



ESTUDI FEGP SOBRE EL MERCAT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Núm. **01**

GARRAF
Març 2025

Una publicació de la:

FEGP FEDERACIÓ
EMPRESARIAL
DEL GRAN
PENEDÈS



**DONES
D'EMPRESA**
Penedès Garraf

Dones en marxa

Amb el suport de:



AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes

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: 05-03-2025

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
Trajectòries formatives i transició al mercat de treball	3
Participació i estructura del mercat laboral.....	7
Segregació laboral	13
Qualitat de l'ocupació i condicions laborals	19
Tendències identificades.....	22
Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats.....	24
Consideracions metodològiques.....	28

Introducció

Un compromís per la igualtat de gènere en el mercat de treball

enguany iniciem una sèrie de publicacions dedicades a analitzar i posar en valor la situació de la dona en el mercat laboral. Aquesta iniciativa, impulsada per la Federació Empresarial del Penedès-Garraf (FEGP), compta amb el suport de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, així com amb la col·laboració de CaixaBank. L'objectiu d'aquest informe és proporcionar dades rigoroses i eines útils per millorar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

L'anàlisi de la participació de la dona en el mercat de treball és fonamental per entendre les dinàmiques laborals actuals i identificar les barreres que encara limiten el seu accés a determinats sectors i posicions de responsabilitat. L'objectiu d'aquest informe no és només descriure la realitat laboral femenina, sinó també aportar una eina per impulsar polítiques i estratègies que permetin superar aquestes desigualtats.

Aquesta iniciativa s'emmarca en un compromís més ampli per part de la FEGP i les institucions col·laboradores per promoure un mercat de treball més equitatiu i inclusiu. L'informe pretén sensibilitzar els diferents agents socials i econòmics del territori sobre la necessitat de garantir condicions laborals dignes per a les dones i fomentar la seva plena integració en l'activitat econòmica.

A més, aquesta publicació forma part d'una estratègia a llarg termini que busca generar un impacte positiu en el teixit productiu del Garraf, promovent bones pràctiques en la gestió de la diversitat de gènere dins les empreses i impulsant accions que afavoreixin la conciliació, la formació i la promoció professional de les dones. Només mitjançant un compromís conjunt entre el sector públic i privat es podrà avançar cap a una igualtat efectiva en l'àmbit laboral.

Metodologia i objectius de l'informe

L'informe aborda la situació de la dona en el mercat laboral del Garraf des d'una perspectiva local, utilitzant dades disponibles sobre ocupació, activitat, atur, segregació laboral, qualitat de l'ocupació i altres aspectes clau. L'objectiu és proporcionar una radiografia detallada del territori, identificant tant les tendències com els reptes pendents en matèria d'igualtat de gènere.

No obstant això, en determinats temes com la bretxa salarial o la pobresa, no hi ha dades desagregades a

escala local. Per aquest motiu, en aquests apartats s'analitzaran les tendències a nivell de Catalunya, que ens permeten entendre la magnitud del problema i establir paral·lelismes amb la realitat del Garraf.

L'informe se centra en diversos àmbits temàtics clau per analitzar les desigualtats de gènere en el mercat laboral del Garraf, abordant tant els factors estructurals com els seus impactes en les trajectòries professionals i condicions de vida de les dones. Els principals eixos d'anàlisi són:

1. Trajectòries formatives i transició al mercat de treball: S'analitza la relació entre el nivell formatiu i les oportunitats laborals de les dones, destacant la segregació educativa i l'impacte de l'elecció d'estudis en les trajectòries professionals. També es revisa la sobrequalificació femenina i com aquesta no sempre es tradueix en millors condicions laborals ni en una major presència en sectors d'alt valor afegit.

2. Participació i estructura del mercat laboral: Es revisa la taxa d'activitat, ocupació i atur de les dones, destacant la seva menor presència en el mercat de treball, especialment en certs grups d'edat i col·lectius vulnerables.

