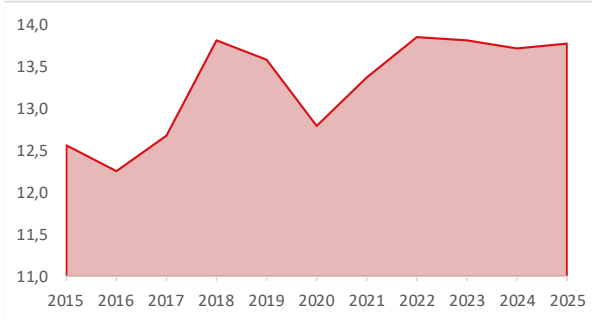
Agricultura



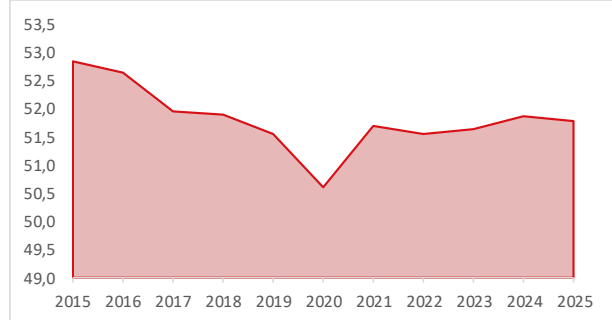
Indústria



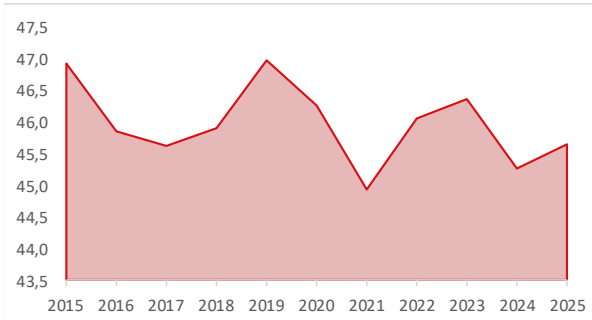
Construcció



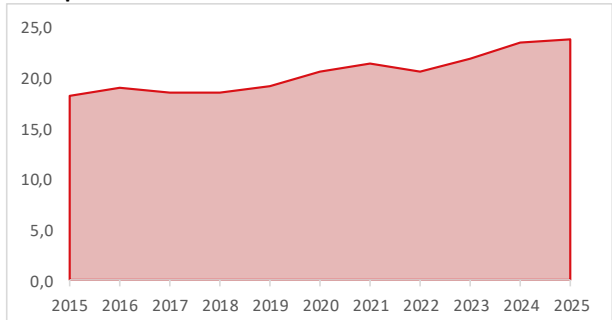
Comerç



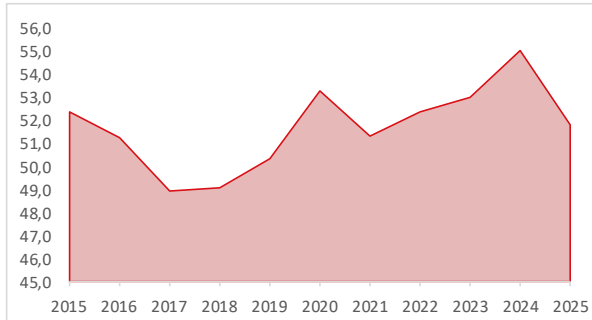
Hoteleria



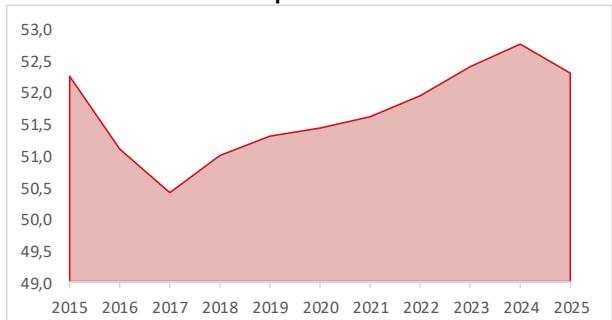
Transport i comunicacions



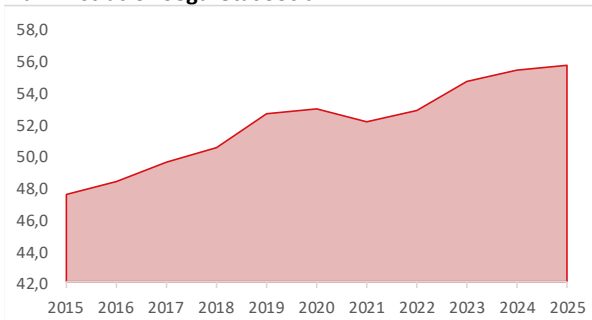
Mediació financera



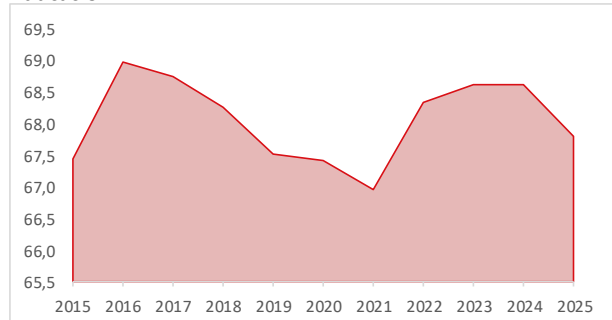
Immobiliàries i serveis empresarials

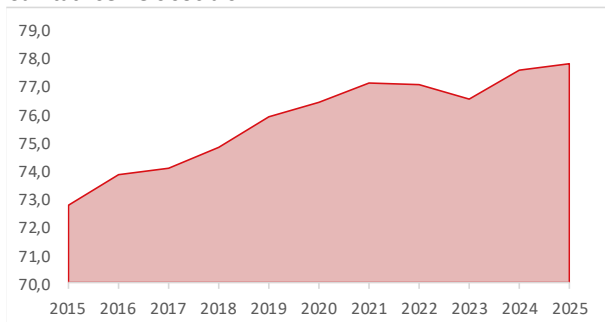
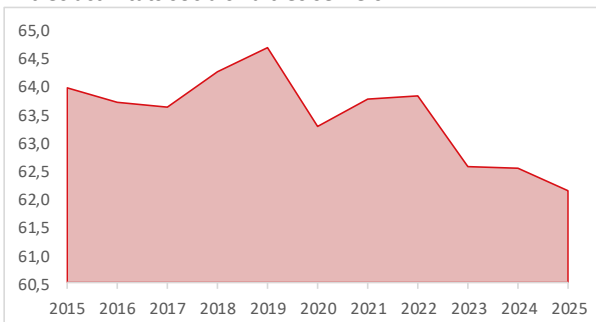


Administració i Seguretat Social



Educació



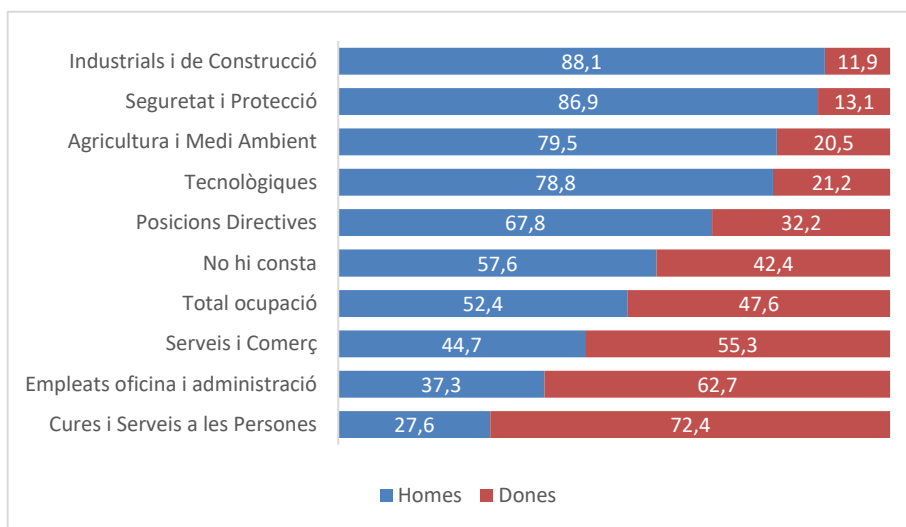
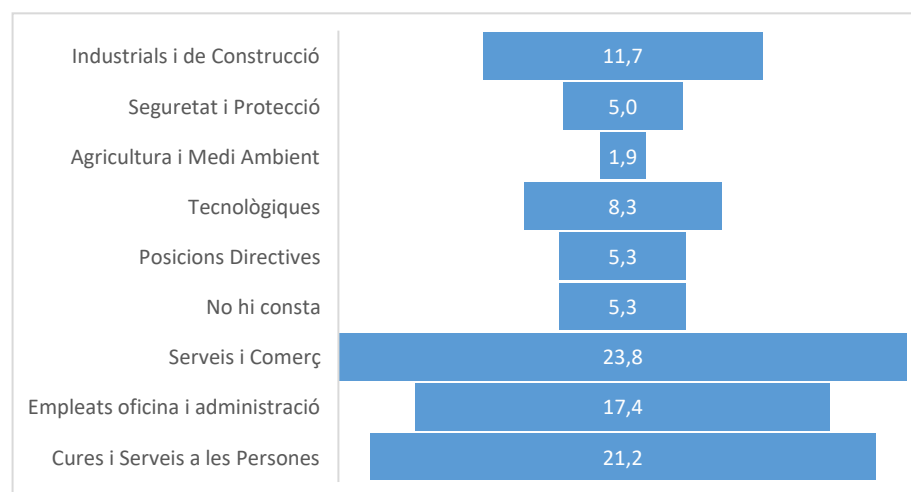
Sanitat i serveis socials**Altres activitats socials i altres serveis**

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou tots els règims.

Segregació ocupacional: no és el sector, és el càrrec

La segregació no opera només entre sectors — opera dins de cada sector i dins de cada organització. Les dones del Garraf es concentren en les ocupacions de cures i serveis a les persones (72,4% de presència femenina) i en les tasques administratives (62,7%), fins i tot en sectors que no són estrictament feminitzats. Els homes dominen les ocupacions industrials i de construcció (88,1%), les agrícoles (79,5%) i les tecnològiques (78,8%) — àmbits que ofereixen, en termes generals, millors condicions salarials i major estabilitat.

Aquesta distribució per tipus d'ocupació és l'expressió més granular de la segregació horitzontal. No és un fenomen que es pugui llegir únicament a escala de sector econòmic: opera dins de cada organització, assignant rols diferenciats a homes i dones independentment del sector on treballin. Una dona que treballa en la indústria al Garraf probablement ocupa un rol administratiu o d'atenció; un home que treballa en el comerç probablement ocupa un rol tècnic o de logística. La segregació és, en part, una qüestió d'on es treballa; però és també, i de manera molt important, una qüestió de quin rol s'ocupa.

Gràfic 13 Població ocupada segon l'ocupació i sexe, 2022**Gràfic 14 Població ocupada segon l'ocupació, 2022**

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE.

La cúspide d'aquesta segregació interna és la segregació vertical, que mereix una anàlisi específica perquè els seus mecanismes explicatius són d'una naturalesa diferent dels que generen la segregació horitzontal.

L'entrada i la primera barrera: participació, inserció i segregació sectorial

Només el 32,2% de les posicions directives al Garraf estan ocupades per dones — en una comarca on les dones representen el 47,6% de l'ocupació total. L'Índex de Sostre de Vidre (ISV) resultant — calculat com el quocient entre el percentatge de dones en càrrecs directius i el percentatge de dones en l'ocupació total — és de 0,68, enfront del 0,76 de Catalunya. Un ISV inferior a 1 indica l'existència de sostre de vidre; com més s'allunya de 1, més pronunciada és la barrera. La posició del Garraf, en la 30a posició del rànquing comarcal de 42, indica que la bretxa vertical és especialment acusada en comparació amb el conjunt del país i amb les comarques metropolitanes de referència: el Barcelonès (ISV ≈ 0,82), el Maresme i el Baix Llobregat se situen totes per sobre del Garraf.