3. Segregació laboral: S'estudia la concentració de dones en sectors tradicionalment feminitzats (sanitat, educació, serveis) i la seva baixa presència en àmbits tecnològics i industrials. També s'analitza la segregació vertical o sostre de vidre, que limita l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat.

4. Qualitat de l'ocupació i condicions laborals: Es destaca la major precarietat laboral femenina, amb més temporalitat, treball a temps parcial (sovint involuntari) i dificultats de conciliació laboral i familiar. Es comparen les condicions laborals en el sector públic i privat.

Aquest enfocament permet entendre que la desigualtat de gènere en el mercat laboral no és només una qüestió d'indicadors quantitius, sinó que respon a mecanismes estructurals de segregació, precarització i desigualtat econòmica que requereixen estratègies integrals i sostenibles per ser abordats.

L'objectiu d'aquest informe és proporcionar una diagnosi precisa sobre les desigualtats de gènere en el mercat laboral del Garraf i, alhora, oferir recomanacions estratègiques per promoure una ocupació més equitativa i inclusiva.

Explicació metodològica: Diferència entre població ocupada i afiliació a la Seguretat Social

L'anàlisi del mercat laboral al Garraf inclou dues perspectives complementàries per entendre la situació de la dona en l'ocupació:

1. Població ocupada resident al Garraf: Es refereix a les persones que viuen a la comarca i tenen una feina, independentment d'on es trobi el seu lloc de treball. Aquesta dada permet analitzar les desigualtats en la inserció laboral de les dones i en la seva participació en el mercat de treball, així com la seva mobilitat cap a altres territoris.

2. Llocs de treball generats dins del Garraf (afiliació a la Seguretat Social segons el compte de cotització): Fa referència als llocs de treball ubicats dins la comarca, independentment del lloc de residència de les persones que hi treballen. Aquesta informació permet conèixer l'estructura productiva del Garraf i com es distribueix la presència femenina en els diferents sectors econòmics.

Aquesta distinció ajuda a veure si les dones residents al Garraf tenen una distribució sectorial diferent dels llocs de treball generats dins la comarca, cosa que indicaria la influència de la mobilitat laboral i la possible manca d'oportunitats locals en determinats àmbits.

Importància de la igualtat de gènere per al desenvolupament econòmic i social

La igualtat de gènere en el mercat laboral no és només una qüestió de justícia social, sinó també un element essencial per al desenvolupament econòmic i el benestar de la societat. Un mercat de treball equitatiu permet aprofitar millor el talent disponible, reduir les desigualtats socials i fomentar una economia més resiliència i innovadora.

Diversos estudis han demostrat que les empreses i territoris que fomenten la igualtat d'oportunitats aconseguixen una major productivitat i estabilitat econòmica. La diversitat de gènere en els entorns laborals millora la presa de decisions, impulsa la creativitat i contribueix a l'augment de la competitivitat empresarial. A més, la plena participació de les dones en

el mercat de treball té un efecte positiu sobre el creixement econòmic, augmentant els nivells d'ocupació i potenciant el consum intern.

En termes socials, garantir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació té un impacte directe en la reducció de la pobresa i l'exclusió social. Quan les dones poden accedir a llocs de treball de qualitat i a salaris equitatius, es redueix la feminització de la pobresa i s'afavoreix una distribució més justa de la riquesa. Això també té repercussions positives en la conciliació de la vida laboral i familiar, promovent models de corresponsabilitat més equilibrats.

El paper del Garraf en la promoció de la igualtat laboral

El Garraf té l'oportunitat d'avançar cap a un model econòmic més just i sostenible, on la igualtat de gènere sigui una realitat tangible. Per aconseguir-ho, cal impulsar mesures concretes que garanteixin l'accés equitatiu de les dones a llocs de treball de qualitat i promoure la seva presència en sectors estratègics i de futur.

Les polítiques de conciliació laboral i familiar són fonamentals per afavorir la participació plena de les dones en el mercat de treball. Així mateix, cal promoure programes de formació i mentoratge dirigits a dones, especialment en àmbits on encara estan infrarepresentades, com les tecnologies de la informació, la indústria i les posicions directives.

D'altra banda, la transparència salarial i les mesures per reduir la bretxa de gènere en els sous són aspectes clau per garantir la igualtat retributiva. La implementació de sistemes de seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat permetrà identificar àrees de millora i reforçar les accions destinades a reduir les desigualtats.

Aquest informe no només pretén aportar una anàlisi rigorosa de la situació actual, sinó que també vol ser una eina per a la reflexió i l'acció. Amb la implicació de les empreses, les administracions públiques i la societat en el seu conjunt, es poden assolir avenços significatius cap a un mercat de treball més inclusiu i igualitari al Garraf.

Trajectòries formatives i transició al mercat de treball

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

L'anàlisi de la matriculació femenina als estudis postobligatoris posa de manifest una concentració significativa en àmbits educatius amb menys projecció professional en sectors emergents i d'alta demanda laboral. Aquesta distribució desigual en l'especialització formativa condiona les oportunitats d'accés a llocs de treball de qualitat i contribueix a perpetuar la segregació de gènere en el mercat laboral.

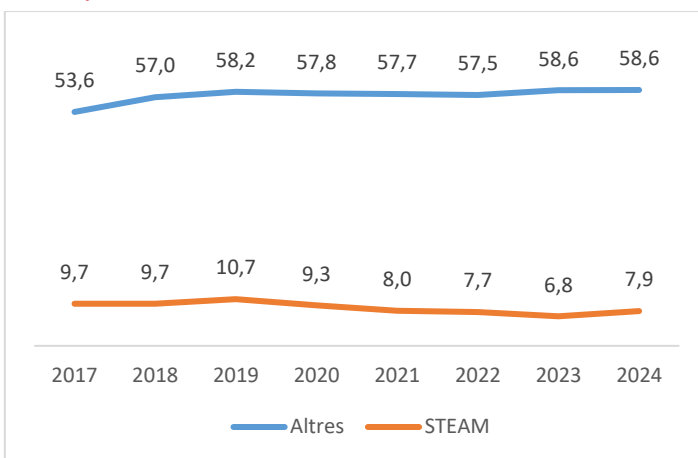
En els darrers cursos acadèmics, s'observa que un percentatge molt elevat de dones continua optant pel batxillerat d'Arts, amb una proporció del 74,5% el 2023/2024, o pel batxillerat d'Humanitats i Ciències Socials (58,8%). Aquestes preferències contrasten amb la menor presència femenina en estudis científics i tecnològics, com el batxillerat de Ciències i Tecnologia, on només el 42,3% de les matriculades són dones. Pel que fa a la formació professional, la situació és similar: les dones representen el 58,6% en cicles formatius no tecnològics, però només el 7,9% en els àmbits STEAM (ciència, tecnologia, enginyeria, art i matemàtiques).

Aquesta tendència formativa té conseqüències directes en la capacitat de les dones per accedir a sectors amb major creixement econòmic i millors condicions laborals. Els estudis STEAM són clau per integrar-se en professions amb alta demanda, salaris més competitiu i una menor temporalitat laboral. La baixa presència femenina en aquests estudis limita, per tant, les seves oportunitats laborals i reforça la seva concentració en àmbits amb més precarietat i menor estabilitat professional.