El fet que el Garraf presenti un ISV inferior a la mitjana catalana malgrat el pes del sector serveis en la seva economia — un sector que hauria de, en principi, generar més oportunitats de promoció per a les dones que l'estructura industrial o agrícola — indica que la segregació vertical no és una conseqüència automàtica del model productiu. És el resultat de mecanismes organitzatius i culturals que operen independentment del sector econòmic i que convé nomenar de manera explícita.

El primer mecanisme és l'estereotip think manager-think male: l'associació cultural entre lideratge i trets considerats masculins — competitivitat, assertivitat, disponibilitat incondicional — que opera com un biaix cognitiu en els processos d'avaluació i selecció. Les persones que decideixen els ascensos tendeixen a construir mentalment un perfil del candidat ideal que s'assembla als directius que ja coneixen — que, en la majoria de les organitzacions, són homes.

El segon mecanisme és el biaix asimètric en l'avaluació del potencial: els homes tendeixen a ser promocionats pel seu potencial futur, mentre que les dones tendeixen a ser promocionades pel seu historial estrictament demostrat. El resultat és que les dones han de provar molt més per accedir al mateix càrrec, cosa que genera un retard sistemàtic en la seva progressió professional que s'acumula al llarg de tota la carrera.

El tercer mecanisme és l'autoexclusió femenina dels processos de promoció. Les dones tendeixen a postular-se a un ascens únicament quan creuen que compleixen la totalitat dels requisits especificats, mentre que els homes ho fan quan en compleixen aproximadament el 60%. Aquesta diferència en el llindar d'autoconfiança no és una característica intrínseca: és el resultat d'un aprenentatge social que ha penalitzat la presumpció femenina i que es retroalimenta amb les experiències prèvies d'avaluació més estricta.

El quart mecanisme és la invisibilització de les contribucions femenines en les dinàmiques d'equip: les intervencions de les dones tendeixen a ser interrompudes amb més freqüència (manterrupting) i les seves idees atribuïdes a altres quan les reformula un home (bropropriating). Aquestes dinàmiques tenen un efecte acumulatiu sobre la visibilitat professional de les dones en els espais on es decideixen els ascensos.

El cinquè mecanisme és el presentisme com a criteri de valor professional: la disponibilitat incondicional, les hores extres no remunerades i la presència fora de l'horari establert es premien implícita o explícitament en moltes organitzacions. Aquests criteris, formalment neutres, penalitzen de manera desproporcionada les persones amb responsabilitats de cura — que, com s'ha documentat al llarg d'aquest informe, són principalment les dones. El presentisme converteix la disponibilitat en un criteri de mèrit i transforma la cura en un obstacle professional.

Taula 12 Presència femenina en posicions directives per comarca (% dones sobre el total d'ocupats en càrrecs directius), 2022

Ranq42	Comarca	(%)	Ranq42	Comarca	(%)
1	Alta Ribagorça	46,7	21	Segrià	33,1
2	Terra Alta	41,5	22	Baix Llobregat	33,0
3	Noguera	38,0	23	Cerdanya	33,0
4	Barcelonès	37,0	24	Berguedà	32,8
5	Pallars Jussà	36,8	25	Selva	32,8
6	Ribera d'Ebre	36,6	26	Gironès	32,7
7	Baix Ebre	36,4	27	Maresme	32,6
8	Montsià	35,9	28	Solsonès	32,5
9	Aran	35,7	29	Ripollès	32,4
10	Alt Empordà	35,6	30	Garraf	32,2
11	Alt Camp	35,4	31	Osona	32,2
12	Alt Urgell	35,4	32	Tarragonès	32,2
13	Pallars Sobirà	34,5	33	Priorat	32,0
14	Conca de Barberà	34,3	34	Pla d'Urgell	32,0
15	Urgell	34,3	35	Pla de l'Estany	31,8
	Prov. Barcelona	34,2	36	Vallès Occidental	31,7
	Catalunya	34,0	37	Vallès Oriental	31,4
16	Baix Empordà	34,0	38	Anoia	30,7
17	Bages	33,7	39	Garrigues	30,7
18	Alt Penedès	33,4	40	Baix Penedès	30,5
19	Segarra	33,3	41	Garrotxa	29,7
20	Baix Camp	33,1	42	Moianès	29,5

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE.

La combinació d'aquests cinc mecanismes genera el sostre de vidre no com una política explícita d'exclusió, sinó com el resultat agregat de pràctiques organitzatives que, en absència d'una intervenció activa, reproduïen la desigualtat de manera automàtica i invisible.

Reduir la bretxa vertical no passa únicament per incrementar la presència femenina en els nivells de decisió. Passa per transformar les estructures organitzatives i els criteris d'accés a la direcció: sistemes de promoció transparents i basats en objectius mesurables, en lloc de criteris subjectius de "potencial" o "lideratge" que activen els biaixos descrits; mesures de conciliació realment equitatives que no penalitzin qui les utilitza; i una cultura organitzativa que reconegui i compensi les contribucions de tothom independentment de la seva disponibilitat horària.

El punt d'inflexió: cures, temps i qualitat de l'ocupació

Les condicions laborals de les dones del Garraf no es degraden de manera uniforme al llarg de la vida professional. Es deterioren de manera accelerada en un moment concret i identificable: quan arriben les responsabilitats de cura. La maternitat, la cura de fills petits i, posteriorment, la cura de pares envellits o familiars dependents actuen com a punt d'inflexió en les trajectòries laborals femenines — generant interrupcions, reduccions de jornada i acceptació de condicions contractuals inferiors que no es recuperen mai completament. Aquest capítol analitza com es manifesta aquest punt d'inflexió en les dades de qualitat de l'ocupació del Garraf: la temporalitat, el contracte fix discontinu, la parcialitat i l'atur de llarga durada. Cadascun d'aquests indicadors és, en part, l'expressió estadística d'un mateix fenomen de fons: l'asimetria estructural en la distribució de les cures.

La temporalitat: una millora real, però desigual

La reforma laboral iniciada el 2022 ha produït la reducció de temporalitat més ràpida i pronunciada de la història recent del mercat de treball català. Al Garraf, la taxa de temporalitat femenina ha passat del 26,8% el 2021 al 12,6% el 2025 — una reducció de més de catorze punts en quatre anys, que continua en 2025 amb una reducció addicional d'1,1 punts. La masculina ha seguit una trajectòria paral·lela, del 23,9% al 8,6%. Aquestes xifres representen un canvi estructural real en les condicions de contractació i han millorat de manera objectiva la situació laboral de moltes treballadores del Garraf.

Però la millora s'ha de llegir amb tres matisos importants que les dades desagregades per sector i per sexe posen en evidència.

El primer matís és que la reducció ha estat desigual entre sectors. La temporalitat ha caigut de manera molt pronunciada en els sectors masculinitzats — construcció (3,3%), indústria manufacturera (3,5%), activitats professionals i científiques (3,3%) — on ja era relativament baixa i on la reforma ha acabat de consolidar uns nivells molt baixos. En canvi, en els sectors amb major presència femenina, la temporalitat continua sent molt superior: l'administració pública (24,3%), les activitats sanitàries i de serveis socials (22,2%) i l'educació (18,7%) presenten les taxes més elevades de l'economia comarcal. La reforma ha tingut un impacte desigual: ha beneficiat relativament més els sectors on les dones ja eren minoritàries.

El segon matís és que la bretxa de temporalitat entre homes i dones s'ha reduït en termes absoluts però no s'ha eliminat. El diferencial actual de 4,0 punts (12,6% dones vs. 8,6% homes) es manté estable respecte al 2024 (4,0 punts) i segueix sent superior al de 2021 (4,1 punts), però la bretxa segueix sent estructural: les dones continuen

Gràfic 15 Taxa de temporalitat en l'afiliació al RGSS (%)



Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou el Règim General.

Taula 13 Taxa de temporalitat per sector d'activitat al Garraf (% de contractes temporals sobre l'afiliació al Règim General), 2025

Secció	%Temporal
O Administració pública, Defensa i SS obligatòria	24,3
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	22,2
P Educació	18,7
N Activitats administratives i serveis auxiliars	15,3
E Subm. d'aigua; sanejament, residus i descontaminació	10,1
Total	9,8
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	8,7
T Activitats llars	6,9
A Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	6,2
S Altres serveis	5,8
H Transport i emmagatzematge	5,7
I Hostaleria	5,2
G Comerç; reparació de vehicles i motocicletes	4,9
D Subm. energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	4,6
C Indústries manufactureres	3,5
M Activitats professionals, científiques i tècniques	3,3
F Construcció	3,3
J Informació i comunicacions	3,3
L Activitats immobiliàries	2,1
K Activitats financeres i d'assegurances	1,6
B Indústries extractives	0,0
U Organismes extraterritorials	0,0

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou el Règim General.

tenint una probabilitat significativament superior de treballar amb contracte temporal, independentment del sector en què es trobin.

El tercer matís és el que connecta la temporalitat amb les fases anteriors i posteriors del model seqüencial. Cada any treballat amb contracte temporal és un any de cotitzacions inferiors a les que correspondrien a un contracte fix equivalent. Quan aquests anys de temporalitat es concentren en la franja d'edat reproductiva — entre els 25 i els 40 anys, que és quan la temporalitat femenina és més alta — el seu impacte sobre la pensió futura és especialment significatiu, perquè coincideix amb el moment on els homes consoliden la seva posició laboral i acumulen cotitzacions plenes. La reforma laboral ha reduït la temporalitat, però no ha eliminat la seva dimensió de gènere ni el seu efecte acumulatiu sobre les pensions futures.

La comparativa comarcal ofereix una perspectiva addicional sobre la situació del Garraf. Amb una taxa de temporalitat femenina del 12,6%, el Garraf se situa en la posició 16a de 43 comarques — per sota de la mitjana catalana (12,8%) i, per tant, en la meitat favorable del rànquing. Aquesta posició és clarament millor que la de comarques amb economies menys diversificades o amb major pes del sector públic en zones rurals: l'Alta Ribagorça (19,9%), la Ribera d'Ebre (19,5%) o els Pallars (19,0%) ocupen les últimes posicions del rànquing, amb taxes de temporalitat femenina gairebé el doble de la del Garraf.

La comparació amb les comarques metropolitanes de referència, però, matisa aquest resultat favorable. El Baix Llobregat (11,8%), el Maresme (12,2%), el Barcelonès (12,1%) i el Vallès Occidental (12,4%) — totes comarques de la primera corona metropolitana — presenten taxes inferiors a la del Garraf i se situen en posicions millors del rànquing. Això indica que, en el context de l'entorn metropolità immediat, el Garraf no lidera sinó que es troba en una posició intermèdia amb marge de millora.

La comparació amb les comarques veïnes és especialment rellevant. El Baix Penedès (13,2%) i l'Alt Penedès (13,3%) — les dues comarques amb les quals el Garraf comparteix el marc del Gran Penedès — presenten taxes lleugerament superiors i se situen en posicions pitjors del rànquing (20a i 21a respectivament). Aquesta diferència, tot i ser modesta, suggereix que el Garraf ha avançat lleugerament per davant de les seves comarques veïnes en la reducció de la temporalitat femenina — possiblement per una combinació de diversificació del sector serveis i de major pes de l'economia residencial, que genera una estructura contractual menys estacional. Les comarques que lideren el rànquing — l'Alt Empordà (10,1%) i el Baix Empordà (10,2%) — presenten les taxes més baixes, probablement per una major estabilització del sector turístic en aquelles comarques on el fix discontinu ha substituït de manera més efectiva la contractació temporal estacional.

Cal, però, interpretar el rànquing amb la cautela que exigeix qualsevol indicador de temporalitat en el context post-reforma del 2022. Una taxa baixa no és necessàriament un signe de millora real en la qualitat de l'ocupació: pot reflectir simplement una major conversió de contractes temporals a fixos discontinus — que compten estadísticament com a contractes indefinits però que presenten períodes d'inactivitat recurrents. L'anàlisi de l'apartat sobre el fix discontinu a continuació és imprescindible per llegir correctament el que hi ha darrere de la reducció de la temporalitat.