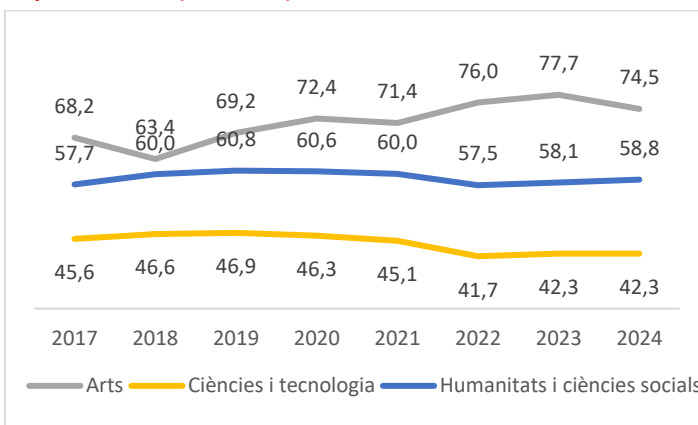
A més, aquesta especialització desigual contribueix a mantenir la bretxa de gènere en l'ocupació, especialment en un mercat laboral cada cop més orientat a la digitalització i la innovació tecnològica. Per revertir aquesta situació, és necessari fomentar la vocació científica i tecnològica entre les noies des de les primeres etapes educatives, garantir la visibilitat de referents femenins en aquests sectors i establir programes de mentoratge i orientació professional que ajudin a trencar els estereotips de gènere en la tria dels estudis.

En definitiva, l'accés desigual a les especialitzacions formatives no només perpetua les desigualtats laborals, sinó que també limita el potencial de desenvolupament econòmic del territori, que necessita una incorporació més equitativa del talent femení en tots els sectors productius.

Gràfic 1 Alumnes matriculades a la FP segons especialització (% s/total)



Gràfic 2 Alumnes matriculades als estudis de Batxillerat segons especialització (% s/total)



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)

El Garraf, a la cua de Catalunya en la presència femenina en estudis STEAM: lluny de la mitjana catalana i de les comarques capdavanteres

L'anàlisi comparativa territorial de la presència de dones en els estudis relacionats amb les disciplines STEAM (Ciència, Tecnologia, Enginyeria, Arts i Matemàtiques) posa en evidència el dèficit del Garraf respecte a la resta de Catalunya. Amb només un 7,9% de dones matriculades en cicles formatius STEAM, el Garraf se situa molt per sota de la mitjana catalana (15,4%) i de la província de Barcelona (15,6%), ocupant la 29a posició en el rànquing comarcal. Aquest resultat contrasta amb comarques com l'Alta Ribagorça (58,3%) o la Val d'Aran (43,5%), on les polítiques educatives i el teixit socioeconòmic semblen afavorir una major igualtat de gènere en aquests àmbits formatius.

Pel que fa al Batxillerat en Ciències i Tecnologia, el Garraf també mostra una baixa proporció de dones matriculades, amb només un 42,3%, molt per sota de la mitjana catalana i provincial (47,2%). Aquest dèficit situa la comarca en la 40a posició del conjunt de Catalunya, evidenciant una tendència persistent de baixa participació femenina en estudis que ofereixen millors oportunitats laborals en sectors emergents i de qualitat. Aquest resultat queda lluny de comarques com la Terra Alta (59,0%) o l'Alt Urgell (57,0%), que lideren la classificació.

En comparació amb comarques de l'entorn metropolità, el Garraf queda per darrere del Baix Llobregat (47,9%) o el Barcelonès (46,8%) en l'especialització de Batxillerat en Ciències i Tecnologia, destacant la necessitat d'estratègies territorials específiques per revertir aquesta situació. La manca de dones en aquests estudis pot influir negativament en la seva inserció laboral en sectors estratègics i limitar el seu accés a professions d'alt valor afegit.

Per revertir aquesta situació, és fonamental impulsar accions de sensibilització i orientació professional des de les primeres etapes educatives, reforçar el paper de les dones com a referents en les disciplines STEAM i adaptar l'oferta formativa a les necessitats reals del mercat laboral, especialment en una comarca amb un important component residencial i una economia amb marge de diversificació cap a sectors tecnològics i innovadors.

Taula 1 FP. Alumnes matriculats en STEAM (%dones), 2024

Ranq42	Comarca	(%)	Ranq42	Comarca	(%)
1	Alta Ribagorça	58,3	22	Baix Llobregat	10,9
2	Val d'Aran	43,5	23	Terra Alta	10,6
3	Garrotxa	26,3	24	Bages	10,4
4	Segarra	25,4	25	Vallès Oriental	9,7
5	Pallars Jussà	22,4	26	Selva	9,2
6	Segrià	19,3	27	Alt Empordà	8,5
7	Barcelonès	18,1	28	Ripollès	8,0
8	Vallès Occidental	16,8	29	Garraf	7,9
9	Tarragonès	16,4	30	Solsonès	7,4
10	Urgell	16,3	31	Pla de l'Estany	7,0
11	Osona	16,2	32	Montsià	6,8
12	Anoia	15,8	33	Berguedà	5,6
	Prov. Barcelona	15,6	34	Baix Penedès	4,7
	Catalunya	15,4	35	Conca de Barberà	3,9
13	Priorat	15,4	36	Alt Camp	3,3
14	Maresme	14,9	37	Pla d'Urgell	2,9
15	Baix Camp	12,6	38	Alt Urgell	2,0
16	Gironès	12,6	39	Cerdanya	0,0
17	Ribera d'Ebre	12,5	40	Garrigues	0,0
18	Baix Empordà	11,6	41	Moianès	0,0
19	Noguera	11,1	42	Pallars Sobirà	0,0
20	Baix Ebre	11,1			
21	Alt Penedès	11,1			

Taula 2 Batxillerat. Alumnes matriculats en Ciències i tecnologia (%dones), 2024

Ranq42	Comarca	(%)	Ranq42	Comarca	(%)
1	Terra Alta	59,0	22	Noguera	46,9
2	Alt Urgell	57,0	23	Barcelonès	46,8
3	Pla d'Urgell	55,6	24	Vallès Oriental	46,2
4	Ribera d'Ebre	54,7	25	Baix Penedès	46,0
5	Baix Ebre	54,5	26	Vallès Occidental	45,7
6	Val d'Aran	54,1	27	Anoia	45,6
7	Garrotxa	54,0	28	Pallars Jussà	45,5
8	Osona	54,0	29	Maresme	45,1
9	Selva	52,8	30	Solsonès	44,9
10	Urgell	52,3	31	Alt Empordà	44,9
11	Alt Penedès	50,9	32	Alt Camp	44,6
12	Segarra	50,4	33	Pallars Sobirà	44,4
13	Segrià	49,6	34	Pla de l'Estany	44,4
14	Gironès	49,5	35	Conca de Barberà	44,3
15	Bages	48,3	36	Montsià	43,7
16	Baix Empordà	48,3	37	Ripollès	43,4
17	Tarragonès	48,0	38	Garrigues	43,2
18	Baix Camp	48,0	39	Cerdanya	42,7
19	Baix Llobregat	47,9	40	Garraf	42,3
20	Moianès	47,6	41	Alta Ribagorça	41,7
21	Berguedà	47,4	42	Priorat	39,1
	Prov. Barcelona	47,2			
	Catalunya	47,2			

Font: Departament d'Educació i Formació Professional.

Baixa presència femenina en sectors clau per a la transformació econòmica i sobrerepresentació en sectors de cura i serveis

La manca de dones en especialitats tècniques és especialment preocupant en un context socioeconòmic que requereix professionals formats en àmbits com la digitalització, la indústria 4.0 i la sostenibilitat. Alguns dels casos més destacats són:

- **Fabricació Mecànica:** Amb una presència femenina inexistent (0%), aquesta dada posa de manifest una bretxa de gènere estructural que perpetua la invisibilitat de les dones en la indústria manufacturera.
- **Instal·lació i Manteniment (2,1%), Electricitat i Electrònica (2,8%) i Transport i Manteniment de Vehicles (4,1%):** Aquests àmbits, estratègics per al mercat laboral, continuen essent espais tradicionalment masculins on les dones tenen un accés molt limitat.
- **Informàtica i Comunicacions (6,7%):** Tot i l'alta demanda laboral d'aquest sector, les dones segueixen essent una minoria, perdent així oportunitats en un àmbit altament qualificat i ben remunerat.