Taula 14 Taxa de temporalitat femenina per comarca (% de contractes temporals sobre l'afiliació al Règim General), 2025

Ranq43	Comarca	%	Ranq43	Comarca	%
1	Alt Empordà	10,1	22	Anoia	13,4
2	Baix Empordà	10,2	23	Bages	13,5
3	Lluçanès	11,4	24	Moianès	13,6
4	Osona	11,7	25	Ripollès	13,8
5	Baix Llobregat	11,8	26	Noguera	13,9
6	Segarra	12,0	27	Alt Urgell	14,2
7	Barcelonès	12,1	28	Baix Camp	14,4
8	Vallès Oriental	12,1	29	Tarragonès	14,6
9	Maresme	12,2	30	Alt Camp	14,8
10	Selva	12,3	31	Gironès	15,7
11	Pla d'Urgell	12,3	32	Berguedà	15,7
	Prov. Barcelona	12,3	33	Montsià	16,0
12	Vallès Occidental	12,4	34	Garrigues	16,1
13	Solsonès	12,5	35	Segrià	16,3
14	Urgell	12,6	36	Conca de Barberà	16,5
15	Aran	12,6	37	Terra Alta	16,8
16	Garraf	12,6	38	Priorat	16,9
17	Cerdanya	12,8	39	Baix Ebre	17,8
	Catalunya	12,8	40	Pallars Jussà	19,0
18	Pla de l'Estany	12,9	41	Pallars Sobirà	19,0
19	Garrotxa	13,0	42	Ribera d'Ebre	19,5
20	Baix Penedès	13,2	43	Alta Ribagorça	19,9
21	Alt Penedès	13,3			

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE.

El fix discontinu: una nova categoria, un risc persistent

L'auge del contracte fix discontinu és, en part, una conseqüència directa de la reforma laboral del 2022: molts contractes temporals s'han transformat en fixos discontinus, cosa que explica simultàniament la caiguda de la temporalitat i el creixement d'aquesta modalitat contractual. Al Garraf, la proporció de dones amb contracte fix discontinu ha passat del 2,7% el 2021 al 5,7% el 2025 — una lleugera reducció respecte al màxim del 5,9% de 2024 que podria indicar una estabilització de la modalitat un cop absorbit l'impacte inicial de la reforma. La masculina ha crescut del 1,7% al 4,6%. En ambdós casos, l'increment des del 2021 és significatiu; en el cas de les dones, la proporció és consistentment superior a la dels homes al llarg de tot el període.

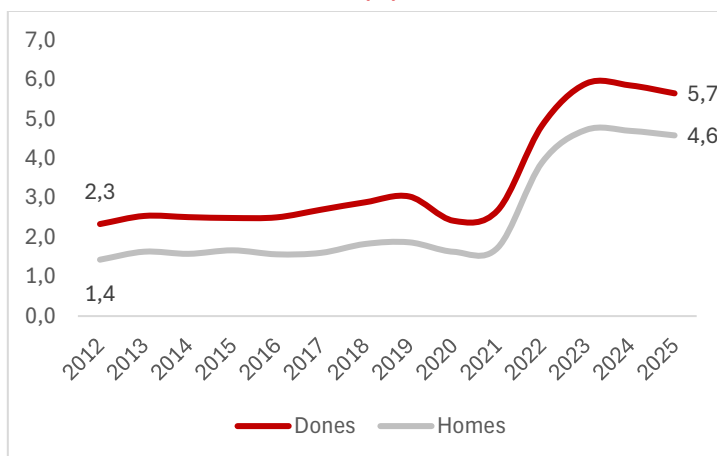
La lectura del fix discontinu exigeix evitar dos errors interpretatius oposats. El primer és considerar-lo exclusivament com un avenç: la vinculació formal que ofereix respecte al contracte temporal és real, i la protecció jurídica que acompanya el fix discontinu és superior. El segon error seria considerar-lo equivalent a un contracte fix ordinari: els períodes d'inactivitat entre activacions generen buits de cotització, interrupcions en la progressió salarial i una incertesa econòmica que no és comparable a la d'una ocupació estable.

La distribució sectorial del fix discontinu al Garraf revela una concentració molt clara en sectors amb alta estacionalitat i alta presència femenina. L'agricultura encapçala el rànquing amb un 46,1% de fixos discontinus sobre l'afiliació al règim general — un valor excepcional que reflecteix la dependència estacional de l'activitat agrícola. L'hostaleria (17,4%), les activitats artístiques i recreatives (15,7%) i l'educació (13,1%) completen els sectors amb major proporció d'aquesta modalitat contractual.

Que l'educació — un sector amb un 67,8% de presència femenina al Garraf — sigui el quart sector per proporció de fixos discontinus és especialment significatiu. En el context educatiu, el fix discontinu cobreix els períodes interanuals i les substitucions, generant una força laboral que treballa nou o deu mesos i cessa durant el període estival sense garantia de reactivació immediata. Per a les treballadores de l'educació — majoritàriament dones — això implica una inestabilitat econòmica recurrent que es combina, en molts casos, amb una jornada parcial durant el curs escolar.

La connexió entre el fix discontinu i les cures és directa però sovint invisible en les estadístiques. Les dones que accepten contractes fixos discontinus en sectors estacionals ho fan, en molts casos, precisament perquè la irregularitat de la jornada els permet adaptar-se als cicles de disponibilitat que les responsabilitats de cura imposen. Però aquesta adaptació té un

Gràfic 16 Percentatge de contractes en la modalitat de fix discontinu en l'afiliació al RGSS (%)



Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou el Règim General.

Taula 15 Taxa de contractació fixa discontinua per sector d'activitat al Garraf (% sobre l'afiliació al Règim General), 2025

Secció	%Fix discontinuo
A Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	46,1
I Hostaleria	17,4
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	15,7
P Educació	13,1
N Activitats administratives i serveis auxiliars	9,5
S Altres serveis	7,7
Total	5,1
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	2,9
H Transport i emmagatzematge	2,8
E Subm. d'aigua; sanejament, residus i descontaminació	2,2
M Activitats professionals, científiques i tècniques	1,3
F Construcció	1,3
G Comerç; reparació de vehicles i motocicletes	1,0
C Indústries manufactureres	1,0
J Informació i comunicacions	0,8
T Activitats llars	0,5
L Activitats immobiliàries	0,2
O Administració pública, Defensa i SS obligatòria	0,2
B Indústries extractives	0,0
D Subm. energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	0,0
K Activitats financeres i d'assegurances	0,0
U Organismes extraterritorials	0,0

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou el Règim General.

cost que es paga en el futur: cada mes d'inactivitat entre activacions és un mes sense cotitzar que es traduirà, dècades més tard, en una pensió inferior.

La comparativa comarcal col·loca el Garraf en una posició que és, en termes estadístics, la més exacta possible: el 5,7% de fix discontinu del Garraf coincideix exactament amb la mitjana de Catalunya (5,7%), situant la comarca en la posició 19a de 43 — just al centre del rànquing. Aquesta posició neutral amaga, però, una realitat interna que la taula sectorial ha revelat: la distribució del fix discontinu al Garraf és molt desigual entre sectors, i els sectors on es concentra coincideixen precisament amb els més feminitzats.

Les comarques que presenten menor proporció de fix discontinu — el Lluçanès (3,4%), Osona (3,6%) i el Barcelonès (3,8%) — corresponen a territoris amb un pes important de la indústria i els serveis empresarials, sectors que han adoptat menys aquesta modalitat contractual perquè la seva activitat no té el component estacional que caracteritza l'hostaleria, l'educació o l'agricultura. El Baix Llobregat (4,4%) i el Vallès Occidental (4,2%) — comarques industrials de referència — confirmen aquest patró.

Taula 16 Treball fix discontinuo (% de contractes en la modalitat de fix discontinu sobre l'afiliació al Règim General), 2025

Ranq43	Comarca	%	Ranq43	Comarca	%
1	Lluçanès	3,4	22	Ribera d'Ebre	6,0
2	Osona	3,6	23	Urgell	6,2
3	Barcelonès	3,8	24	Noguera	6,3
4	Moianès	3,9	25	Alt Camp	6,3
5	Vallès Occidental	4,2	26	Maresme	6,4
6	Berguedà	4,3	27	Conca de Barberà	6,5
7	Baix Llobregat	4,4	28	Pla d'Urgell	6,9
8	Vallès Oriental	4,4	29	Garrigues	7,3
9	Ripollès	4,4	30	Baix Ebre	7,8
10	Solsonès	4,5	31	Priorat	7,9
11	Anoia	4,5	32	Segrià	8,0
12	Pla de l'Estany	4,7	33	Cerdanya	8,1
13	Alt Urgell	4,8	34	Baix Penedès	8,5
14	Bages	4,8	35	Montsià	8,9
15	Garrotxa	5,3	36	Baix Camp	11,7
16	Pallars Jussà	5,4	37	Tarragonès	12,4
17	Gironès	5,5	38	Alt Empordà	13,6
	Prov. Barcelona	5,5	39	Selva	14,3
18	Terra Alta	5,6	40	Alta Ribagorça	14,5
	Catalunya	5,7	41	Baix Empordà	14,9
19	Garraf	5,7	42	Pallars Sobirà	15,0
20	Segarra	5,8	43	Aran	22,5
21	Alt Penedès	5,8			

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE.

En l'extrem oposat, les comarques amb major proporció de fix discontinu — l'Aran (22,5%), el Pallars Sobirà (15,0%), el Baix Empordà (14,9%) i la Selva (14,3%) — coincideixen amb els territoris on el turisme i l'activitat estacional tenen un pes determinant en l'estructura productiva. En aquests territoris, el fix discontinu ha substituït de manera massiva la contractació temporal com a fórmula per gestionar la variabilitat estacional de la demanda de treball — un canvi formal que millora la protecció jurídica dels treballadors però no elimina la inestabilitat econòmica associada als períodes d'inactivitat.

La comparació amb les comarques veïnes del Gran Penedès situa el Garraf en una posició intermèdia. L'Alt Penedès (5,8%) presenta proporcions pràcticament idèntiques a la del Garraf, mentre que el Baix Penedès (8,5%) mostra una incidència significativament superior — probablement per la major presència de l'agricultura vitícola i de l'hostaleria estacional en aquella comarca. Que el Garraf no presenti una proporció de fix discontinu especialment elevada en comparació amb les comarques veïnes indica que la seva posició a la mitjana catalana és el reflex, en part, d'un model turístic menys estacional que el de les comarques de costa amb destinació turística de temporada llarga: el turisme de proximitat i de caps de setmana que caracteritza el Garraf genera una demanda de treball més distribuïda al llarg de l'any que el turisme vacacional concentrat, reduint la necessitat de recórrer al fix discontinu com a fórmula de gestió de la variabilitat estacional.

La lectura conjunta de les dades de temporalitat (posició 16a favorable), fix discontinu (posició 19a neutra) i parcialitat (posició 32a desfavorable) ofereix un retrat coherent de la qualitat de l'ocupació femenina al Garraf: la reforma laboral ha reduït la temporalitat i el fix discontinu s'ha estabilitzat en la mitjana, però la parcialitat — l'indicador que millor captura l'efecte de les cures — continua sent el punt feble del mercat de treball femení comarcal. És precisament aquí on les polítiques de qualitat de l'ocupació haurien de concentrar els seus esforços en les properes edicions d'aquest informe.

La parcialitat: el gran indicador de la doble jornada

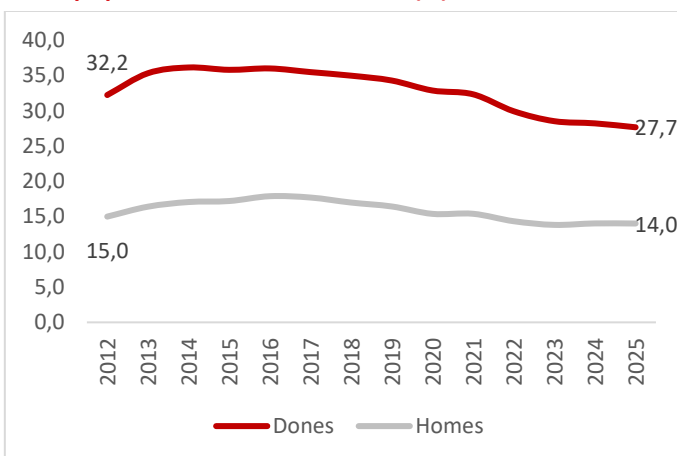
La taxa de parcialitat és l'indicador que millor captura, en termes estadístics, l'efecte de la doble jornada sobre les trajectòries laborals femenines. El 2025, el 27,7% de les dones treballadores del Garraf tenien un contracte a temps parcial, enfront del 14,0% dels homes — una bretxa de 13,7 punts percentuals. Aquesta reducció de la bretxa respecte al 2024 (14,4 pp) reflecteix una lleugera millora en la parcialitat femenina mentre la masculina es manté estable, una tendència positiva que, però, no s'ha de llegir com a resolució del problema estructural.

Aquesta bretxa no s'explica per una preferència femenina per les jornades reduïdes. S'explica per la combinació de tres factors que les dades del Garraf confirmen de manera consistent. En primer lloc, la concentració femenina en sectors on la parcialitat és estructuralment elevada: les activitats de la llar (75,6% de parcialitat total), les activitats artístiques i recreatives (41,3%), l'hostaleria (33,1%), els serveis administratius (28,5%) i la sanitat (26,8%) presenten les taxes més elevades — i tots ells tenen una presència femenina significativament superior a la masculina. En segon lloc, la manca d'alternatives de jornada completa en determinats perfils i sectors, que fa que les dones acceptin parcialitat no per elecció sinó per absència d'opcions. En tercer lloc, i de manera determinant, la necessitat de conciliar el treball remunerat amb les responsabilitats de cura no remunerades, que en el context del model familiarista recauen de manera asimètrica sobre les dones.

Cal distingir explícitament entre parcialitat voluntària i parcialitat involuntària o per cures. La primera respon a una decisió conscient i informada de treballar a temps parcial per motius diversos — estudis, activitats complementàries o preferència personal. La segona reflecteix la incapacitat de trobar feina de jornada completa o l'obligació d'adaptar la jornada per assumir responsabilitats de cura que el context familiar i institucional no cobreix d'una altra manera. Amb les dades disponibles al Garraf no és possible determinar la proporció exacta de cadascuna, ja que les estadístiques d'afiliació no recullen el motiu de la parcialitat. No obstant això, les dades per al conjunt de Catalunya mostren que la parcialitat involuntària continua tenint un pes rellevant dins de l'ocupació parcial (entorn d'un terç l'any 2025 segons l'EPA) i que presenta una forta dimensió de gènere: mentre que la parcialitat per manca de feina a temps complet afecta de manera similar homes i dones (al voltant del 32–35%), la vinculada a responsabilitats de cura es concentra de forma molt majoritària en les dones (17,8% davant l'1,6% dels homes). Aquest patró apunta que una part significativa de la parcialitat femenina té caràcter involuntari o està condicionada estructuralment per les cures, especialment en edats centrals de la trajectòria laboral.

Les implicacions de la parcialitat sobre la trajectòria laboral i les condicions de vida de les dones van molt més enllà de la reducció immediata del salari. Una jornada parcial implica menors cotitzacions, menor acumulació de drets laborals, menor accés als complements salarials lligats a la presencialitat i a la disponibilitat, i menor visibilitat en els processos de

Gràfic 17 Percentatge de contractes en la modalitat de jornada a temps parcial en l'afiliació al RGSS (%)



Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou el Règim General.

Taula 17 Taxa de parcialitat per sector d'activitat al Garraf (% sobre l'afiliació al Règim General), 2025

Secció	%Parcial
T Activitats llars	75,6
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	41,3
I Hostaleria	33,1
S Altres serveis	30,8
N Activitats administratives i serveis auxiliars	28,5
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	26,8
G Comerç; reparació de vehicles i motocicletes	26,1
P Educació	22,8
U Organismes extraterritorials	22,7
Total	20,9
L Activitats immobiliàries	18,1
M Activitats professionals, científiques i tècniques	14,4
H Transport i emmagatzematge	11,9
F Construcció	11,3
A Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	9,6
K Activitats financeres i d'assegurances	6,8
E Subm. d'aigua; sanejament, residus i descontaminació	6,4
C Indústries manufactureres	5,8
J Informació i comunicacions	5,6
O Administració pública, Defensa i SS obligatòria	4,3
D Subm. energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	2,9
B Indústries extractives	0,0

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou el Règim General.

promoció interna. Quan la parcialitat es concentra en l'edat reproductiva i de màxima activitat professional — com és el cas — el seu impacte sobre la trajectòria laboral posterior és profund i durador: les dones que han treballat anys a temps parcial arriben als 50 amb una posició al mercat laboral significativament inferior a la que correspondria al seu nivell de qualificació i experiència.

La distribució sectorial de la parcialitat al Garraf confirma el patró de doble penalització. Les activitats de la llar (75,6%) — sector en el qual les dones representen una proporció aclaparadora de l'afiliació — presenten la taxa de parcialitat més alta de l'economia comarcal. En l'extrem oposat, els sectors amb menor parcialitat — la indústria manufacturera (5,8%), les activitats financeres (6,8%), l'administració pública (4,3%) — coincideixen amb els sectors masculinitzats. Les dones treballen, de manera desproporcionada, en els sectors on la parcialitat és més alta; i dins d'aquests sectors, en els perfils amb major incidència de jornada parcial. Aquesta és la doble penalització sectorial i ocupacional que defineix la qualitat de l'ocupació femenina al Garraf.

La comparativa comarcal revela que la parcialitat femenina al Garraf és un dels punts més febles del seu perfil laboral. Amb un 27,7% de dones amb contracte a temps parcial, el Garraf se situa en la posició 32a de 43 comarques — per sobre de la mitjana catalana (26,0%) i clarament en la meitat desfavorable del rànquing. Aquesta posició contrasta de manera significativa amb la posició favorable que el Garraf ocupa en el rànquing de temporalitat (16a) i il·lustra una realitat important: la reforma laboral ha reduït la temporalitat però no ha millorat de manera equivalent la parcialitat, que és la dimensió de la precarietat que millor captura l'efecte de les cures sobre les trajectòries laborals femenines.

La comparació amb les comarques metropolitanes de referència és especialment reveladora. El Baix Llobregat (25,2%), el Vallès Oriental (24,6%) i el Vallès Occidental (26,5%) presenten taxes inferiors a la del Garraf i se situen en posicions millors del rànquing. El Maresme (26,0%) queda pràcticament a la mitjana catalana. El Barcelonès (28,0%), en canvi, presenta una taxa lleugerament superior. En conjunt, el Garraf se situa per sobre de la majoria de les comarques de la primera corona metropolitana, cosa que indica que la seva posició no és la que correspondria a una comarca del seu perfil socioeconòmic.

La comparació amb les comarques veïnes del Gran Penedès és igualment significativa. L'Alt Penedès (25,6%) i el Baix Penedès (26,5%) presenten taxes inferiors a la del Garraf, situant-se en posicions millors del rànquing (22a i 29a respectivament). Que les dues comarques veïnes surtin millor parades en parcialitat és una dada que mereix atenció: indica que hi ha factors específics del Garraf — probablement la combinació de la seva funció residencial, el pes del comerç i la hostaleria i la menor presència industrial — que contribueixen a mantenir la parcialitat femenina en nivells superiors als de l'entorn immediat.

L'evolució recent mostra una tendència a la reducció de la parcialitat, tant per a dones com per a homes, però la bretxa de gènere es manté estable. Això indica que la reducció és paral·lela — ambdós sexes milloren en termes absoluts — però no convergent: no s'està produint un tancament de la bretxa entre homes i dones. Per tancar-la, caldria que la reducció de la parcialitat femenina fos significativament superior a la masculina de manera sostinguda, cosa que no s'observa en les dades actuals. La posició 32a del Garraf en el rànquing comarcal de parcialitat és, en aquest sentit, un indicador que hauria de generar una reflexió específica sobre quines polítiques locals poden contribuir a reduir la incidència de la jornada parcial en els sectors i els perfils on les dones del Garraf es concentren.

Taula 18 Taxa de parcialitat femenina per comarca (% de contractes a temps parcial sobre l'afiliació al Règim General), 2025

Ranq43	Comarca	%	Ranq43	Comarca	%
1	Aran	15,4		Prov. Barcelona	25,7
2	Pallars Sobirà	21,3	24	Pla de l'Estany	25,9
3	Ripollès	22,8	25	Tarragonès	25,9
4	Selva	22,8	26	Maresme	26,0
5	Lluçanès	23,0		Catalunya	26,0
6	Osona	23,6	27	Gironès	26,1
7	Garrotxa	23,8	28	Vallès Occidental	26,5
8	Anoia	24,1	29	Baix Penedès	26,5
9	Alt Empordà	24,2	30	Pla d'Urgell	26,9
10	Alt Camp	24,3	31	Moianès	27,4
11	Berguedà	24,4	32	Garraf	27,7
12	Conca de Barberà	24,5	33	Baix Ebre	27,7
13	Vallès Oriental	24,6	34	Cerdanya	27,7
14	Baix Empordà	24,7	35	Alt Urgell	27,8
15	Segarra	24,8	36	Barcelonès	28,0
16	Baix Llobregat	25,2	37	Garrigues	28,5
17	Noguera	25,2	38	Montsià	29,0
18	Segrià	25,2	39	Pallars Jussà	29,0
19	Alta Ribagorça	25,2	40	Solsonès	30,7
20	Baix Camp	25,6	41	Priorat	31,0
21	Urgell	25,6	42	Terra Alta	31,6
22	Alt Penedès	25,6	43	Ribera d'Ebre	31,9
23	Bages	25,7			

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE.

El compte final: bretxa salarial, pensions i feminització de la pobresa

El compte final: bretxa salarial, pensions i feminització de la pobresa

Cada desigualtat documentada en els capítols anteriors té un preu. La segregació formativa genera una diferència de partida en el valor de mercat de la feina que les dones faran. La inserció selectiva en sectors feminitzats consolida uns salaris base inferiors. La parcialitat redueix el salari anual de manera desproporcionada. El sostre de vidre bloqueja l'accés als complements salarials i als increments retributius associats als càrrecs de responsabilitat. Cadascun d'aquests efectes es podria mesurar, corregir i compensar de manera aïllada. Però no operen de manera aïllada: s'acumulen al llarg de dècades i produeixen un resultat final que és molt pitjor que la suma de les parts. Aquest capítol analitza aquest resultat final en les seves dues manifestacions: la bretxa salarial durant la vida activa i la bretxa en les pensions un cop finalitzada.

La bretxa salarial: el que les dades no diuen del Garraf i el que es pot estimar

No es disposa de dades de bretxa salarial de gènere desagregades a escala comarcal per al Garraf. L'Enquesta d'Estructura Salarial (EES) de l'INE — la font principal per al càlcul de la bretxa salarial a Espanya i Catalunya — no ofereix desagregació per comarques. A més, l'EES presenta una limitació estructural rellevant per al cas del Garraf: exclou sectors amb alta presència femenina com el treball domèstic, l'agricultura de menys de deu treballadors i les microempreses, cosa que tendeix a subestimar la bretxa real precisament en els segments on les dones estan més concentrades.

Aquesta mancança no és menor. Significa que el Garraf no disposa de l'indicador sintètic que resumiria de manera més directa l'impacte econòmic acumulat de totes les desigualtats documentades en l'informe. És, en si mateixa, una limitació que cal explicitar com a element de diagnòstic: un territori que no pot mesurar la bretxa salarial no pot avaluar l'eficàcia de les polítiques d'igualtat retributiva ni establir objectius verificables de reducció.

Com a marc de referència, la bretxa salarial de gènere a Catalunya se situa en el 16,75% el 2023 — és a dir, per cada euro que cobra un home, una dona cobra de mitjana 83,25 cèntims. Aquesta xifra agrega situacions molt diverses i amaga una variabilitat interna molt alta. La bretxa és molt superior en les franges d'edat madures — arriba al 22-23% entre els 45 i 55 anys — i és significativament més gran en les empreses petites, on la regulació retributiva és menys transparent i els plans d'igualtat són menys freqüents. Atès que el teixit empresarial del Garraf es caracteritza per un predomini de les petites i mitjanes empreses, és raonable inferir que la bretxa salarial local podria ser igual o superior a la catalana, tot i que no es pot verificar directament amb les dades disponibles.