D'altra banda, les dones es concentren majoritàriament en professions tradicionalment feminitzades, fet que perpetua els rols de gènere i manté les dones en àmbits sovint menys valorats econòmicament:

- **Imatge Personal (91,8%), Serveis Socioculturals i a la Comunitat (84,4%) i Disseny d'Interiors (85,5%):** Aquestes famílies professionals es caracteritzen per tenir una demanda més limitada i, en alguns casos, unes condicions laborals més precàries.
- **Sanitat (83,3%):** Tot i ser un sector amb estabilitat laboral, la concentració femenina en aquest àmbit també evidencia la falta de diversificació en les opcions formatives de les dones.

Aquestes desigualtats no són només el resultat de decisions individuals, sinó que responen a dinàmiques socials més profundes. Els estereotips de gènere, la falta de referents femenins en sectors STEAM i una orientació educativa esbiaixada condicionen les eleccions formatives de les noies des de ben joves. Això reforça un cercle viciós que limita l'accés de les dones a professions amb més projecció econòmica i professional.

Superar aquesta bretxa de gènere en la formació professional requereix accions decidides, no només des de l'àmbit educatiu, sinó també a través de polítiques públiques que incentivin la participació femenina en sectors estratègics, facilitin la conciliació laboral i familiar i promoguin una major diversitat en els equips professionals.

Forta presència femenina en els estudis universitaris, però amb una segregació per àmbits que es manté

L'anàlisi de la població que cursa estudis universitaris al Garraf mostra que el 56,3% de l'alumnat és dona, un indicador positiu que confirma la consolidació de la presència femenina en l'educació superior. Tot i això, les dades reflecteixen una forta segregació de gènere per àmbits de coneixement, amb una major presència femenina en camps tradicionals i una baixa representació en sectors tecnològics i industrials.

Taula 3 FP. Alumnes matriculats per família professional, 2024

Tipus	Família professional	Total	Dones (%)	
Altres	Sanitat	318	83,3	
	Administració i gestió	262	58,8	
	Hoteleria i turisme	252	31,0	
	Serveis socioculturals i a la comunitat	244	84,4	
	Comerç i màrqueting	214	47,2	
	Comunicació gràfica i audiovisual	151	58,9	
	Activitats físicoesportives	127	18,9	
	Imatge personal	73	91,8	
	Disseny d'interiors	55	85,5	
	Agrària	40	7,5	
	Esports de vela	27	40,7	
	Basquetbol	21	19,0	
	Salvament i socorrisme	5	0,0	
	STEAM	Informàtica i comunicacions	327	6,7
		Electricitat i electrònica	108	2,8
Instal·lació i manteniment		97	2,1	
Transport i manteniment de vehicles		97	4,1	
Indústries alimentàries		35	65,7	
Fabricació mecànica		16	0,0	
Total		2.469	44,7	

Font: Departament d'Educació i Formació Professional.

Taula 4 Població de 15 anys o més que cursa estudis universitaris per camp d'educació, 2022

Camp	Total	Dones (%)
Educació	438	82,2
Arts i humanitats	474	57,6
Ciències socials, periodisme i informació	693	61,5
Administració d'empreses i dret	813	55,0
Ciències naturals, matemàtiques i estadística	267	53,9
Tecnologies de la informació i la comunicació	159	17,0
Enginyeria, indústria i construcció	480	21,3
Agricultura, silvicultura, pesca i veterinària	27	88,9
Salut i benestar	417	76,3
Serveis	165	40,0
Desconegut o no especificat	735	60,4
Total	4.665	56,3

Font: IDESCAT a partir del Cens de població.