La bretxa salarial no és estàtica al llarg de la vida laboral: és un procés acumulatiu que s'eixampla de manera consistent amb l'edat. En la inserció laboral, la diferència de partida és relativament petita — la segregació sectorial ja genera una bretxa inicial, però la inexperiència i els salaris base del primer treball la mantenen en valors moderats. A partir dels 30-35 anys, coincidint exactament amb el punt d'inflexió de la maternitat identificat al Capítol 4, la bretxa s'eixampla de manera accelerada: les reduccions de jornada, les excedències i la menor disponibilitat per a hores extres i complements de presentisme comencen a acumular el seu efecte sobre el salari anual. I entre els 45 i els 55 anys, quan els homes de la mateixa generació han consolidat les seves posicions directives i els seus complements màxims, la bretxa arriba al seu punt àlgid.

Darrere d'aquesta evolució hi ha, en gran mesura, l'estructura dels complements salarials. Els complements associats al presentisme i a la disponibilitat incondicional — hores extraordinàries, nocturnitat, plus de disponibilitat, bonus de rendiment lligats a la presencialitat — es perceben de manera significativament superior pels homes que per les dones. Aquesta diferència no reflecteix una major productivitat masculina: reflecteix el fet que les dones no poden oferir la mateixa disponibilitat que els homes perquè assumeixen una càrrega de cures no remunerades que el model familiarista els assigna de manera asimètrica. El resultat és que una part important de la bretxa salarial no apareix en el salari base — apareix en els complements, de manera opaca i difícilment detectable sense una auditoria retributiva.

Per al Garraf, la via més viable per aproximar-se a una estimació de la bretxa salarial local és el càlcul del diferencial entre el salari brut anual mitjà dels sectors on es concentren les dones — sanitat, educació, serveis socials, comerç — i el dels sectors on es concentren els homes — indústria, construcció, transport. Aquesta aproximació és imperfecta perquè inclou en la diferència tant la bretxa de gènere pròpiament dita com les diferències de valor econòmic entre sectors, però és la

que les dades disponibles permeten i ofereix un ordre de magnitud orientador. Les edicions futures d'aquest informe haurien d'explorar l'ús de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL) de la Seguretat Social o de les dades de l'Agència Tributària com a fonts alternatives per obtenir una estimació territorial de la bretxa retributiva al Garraf.

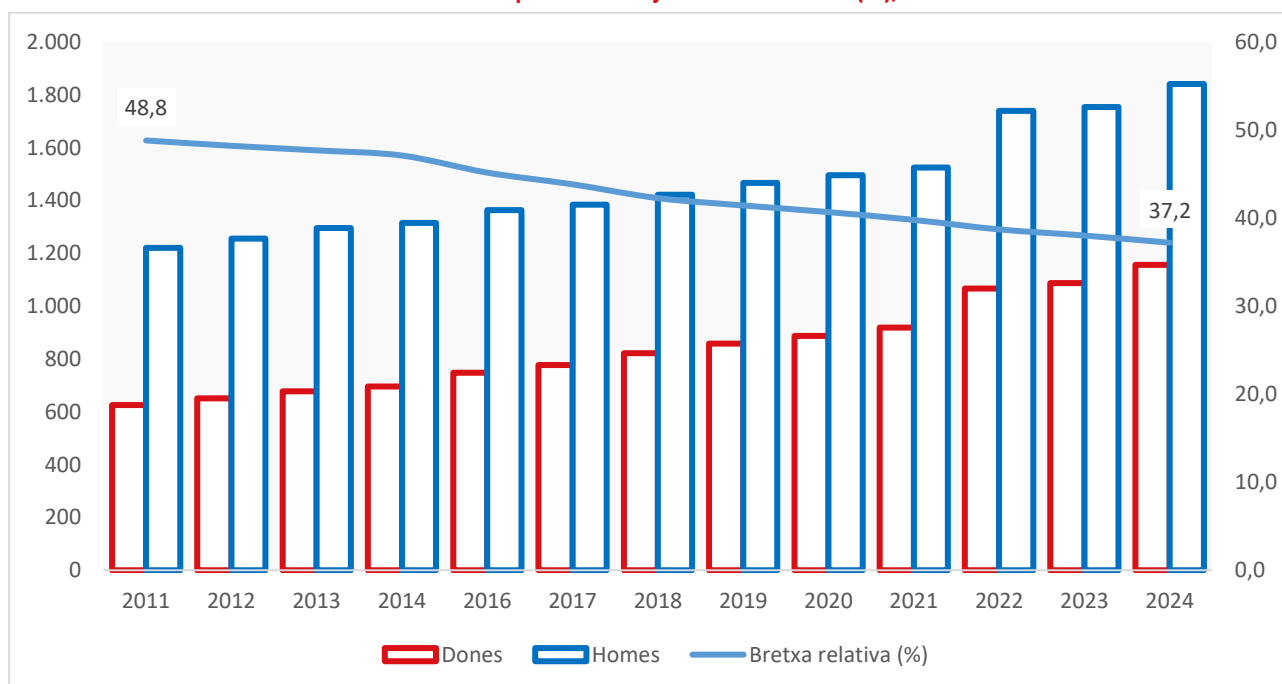
De les cotitzacions a les pensions: el deute acumulat

La bretxa salarial és el símptoma visible de la desigualtat retributiva durant la vida activa. La bretxa en les pensions és la seva herència: el resultat final i irreversible de dècades d'acumulació de cotitzacions inferiors, interrompudes i incompletes.

El mecanisme és directe i inexorable. Les pensions contributives es calculen a partir de les bases de cotització acumulades al llarg de la vida laboral — que depenen directament del salari i de la jornada. Cada any treballat a temps parcial genera una cotització inferior a la d'una jornada completa equivalent. Cada mes d'excedència per cures és un mes sense cotitzar. Cada any de temporalitat amb períodes d'inactivitat entre contractes deixa buits en el registre de cotitzacions. Cadascuna d'aquestes situacions, analitzada de manera individual, pot semblar menor i recuperable. Acumulades al llarg de vint o trenta anys de vida laboral, produeixen un efecte devastador sobre la prestació de jubilació.

Les dades de les pensions contributives de jubilació al Garraf quantifiquen amb precisió l'efecte acumulatiu de les desigualtats laborals documentades en aquest informe. El 2024, la pensió de jubilació mensual de les dones al Garraf se situa en 1.156 euros, enfront dels 1.841 euros dels homes — una bretxa relativa del 37,2%. Aquesta diferència gairebé dobla la bretxa salarial activa de Catalunya (16,75% el 2023), i confirma amb dades locals el que el model seqüencial de l'arquitectura de la desigualtat preveu: la pensió no és simplement un reflex del salari sinó l'acumulació de totes les desigualtats de la trajectòria laboral. La parcialitat, les excedències, la temporalitat i la menor progressió professional es sumen i es multipliquen en el moment de la jubilació, produint una bretxa final molt superior a qualsevol de les bretxes parcials mesurades durant la vida laboral activa.

Gràfic 18 Evolució de la bretxa relativa en les pensions de jubilació al Garraf (%), 2011-2024



Font: Idescat, a partir de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i de l'Institut Social de la Marina (ISM).

Nota: Bretxa relativa (%) = (Pensió homes – Pensió dones) / Pensió homes × 100

La sèrie 2011-2024 revela una tendència de reducció consistent però lenta: la bretxa relativa ha passat del 48,8% el 2011 al 37,2% el 2024 — una reducció de gairebé dotze punts en tretze anys. Aquesta millora és real però cal interpretar-la amb cautela per evitar conclusions excessivament optimistes. La reducció s'explica principalment per dos factors que no indiquen una millora de la desigualtat en el mercat de treball actiu. D'una banda, l'efecte generacional: les dones que es jublen avui al Garraf han tingut trajectòries laborals més llargues i amb menys interrupcions que les generacions anteriors, cosa que es reflecteix en bases de cotització superiors. De l'altra, l'impacte de les pujades sostingudes del SMI i de les

El compte final: bretxa salarial, pensions i feminització de la pobresa

pensions mínimes, que han beneficiat de manera desproporcionada les pensions més baixes — que són majoritàriament femenines. Cap d'aquests factors implica que la desigualtat en les condicions de treball actuals del Garraf s'hagi reduït: implica que les dones que es jubilen ara van treballar en condicions lleugerament menys desiguals que les que es van jubilar fa vint anys.

Un element especialment revelador de la sèrie és el salt de 2022: la bretxa relativa es redueix un punt en un sol any, molt per sobre de la reducció habitual de 0,6-0,7 punts anuals, coincidint amb les pujades extraordinàries de les pensions mínimes d'aquell any. Aquesta acceleració puntual confirma que les polítiques de pensions mínimes tenen un impacte directe i ràpid sobre la bretxa al Garraf, precisament perquè les pensions més baixes del territori són majoritàriament femenines. És, per tant, un mecanisme d'igualtat efectiu a curt termini — però que no substitueix la necessitat d'actuar sobre les causes estructurals de la bretxa durant la vida laboral activa.

Les dones que avui treballen al Garraf amb contractes parcials i en sectors feminitzats — el 27,7% amb jornada parcial, el 77,6% de l'ocupació en sanitat i el 68,6% en educació — presentaran, quan es jubilin, una bretxa en les pensions que la tendència actual permet anticipar. A Catalunya, el 85,9% de les excedències per cura de fills i filles les sol·liciten les dones. Cada una d'aquestes excedències implica una interrupció o reducció de les bases de cotització que pot tenir un impacte negatiu en la quantia futura de la pensió. De la mateixa manera, els períodes de treball a temps parcial generen bases de cotització inferiors a les d'una jornada completa que, acumulades al llarg de la trajectòria laboral, tendeixen a traduir-se en pensions més baixes.

L'impacte de la bretxa en pensions no es limita a la reducció dels ingressos en la jubilació. Té conseqüències sobre l'autonomia econòmica de les dones en la vellesa, sobre la seva capacitat de fer front a despeses de salut o d'habitatge, i sobre la seva dependència de tercers — sovint els fills o les parelles — per cobrir les necessitats bàsiques. En el context d'un sistema de pensions contributiu com l'espanyol, on la prestació de jubilació és el resultat directe de la trajectòria laboral individual, les desigualtats del mercat de treball es converteixen en desigualtats vitalícies que el sistema no corregeix sinó que amplifica.

La feminització de la pobresa: el destí del relat

La feminització de la pobresa no és un fenomen separat de la desigualtat laboral — és la seva conseqüència final i la seva manifestació més extrema. Les dones que han treballat en sectors devaluats, que han interromput carreres per cures, que no han accedit als càrrecs de major responsabilitat i que han cotitzat menys i de manera més irregular arriben a la vellesa amb pensions inferiors i, amb freqüència, sense els recursos per a una vida independent i econòmicament autònoma.

A escala catalana i estatal, les dades confirmen aquest patró amb consistència. Les dones representen una proporció desproporcionadament alta de les persones grans en situació de pobresa o en risc d'exclusió social. Les pensions de viduïtat — que moltes dones reben com a complement o substitut d'una pensió contributiva pròpia insuficient — no estan dissenyades com a mecanisme d'igualtat sinó com a prestació assistencial que perpetua la dependència econòmica femenina respecte a la trajectòria laboral del cònjuge. I l'esperança de vida superior de les dones significa que viuen més anys en la vellesa i, per tant, que els efectes acumulats de les diferències en pensions sobre el seu nivell de vida tendeixen a ser més intensos.

Al Garraf, la bretxa en les pensions de jubilació del 37,2% documentada en aquest capítol és la dada que millor sintetitza el destí final de les desigualtats analitzades al llarg de tot l'informe. Una dona que ha treballat tota la vida al Garraf en les condicions que les dades descriuen — amb períodes de parcialitat, amb excedències per cures, concentrada en sectors feminitzats de menor retribució i sense accés als càrrecs de major responsabilitat — arribarà a la jubilació cobrant de mitjana el 62,8% del que cobra un home en la mateixa situació. Els 684 euros mensuals de diferència el 2024 no són una anècdota estadística: representen la diferència entre una vellesa autònoma i una vellesa dependent.

La implicació política d'aquesta realitat és clara i directa: les polítiques d'igualtat laboral no són polítiques de justícia social en abstracte. Són polítiques de prevenció de la pobresa. Cada any que una dona treballa en condicions d'igualtat real — amb jornada completa, sense interrupcions per cures no compartides, amb accés als mateixos complements i oportunitats de promoció que els seus companys masculins — és un any de cotitzacions plenes que es traduirà, dècades més tard, en una pensió digna. La inversió en igualtat laboral és, des d'aquesta perspectiva, una de les polítiques socials amb major retorn a llarg termini que una administració local o comarcal pot impulsar.

El Garraf en clau de política: recomanacions territorialitzades

L'anàlisi dels cinc capítols anteriors ha mostrat que la desigualtat de gènere al mercat de treball del Garraf no és el resultat d'un únic factor sinó d'un procés acumulatiu que opera en cinc fases interconnectades. Aquesta naturalesa estructural i seqüencial té una implicació directa per al disseny de les polítiques d'intervenció: no n'hi ha prou amb actuar en un sol punt del procés. Les mesures que actuen exclusivament sobre la inserció laboral sense tocar la segregació formativa resoldran el símptoma però no la causa. Les que milloren les condicions contractuals sense abordar la distribució de les cures produiran guanys parcials que s'evaporaran en la fase de la maternitat. I les que promouen la presència femenina en la direcció sense transformar la cultura organitzativa generaran canvis cosmètics que la literatura anomena *purple washing* — l'aparença d'igualtat sense el contingut.

Les set recomanacions que segueixen estan dissenyades per al Garraf específic: per a una comarca amb funció residencial marcada, amb un teixit productiu dominat pel sector serveis, en la posició 25a de 43 comarques en presència femenina als àmbits STEAM de la FP, i amb una bretxa vertical superior a la catalana. Cadascuna identifica el punt del procés acumulatiu on actua, justifica perquè té sentit específicament al Garraf i adverteix dels riscos de implementació que cal evitar.

1 La reducció de la segregació formativa: actuar abans del primer contracte

On actua en el model seqüencial: Fase 1. És la intervenció més distal en el temps però la de major impacte estructural a llarg termini, perquè ataca la desigualtat en el seu punt d'origen.

Perquè és prioritària al Garraf: El Garraf ocupa la posició 25a de 43 comarques en presència femenina en FP STEAM (8,2%) i la 38a en Batxillerat Científic (43,2%). Ambdues posicions se situen molt per sota de les comarques de l'entorn metropolità amb perfil similar. Comarques com el Maresme (16,5% en FP STEAM) o el Baix Llobregat (12,5%) aconsegueixen resultats significativament millors en condicions comparables, cosa que indica que la posició del Garraf no és inevitable i que hi ha marge de millora amb les intervencions adequades.

Mesures concretes:

- Impulsar programes d'orientació professional amb perspectiva de gènere des de l'educació secundària obligatòria, en col·laboració amb els centres educatius de la comarca. L'orientació professional convencional tendeix a reproduir les preferències estadístiques de cada gènere en lloc de qüestionar-les. Una orientació amb perspectiva de gènere presenta explícitament les professions STEAM com a opcions per a les noies, desmunta els estereotips sobre les capacitats i mostra referents femenins concrets en àmbits tècnics.
- Establir convenis entre els centres de formació professional del Garraf i les empreses dels sectors masculinitzats — indústria, logística, tecnologia — per a pràctiques de descoberta dirigides específicament a noies en edat de decisió formativa. El contacte directe amb el lloc de treball i amb dones que hi treballen és un dels factors que la literatura identifica com a més eficaços per modificar les percepcions sobre els àmbits STEAM.
- Crear un programa comarcal de referents femenins en ciència i tecnologia, en col·laboració amb les empreses del Garraf que ja compten amb dones en perfils tècnics. La visibilitat de referents és especialment important en edats primerenques, quan les noies estan formant la seva percepció de quines professions són "per a elles".

Risc a evitar: Les campanyes de sensibilització puntuals sense continuïtat ni mesurament d'impacte. La literatura és unànime en assenyalar que les intervencions d'una sola sessió o de durada inferior a un any no produeixen canvis mesurables en les decisions de matrícula. La reducció de la segregació formativa requereix intervencions sostingudes, sistemàtiques i avaluades.

2 Qualitat de l'ocupació en sectors feminitzats: revaloritzar el que ja existeix

On actua en el model seqüencial: Fases 2 i 3. Actua sobre les condicions d'inserció i sobre la qualitat de l'ocupació en els sectors on les dones ja treballen, reduint la precarietat sense esperar que les dones canviïn de sector.

Perquè és prioritària al Garraf: Les comparatives comarcals de qualitat de l'ocupació revelen un perfil específic del Garraf que orienta on cal actuar. La temporalitat femenina (12,6%) situa la comarca en la posició 16a — per sota de la mitjana catalana i en la meitat favorable del rànquing —, cosa que indica que la reforma laboral ha tingut un impacte positiu. Però la parcialitat femenina (27,7%) situa el Garraf en la posició 32a — en la meitat desfavorable, per sobre del Baix Llobregat (25,2%), el Vallès Oriental (24,6%) i el Maresme (26,0%). Aquesta combinació descriu un mercat que ha millorat la forma dels contractes però no ha reduït la doble jornada que genera la parcialitat estructural. Els sectors que concentren la parcialitat més alta — activitats de la llar (75,6%), hostaleria (33,1%), sanitat (26,8%), comerç (26,1%) — coincideixen exactament amb els sectors on les dones del Garraf treballen en major proporció. És aquí on cal actuar.

Mesures concretes:

- Impulsar des de la FEGP un pla de reducció de la parcialitat involuntària en els sectors de serveis de proximitat — comerç, serveis socials, atenció domiciliària — identificant les empreses que ofereixen jornades completes en sectors tradicionalment parcialitzats i difonent les seves pràctiques com a model. La parcialitat és avui el principal indicador de precarietat de l'ocupació femenina al Garraf, per davant de la temporalitat.
- Crear un observatori comarcal de seguiment de la qualitat de l'ocupació femenina que monitoritzi de manera conjunta temporalitat, fix discontinu i parcialitat. La reforma del 2022 ha reduït la temporalitat però ha generat un auge del fix discontinu — que al Garraf afecta el 5,7% de les dones, exactament a la mitjana catalana. Sense seguiment sistemàtic dels tres indicadors conjuntament, és impossible saber si la millora estadística de la temporalitat es tradueix en una millora real de l'estabilitat laboral o si simplement canvia l'etiqueta del contracte mantenint la inestabilitat de fons.
- Promoure la revalorització econòmica dels sectors feminitzats a través de la negociació col·lectiva. Els convenis col·lectius dels sectors de cures, educació i serveis socials tendeixen a establir retribucions inferiors a les dels sectors masculinitzats equivalents en termes de qualificació requerida. La FEGP pot contribuir a visibilitzar aquesta infravaloració i a impulsar la seva correcció en els processos de negociació comarcal.

Risc a evitar: Dissenyar les mesures exclusivament com a política de "conciliació" dirigida a les dones, cosa que perpetua la idea que les dones són el problema i no el mercat. Les mesures de qualitat de l'ocupació han de dirigir-se a les empreses i a les condicions contractuals, no a les treballadores.

3 Corresponsabilitat: la condició de totes les altres mesures

On actua en el model seqüencial: Fase 3. És la intervenció al punt d'inflexió: si la maternitat i les cures deixen de ser un penalti exclusivament femení, totes les desigualtats de les fases posteriors es redueixen de manera automàtica.

Perquè és prioritària al Garraf: El 62,8% de les persones en situació d'inactivitat per motius domèstics o de cura al Garraf són dones. La taxa d'inactivitat femenina supera la masculina en 2,4 punts, i la bretxa d'ocupació s'obre precisament en la franja d'edat reproductiva (30-54 anys). Però la connexió més directa amb la corresponsabilitat la ofereix la parcialitat: el 27,7% de les dones del Garraf treballen a temps parcial enfront del 14,0% dels homes — una diferència de 13,7 punts que reflecteix, en bona mesura, l'adaptació forçada de les dones a les responsabilitats de cura que el context familiar i institucional no cobreix d'altra manera. Cap altra mesura d'igualtat laboral tindrà impacte sostingut si no va acompanyada d'un canvi en la distribució de les cures.

Mesures concretes:

- Ampliar la xarxa d'escoles bressol públiques i de serveis d'atenció a la dependència al Garraf, garantint l'accessibilitat econòmica per a les famílies amb menys recursos. La manca d'alternatives de cura assequibles és el factor que, en el context del model familiarista, converteix la maternitat en una decisió de sortida del mercat laboral per a les dones. Cada plaça pública d'escola bressol creada és, en termes d'impacte sobre la igualtat, una mesura de política laboral tant com una mesura de política educativa.
- Promoure entre les empreses del Garraf l'adopció de permisos parentals igualitaris i intransferibles que incentivin la cura paterna. La llei estableix el marc mínim, però les empreses poden anar més lluny. Les organitzacions que normalitzen la cura masculina — permetent i fins i tot incentivant que els homes facin ús dels permisos de conciliació — contribueixen a modificar la cultura de la corresponsabilitat des de l'interior del teixit productiu.
- Impulsar la flexibilitat horària real i simètrica — no com a mesura femenina de conciliació sinó com a política organitzativa per a tota la plantilla. La diferència entre flexibilitat com a política d'igualtat i flexibilitat com a trampa rau en la simetria: si la flexibilitat l'adopten majoritàriament les dones, reproduceix la doble jornada en format híbrid

sense reduir la desigualtat. Si l'adopten homes i dones en proporcions similars, genera una corresponsabilitat real que beneficia tothom.

Risc a evitar: La trampa de la flexibilitat. Oferir teletreball i horaris flexibles com a mesura d'igualtat sense garantir que els homes les adoptin en la mateixa proporció és una mesura que perpetua la doble jornada femenina en format digital. La flexibilitat sense corresponsabilitat masculina no és una política d'igualtat — és una política de gestió de la desigualtat existent.

4 Mobilitat i accessibilitat amb perspectiva de gènere

On actua en el model seqüencial: Fase 2. Actua sobre les barreres d'accés a l'ocupació que són específiques del model territorial del Garraf i que afecten de manera diferencial les dones.

Perquè és prioritària al Garraf: El Garraf és una comarca amb una funció residencial marcada i una estructura d'ocupació que obliga moltes persones a desplaçar-se fora del territori per treballar. Les dones, amb major dependència del transport públic i major càrrega de cures, pateixen de manera diferencial la mala connectivitat dels polígons industrials i dels centres de treball ubicats en zones de difícil accés sense vehicle privat. Però la barrera no es limita a l'interior de la comarca: la deficient connexió en transport públic amb els principals nodes productius de les comarques veïnes — els polígons del Baix Llobregat, els eixos industrials de l'Alt Penedès o les zones logístiques del Penedès — limita l'accés de les dones del Garraf precisament als sectors que ofereixen millors condicions salarials i major estabilitat. Aquesta barrera d'accessibilitat és específica del Garraf i no apareix en les anàlisis d'igualtat de gènere genèriques.

Mesures concretes:

- Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació del transport públic comarcal, identificant les rutes i els horaris que connecten els municipis residencials del Garraf amb els principals centres de treball de la comarca i de les comarques veïnes. Les dones que treballen en horaris atípics — torns de matí primerenc o de tarda en hostaleria, serveis socials o comerç — necessiten opcions de transport públic que els horaris convencionals no cobreixen.
- Impulsar una auditoria de gènere dels polígons industrials del Garraf que analitzi la connectivitat de transport públic, la il·luminació, la senyalització i la disponibilitat de serveis bàsics com aparcament de bicicletes o zones d'espera cobertes. Els polígons industrials han estat dissenyats històricament per a l'accés en vehicle privat i des d'una perspectiva que no contempla les necessitats específiques de les treballadores. Corregir-ho no és un luxe — és una condició per a la igualtat d'accés a l'ocupació.
- Treballar amb els ajuntaments de la comarca per garantir la disponibilitat de serveis de cura — escoles bressol, ludoteques, serveis d'atenció a la dependència — en proximitat als centres de treball o amb horaris compatibles amb els horaris laborals reals. La proximitat dels serveis de cura al lloc de treball o al domicili és un factor que la literatura identifica com a determinant per a la continuïtat laboral de les mares.

Risc a evitar: Tractar la mobilitat com un problema d'infraestructures neutral sense reconèixer que les seves solucions convencionals — ampliar aparcaments, millorar les vies d'accés per a vehicles privats — reproduïxen el model que genera la desigualtat. La perspectiva de gènere en la mobilitat significa dissenyar solucions per a les persones que no tenen vehicle privat o que no poden usar-lo per les responsabilitats de cura.

5 Trencar el sostre de vidre: eines per a les empreses del Garraf

On actua en el model seqüencial: Fase 4. Actua sobre els mecanismes organitzatius que bloquegen la progressió professional de les dones que han aconseguit mantenir-se al mercat laboral i acumular experiència i qualificació.

Perquè és prioritària al Garraf: L'ISV del Garraf és de 0,68, enfront del 0,76 català — la bretxa vertical és especialment pronunciada. En una comarca on el sector serveis domina l'economia i on les dones ja representen el 47,6% de l'ocupació total, una presència en la direcció de només el 32,2% indica que les barreres a la promoció professional femenina són especialment rígides en el teixit empresarial local. Atès que el Garraf no es caracteritza per una estructura industrial pesant — on la masculinització de la cúspide podria tenir una explicació parcial en la composició dels sectors — la bretxa vertical és especialment inexplicable i, per tant, especialment corregible amb intervencions específiques.

Mesures concretes:

- Impulsar un programa de mentoria i lideratge femení adreçat a dones en càrrecs intermedis de les empreses del Garraf, en col·laboració amb la FEGP i les associacions empresarials locals. Els programes de mentoria que connecten dones en posicions intermèdies amb directives que han superat el sostre de vidre en el mateix sector generen un impacte mesurable sobre les taxes de promoció femenina i sobre la confiança de les participants per optar a ascensos.
- Difondre entre el teixit empresarial del Garraf les eines de revisió dels processos de promoció interna per eliminar els biaixos de gènere: criteris de selecció basats en competències objectivables en lloc de trets subjectius de "lideratge" o "potencial", comissions de selecció paritàries, auditories periòdiques de les decisions de promoció per sexe. Aquestes eines no requereixen inversió econòmica significativa — requereixen consciència sobre els biaixos i voluntat de corregir-los.
- Identificar i reconèixer públicament les empreses del Garraf que han aconseguit una distribució equilibrada en els seus òrgans de direcció, creant un segell o reconeixement comarcal d'igualtat en el lideratge que tingui valor reputacional en el mercat local. Els incentius reputacionals són especialment efectius en mercats territorials petits com el del Garraf, on la imatge d'una empresa és visible per a tota la comunitat empresarial i per al conjunt de la ciutadania.

Risc a evitar: El *purple washing* — les accions d'igualtat de gènere que tenen un caràcter cosmètic i comunicatiu sense impacte real sobre les condicions laborals. La publicació d'una declaració institucional sobre igualtat, la contractació d'una persona responsable d'igualtat sense recursos ni autoritat, o la participació en actes de sensibilització sense canvis en les pràctiques internes de promoció són exemples de *purple washing* que donen la impressió d'actuació sense produir-ne el resultat.

6 Transparència retributiva i auditories salarials

On actua en el model seqüencial: Fases 2, 3 i 4 simultàniament. La bretxa salarial és el resultat acumulat de la segregació sectorial, del penalti per maternitat i del sostre de vidre — i les auditories retributives són l'eina que permet identificar on es produeix la discriminació retributiva en cada organització concreta.

Perquè és prioritària al Garraf: El Garraf no disposa de dades de bretxa salarial local — una mancança que significa que les desigualtats retributives existents no es mesuren, no es diagnostiquen i, per tant, no es corregeixen. Però sí que disposem de la seva manifestació final: la bretxa en les pensions contributives de jubilació al Garraf és del 37,2% el 2024, gairebé el doble de la bretxa salarial activa de Catalunya. Aquesta xifra no és una referència externa — és una dada del territori que quantifica el cost acumulat de dècades de desigualtat retributiva sobre les dones del Garraf. Les auditories salarials actuen sobre les causes; la bretxa en pensions mesura l'efecte. La distància entre ambdues és l'espai on les polítiques retributives poden i han d'intervenir.

Mesures concretes:

- Acompanyar les empreses del Garraf en la implantació de registres salarials i en l'avaluació dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, tal com estableix la normativa vigent per a empreses de cinquanta o més treballadors. La FEGP pot jugar un paper clau com a agent d'acompanyament tècnic de les pimes de la comarca — que, per mida, no disposen de departaments de recursos humans amb capacitat per fer aquestes anàlisis de manera autònoma.
- Promoure criteris transparents en l'assignació de complements salarials, fomentant models retributius basats en objectius quantificables i auditablem en lloc de criteris subjectius de disponibilitat o presentisme. Cada empresa que substitueix un plus de disponibilitat opac per un sistema de retribució variable basat en objectius mesurables elimina una font de bretxa salarial invisible que, acumulada al llarg de dècades, es traduirà en una bretxa en les pensions.
- Elaborar i publicar anualment un informe de seguiment de la bretxa salarial estimada al Garraf, usant com a aproximació el diferencial entre els salaris mitjans dels sectors feminitzats i masculinitzats de l'economia comarcal, i complementant-lo amb el seguiment de la bretxa en pensions — que sí que és disponible a escala local. Aquesta combinació d'indicadors — bretxa salarial estimada i bretxa en les pensions real — ofereix la visió més completa possible de la desigualtat retributiva al Garraf amb les dades disponibles.

Risc a evitar: Reduir la política de transparència retributiva a una obligació de compliment normatiu formal — fer el registre salarial perquè la llei ho exigeix, sense analitzar-ne els resultats ni actuar sobre les bretxes que es detectin. La transparència retributiva té valor quan va seguida d'acció correctora; sense ella, és un exercici burocràtic sense impacte.

7 Sistema de seguiment: de l'informe puntual a la sèrie temporal

On actua en el model seqüencial: Transversal. No actua sobre cap fase específica de la desigualtat — actua sobre la capacitat del territori de mesurar l'eficàcia de totes les altres intervencions.

Perquè és prioritària al Garraf: Aquest informe és la segona edició d'una sèrie que la FEGP ha decidit publicar de manera periòdica. Respecte a la primera edició, aquesta incorpora novetats metodològiques rellevants: les comparatives comarcals de temporalitat, parcialitat i fix discontinu, que permeten situar el Garraf en el rànquing de les 43 comarques catalanes, i les dades de pensions de jubilació per sexe al Garraf, que permeten quantificar la bretxa en les pensions de manera directa. Perquè la sèrie continuï guanyant valor analític, és imprescindible que els mateixos indicadors es calculin any rere any amb la mateixa metodologia. Sense aquesta consistència, cada edició és un retrat estàtic que no permet mesurar avenços ni retrocessos.

Mesures concretes:

- Establir un conjunt mínim d'indicadors de seguiment que es calculin de manera sistemàtica en totes les edicions futures de l'informe. La taula d'indicadors presentada a la Síntesi Executiva d'aquest informe constitueix la proposta: taxa d'ocupació per sexe i posició comarcal, taxa d'inactivitat per sexe, atur de llarga durada per sexe, ISV, taxa de temporalitat per sexe i posició comarcal, taxa de parcialitat per sexe i posició comarcal, taxa de fix discontinu per sexe i posició comarcal, bretxa en pensions de jubilació, percentatge de dones en FP STEAM i en Batxillerat Científic i índex Duncan. Aquests dotze indicadors, actualitzats anualment, permetrien construir una sèrie temporal amb valor analític creixent.
- Identificar i formalitzar les fonts de dades per a cada indicador, establint els acords necessaris amb els organismes productors — Idescat, TGSS, Departament d'Educació, Observatori del Treball, Seguretat Social — per garantir la disponibilitat regular de les dades en els terminis necessaris per a la publicació anual.
- Incorporar en les properes edicions els indicadors que aquest informe no ha pogut calcular per manca de dades a escala local: taxa de parcialitat involuntària per sexe i bretxa salarial comarcal estimada. La identificació explícita dels buits d'informació en cada edició és, en si mateixa, un element de pressió institucional per a la seva cobertura.
- Explorar la viabilitat d'una enquesta comarcal periòdica sobre condicions laborals i usos del temps, en col·laboració amb els ajuntaments del Garraf i amb el suport metodològic d'organismes estadístics com l'Idescat o l'OTMP. Les dades locals produïdes per a la comarca serien la millor manera de cobrir els buits que les estadístiques nacionals no poden resoldre a escala territorial.

Risc a evitar: La proliferació d'indicadors que fa l'informe incomparable d'una edició a l'altra. Cada vegada que es canvia un indicador, es trenca la sèrie temporal i es perd la capacitat de mesurar l'evolució. La innovació metodològica és benvinguda — però ha de ser additiva, no substitutiva: s'afegeixen indicadors nous sense eliminar els existents.

Les set recomanacions d'aquest capítol no operen de manera independent. Formen un sistema: la reducció de la segregació formativa genera les condicions per a una inserció menys segregada; la millora de la qualitat de l'ocupació en sectors feminitzats — posant el focus en la parcialitat, que és avui el repte principal — redueix la precarietat immediata; la corresponsabilitat atenua el punt d'inflexió de la maternitat; la mobilitat elimina barreres d'accés específiques del territori; les mesures contra el sostre de vidre obren les cúspides jeràrquiques; la transparència retributiva fa visible allò que ara és invisible i connecta la desigualtat salarial present amb la bretxa de pensions futura; i el sistema de seguiment permet saber si tot l'anterior funciona.

Cap d'aquestes intervencions, aplicada de manera aïllada, resoldrà la desigualtat. Aplicades de manera coordinada, amb compromisos clars entre la FEGP, els ajuntaments de la comarca, el Departament d'Igualtat i Feminismes i el teixit empresarial local, poden produir un canvi real i mesurable en les condicions laborals de les dones del Garraf en un horitzó de cinc a deu anys. La condició és que es mesurin, que s'avaluïn i que es corregeixin quan no funcionen. L'informe que el lector té a les mans és el punt de partida d'aquest procés.

Annex: Notes metodològiques

Les notes metodològiques d'aquest informe s'organitzen en dos nivells. Al llarg dels capítols, s'han incorporat notes breus en els punts concrets on la limitació afecta directament la interpretació de les dades. Aquest annex recull, de manera sistemàtica i ampliada, els elements metodològics que afecten la comprensió global de l'informe: les fonts principals, les decisions analítiques rellevants i els buits d'informació que condicionaran les edicions futures.

Les dues perspectives d'anàlisi de l'ocupació

L'informe utilitza dues fonts d'informació sobre l'ocupació que mesuren realitats complementàries però no intercanviables. Confondre-les genera errors d'interpretació que cal evitar de manera explícita.

La població ocupada resident al Garraf és el nombre de persones que viuen a la comarca i que, en el moment de referència, tenen una feina — independentment d'on es trobi el seu lloc de treball. Aquesta perspectiva és la que utilitzen el Cens de Població de l'INE i les estadístiques de l'Idescat quan informen sobre taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur. Permet analitzar les desigualtats en la inserció laboral de les persones que resideixen al Garraf i en la seva participació en el mercat de treball, incloent-hi la mobilitat laboral cap a altres comarques.

Els llocs de treball generats al Garraf és el nombre de posicions laborals ubicades a la comarca — independentment del lloc de residència de qui les ocupa. Aquesta perspectiva és la que ofereixen les dades d'afiliació a la Seguretat Social per compte de cotització, publicades per la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS). Permet analitzar l'estructura productiva del territori i la distribució de l'ocupació per sectors econòmics dins de la comarca.

En una comarca amb una funció residencial marcada com el Garraf, la diferència entre ambdues perspectives és especialment significativa. Una proporció considerable de les persones que viuen al Garraf treballen fora de la comarca — principalment a Barcelona i a les comarques veïnes del Baix Llobregat i el Barcelonès. Alhora, una part dels llocs de treball generats al Garraf els ocupen persones que resideixen fora de la comarca. Qualsevol interpretació sobre la relació entre el model productiu comarcal i les condicions laborals de les dones residents ha de tenir en compte explícitament aquest desfasament entre residència i lloc de treball.

Totes les taules i gràfics d'aquest informe identifiquen la perspectiva utilitzada en la font. Quan el text menciona

"dones del Garraf" en relació amb taxes d'ocupació o d'atur, es refereix a la perspectiva de residència. Quan es refereix a "sectors econòmics del Garraf" o a "llocs de treball comarcals", utilitza la perspectiva d'afiliació per compte de cotització.

L'Índex de Dissimilaritat de Duncan

L'Índex de Dissimilaritat de Duncan és la mesura de segregació sectorial utilitzada en aquest informe per comparar la distribució per sectors de l'ocupació masculina i femenina. La seva interpretació és la següent: el valor de l'índex indica quin percentatge de les dones afiliades hauria de canviar de sector per assolir una distribució equitativa entre sexes en tots els sectors de l'economia del territori. Un valor de 0 indicaria absència total de segregació sectorial; un valor de 100 indicaria una segregació absoluta on cap sector té presència dels dos sexes.

La fórmula de càlcul és:

$$D = (1/2) \times \sum |f_i/F - m_i/M|$$

On f_i és el nombre de dones en el sector i , F és el total de dones afiliades, m_i és el nombre d'homes en el sector i i M és el total d'homes afiliats.

Al Garraf, el valor de 23,3% indica que el 23,3% de les dones afiliades haurien de canviar de sector per assolir una distribució equitativa. En termes comparatius, és un valor moderat — inferior a la mitjana catalana (20,9%, que és millor) però molt per sota dels valors extrems de les comarques amb major especialització sectorial.

Cal tenir presents dues limitacions importants en la interpretació d'aquest índex. En primer lloc, el Duncan mesura la segregació entre sectors però no la segregació dins de cada sector: un valor moderat és compatible amb una concentració intensa de les dones en els perfils menys valorats de cada sector, que és precisament el que les dades d'ocupació per tipus d'ocupació del Garraf confirmen. En segon lloc, les dades d'afiliació a la Seguretat Social s'assignen per compte de cotització de l'empresa, no per centre de treball efectiu. En empreses amb múltiples centres de treball, tota la plantilla queda assignada al codi d'activitat principal de l'empresa, cosa que pot distorsionar la distribució sectorial real a escala comarcal, especialment en el cas de grans cadenes de distribució, empreses de serveis amb presència a múltiples municipis o serveis públics gestionats des de centres fora de la comarca.

L'Índex de Sostre de Vidre (ISV)

L'Índex de Sostre de Vidre és un indicador sintètic que mesura el grau de bloqueig de la progressió professional femenina cap als càrrecs de major responsabilitat. Es calcula com el quocient entre el percentatge de dones en posicions directives i el percentatge de dones en l'ocupació total:

ISV = (% dones en posicions directives) / (% dones en l'ocupació total)

Un valor de 1 indicaria una representació perfectament proporcional de les dones en la cúspide jeràrquica. Un valor inferior a 1 indica un bloqueig — com menor és el valor, més pronunciat és el sostre de vidre. Un valor superior a 1, poc freqüent, indicaria una sobrerrepresentació femenina en la direcció respecte al seu pes en l'ocupació total.

Al Garraf, l'ISV és de 0,68 (32,2% dones en direcció / 47,6% dones en ocupació total), enfront del 0,76 de Catalunya (34,0% / 44,9%). La interpretació és que al Garraf les dones estan representades en la direcció empresarial en proporció equivalent al 68% del que correspondria al seu pes en l'ocupació. La bretxa entre el Garraf i Catalunya és, per tant, de vuit punts d'ISV — significativa i consistent amb la posició 30a del Garraf en el rànquing comarcal de presència femenina en càrrecs directius.

Cal advertir d'una limitació de fiabilitat estadística rellevant per a la interpretació dels rànquings comarcals: en comarques petites amb un nombre reduït d'ocupats en càrrecs directius, la proporció de dones pot ser molt volàtil i poc representativa de la situació estructural. Els valors extrems del rànquing — especialment els de les comarques amb major presència femenina en la direcció, com l'Alta Ribagorça (46,7%) o la Terra Alta (41,5%) — han d'interpretar-se amb cautela perquè probablement reflecteixen una combinació de propietàries d'empreses familiars i gestores de petits negocis que no és comparable amb la presència femenina en la direcció de mitjanes i grans empreses.

Les dades de posicions directives provenen del Cens de Població de l'Idescat, que classifica les ocupacions d'acord amb la Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO-11), grup 1 (Directors i gerents). Aquesta classificació inclou un rang ampli de càrrecs, des de la petita empresa fins a la gran corporació, cosa que fa que el valor de l'ISV sigui un indicador agregat que amaga diferències internes importants.

Les fonts principals i la seva periodicitat

Les dades d'aquest informe provenen de cinc fonts principals, cadascuna amb una periodicitat i una cobertura territorial específiques:

Cens de Població (INE/Idescat): Font per a les taxes d'activitat, ocupació, atur i inactivitat per sexe, edat i nacionalitat, i per al nivell educatiu de la població. Des del 2021, l'INE publica estimacions anuals de les principals variables del Cens, cosa que permet actualitzar les dades amb periodicitat anual sense esperar el Cens decennal. Cobertura: municipal, comarcal i provincial. Limitació: les estimacions anuals poden presentar variacions respecte a les dades definitives del Cens, especialment per a poblacions petites. La taxa d'ocupació del 2024 presentada en aquest informe és una estimació que utilitza la població del padró continu en lloc del Cens, cosa que pot generar lleugeres variacions respecte a les dades definitives.

Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS): Font per a les dades d'afiliació per sector, règim de cotització, tipus de contracte (temporalitat, fix discontinu, parcialitat) i lloc de treball. Cobertura: municipal i comarcal. Limitació principal: les dades d'afiliació s'assignen per compte de cotització de l'empresa, no per centre de treball efectiu, cosa que pot distorsionar la distribució sectorial en empreses amb múltiples centres. A més, l'afiliació al Règim General exclou el Règim Especial de Treballadors de la Llar i el Règim Especial Agrari, on la presència femenina és desproporcionadament alta i les condicions laborals especialment precàries. Qualsevol anàlisi de la precarietat laboral femenina a partir de les dades del RGSS subestima la situació real per aquesta exclusió.

Departament d'Educació i Formació Professional (Generalitat de Catalunya): Font per a les dades de matrícula en FP i Batxillerat per família professional, modalitat i sexe, desagregades per comarca. Periodicitat: anual. Cobertura: comarcal. Limitació: les dades de matrícula capturen on estudien les persones, no necessàriament on resideixen, cosa que en comarques molt properes a Barcelona pot generar subestimació de la matrícula resident.

Observatori del Treball i Model Productiu (Departament d'Empresa i Treball): Font per a les dades d'atur registrat per sexe, durada de l'atur i municipis. Periodicitat: mensual. Cobertura: municipal i comarcal. Limitació: l'atur registrat no és equivalent a la taxa d'atur de l'EPA ni del Cens — inclou únicament les persones que han presentat una demanda d'ocupació als serveis públics d'ocupació, excloent les que han abandonat la recerca activa de feina o les que mai s'han inscrit.

Idescat (a partir del Cens de Població): Font per a les dades d'ocupació per tipus d'ocupació i per càrrecs directius. Cobertura: comarcal. Limitació: les dades d'ocupació per grup professional del Cens presenten una granularitat limitada a escala comarcal i poden tenir problemes de fiabilitat estadística en categories amb pocs efectius, com els càrrecs directius en comarques petites.

Les dades que no existeixen: buits d'informació per a edicions futures

Quatre indicadors rellevants per a l'anàlisi de la desigualtat de gènere al Garraf no han pogut ser calculats en aquesta edició per manca de dades disponibles a escala comarcal. La seva identificació explícita té dos objectius: informar el lector sobre les limitacions de l'anàlisi i generar una agenda de millora estadística per a les edicions futures.

Bretxa salarial comarcal. L'Enquesta d'Estructura Salarial (EES) de l'INE no ofereix desagregació per comarques i exclou sectors amb alta presència femenina. En absència d'una font directa, aquest informe ha optat per la referència catalana (16,75% el 2023) i per la deducció indirecta a partir de l'estructura sectorial i ocupacional. Per a edicions futures, s'explora l'ús de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL) de la Seguretat Social — que conté informació individual sobre salaris i trajectòries laborals per als afiliats al sistema — i de les dades de l'Agència Tributària sobre rendiments del treball, ambdues amb possibilitat de desagregació territorial superior a l'EES.

Taxa de parcialitat involuntària per sexe. Les estadístiques d'afiliació de la TGSS registren si un contracte és a temps parcial, però no el motiu — voluntari o involuntari. L'Enquesta de Població Activa (EPA) recull el motiu de la parcialitat, però la mostra comarcal és insuficient per obtenir estimacions fiables per al Garraf. La millor aproximació disponible és la referència catalana de l'EPA, que s'ha utilitzat en aquest informe de manera indicativa. Per a edicions futures, es podria considerar la inclusió d'una pregunta específica sobre el motiu de la parcialitat en una enquesta de condicions laborals comarcal.

Pobresa de temps per sexe al Garraf. L'Enquesta de l'Ús del Temps (EUT) de l'Idescat i l'INE — que és la font per calcular la taxa de pobresa de temps — no ha estat actualitzada des del 2011. Aquesta desactualització és una limitació crítica per a l'anàlisi de la corresponsabilitat i de l'impacte de les cures sobre la participació laboral femenina. En absència d'una EUT actualitzada, aquest informe ha recorregut a indicadors

substituts — taxa d'inactivitat per motius domèstics, taxa de parcialitat — que capturen de manera indirecta la càrrega de cures però no la mesuren directament. Es recomana que la Generalitat de Catalunya actualitzi l'EUT amb periodicitat quinquennal i que en futures edicions s'explori la possibilitat d'una enquesta de diaris de temps a escala comarcal.

Bibliografia de referència

En l'elaboració d'aquest informe, la Actíva Prospect ha tingut en compte els següents documents per tal de contextualitzar la situació del mercat laboral amb perspectiva de gènere a Catalunya i Espanya:

- Brecha salarial de género. Instituto de las Mujeres
- Dona Empresa Economia. Cambra de Comerç de Barcelona.
- Dones i treball. Observatori del Treball i Model Productiu.
- Enquesta de Condicions de Vida i Hàbits de la Població. Idescat i Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB)
- Enquesta de l'Ús del Temps. Idescat
- Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality (EIGE)
- Global Gender Gap Report. World Economic Forum
- Informe del Mercat de Treball de les Dones. Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE).
- Les dones a Catalunya. Institut Català de la Dona.
- Mujeres y Hombres en España. Institut Nacional d'Estadística (INE).
- Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Instituto de las Mujeres.
- Principales indicadores de desigualdad. Instituto de las Mujeres.
- Situació de les dones al mercat laboral. Ministeri de Treball i Economia Social.
- The gender pay gap in the EU. Comissió Europea
- Women in the labour market. Eurostat

Així mateix, s'han consultat regularment les publicacions d'organismes especialitzats en matèria de gènere i mercat laboral, així com fonts periodístiques i informes sectorials rellevants per garantir un enfocament actualitzat i rigorós.

FEDERACIÓ EMPRESARIAL DEL GRAN PENEDÈS (FEGP)

SEU DE VILAFRANCA

CENTRE ÀGORA

PL.ÀGORA,1

1A PLANTA DESPATX 2

08720 VILAFRANCA DEL PENEDÈS

93 810 67 00

www.fegp.cat

fegp@fegp.cat

SEU DE VILANOVA

C. ÀNCORA, 3 (LOCAL)

08800 VILANOVA I LA GELTRÚ

SEU DEL VENDRELL

EDIFICI L'EINA ESPAI EMPRESARIAL

CAMÍ REIAL, 13-17 3A PLANTA

43700 EL VENDRELL