Les dones dominen clarament els estudis d'educació (82,2%) i salut i benestar (76,3%), seguint la tendència històrica de la seva concentració en professions vinculades a la cura i l'atenció a les persones. També tenen una presència destacada en arts i humanitats (57,6%) i ciències socials, periodisme i informació (61,5%), així com en administració i dret (55,0%). Aquesta distribució apunta a una preferència (o, possiblement, una orientació condicionada per factors socioculturals) cap a sectors amb un fort component de relacions humanes i gestió.

En canvi, la presència femenina en els àmbits tecnològics i industrials segueix sent molt baixa. Només el 17,0% de l'alumnat en tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) són dones, i en enginyeria, indústria i construcció el percentatge és del 21,3%, confirmant una segregació persistent que pot tenir un impacte directe en la bretxa salarial i en les oportunitats laborals futures.

En conclusió, tot i que les dones són majoria en l'educació superior al Garraf, encara hi ha un clar biaix de gènere en la tria d'estudis, amb una concentració en àmbits tradicionals i una presència reduïda en sectors estratègics per al futur laboral. Cal seguir impulsant mesures per diversificar les trajectòries acadèmiques i garantir una participació equitativa en totes les àrees de coneixement.

Les dones representen més de la meitat de la població amb estudis superiors al Garraf, però persisteixen les desigualtats en els nivells formatius més baixos

L'anàlisi del nivell educatiu de la població de 25 a 64 anys al Garraf revela una situació aparentment positiva pel que fa a la presència femenina en la formació superior: el 53,4% de les persones amb estudis superiors són dones, una dada que s'ha mantingut estable des del 2018. Aquesta sobre-representació femenina en els nivells més alts de formació és un indicador de la capacitat d'accés i permanència de les dones en els itineraris educatius més qualificats, fet que pot contribuir a la seva participació en sectors professionals de major responsabilitat i amb millors condicions laborals.

Taula 5 Nivell d'estudis assolit de la població de 25 a 64 anys (% dones s / total)

Nivell d'estudis assolit	2018	2019	2020
Educació primària o inferior	51,4	50,8	51,1
Primera etapa d'educació secundària i similar	45,8	45,6	45,3
Segona etapa d'educació secundària i similar	48,4	48,2	48,1
Educació superior	53,2	53,4	53,4
Total	49,8	49,9	49,9

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

Tanmateix, la situació és menys favorable en els trams formatius més baixos. En el cas de les persones amb només educació primària o inferior, més de la meitat (51,1%) també són dones, una dada que posa en evidència una bretxa formativa que es manté sense grans canvis en els darrers anys. Això suggereix que una part significativa de la població femenina continua afrontant barreres per accedir a una formació més qualificada, fet que pot limitar les seves oportunitats laborals i mantenir-les en situacions de major vulnerabilitat econòmica i social.

La dualitat d'aquestes dades apunta a la necessitat de polítiques formatives que no només potenciïn l'accés de les dones a l'educació superior, sinó que també fomentin la millora de la qualificació de les dones amb nivells educatius més baixos. Programes de formació contínua, iniciatives per la conciliació laboral i familiar i una major sensibilització sobre la importància de la qualificació professional poden ser instruments clau per assegurar que les dones del Garraf disposin de les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i personal que els homes.

Participació i estructura del mercat laboral

El Garraf, una comarca amb elevada presència femenina afavorida per una economia diversificada i serveis de suport a la conciliació

El Garraf destaca per tenir una de les proporcions més altes de dones en edat de treballar a Catalunya (49,8%), situant-se en 5a posició i lleugerament per sobre de la mitjana catalana (49,5%). Aquesta elevada presència femenina es pot explicar per la diversificació de la seva economia i el pes del sector serveis, que tradicionalment ha generat més oportunitats laborals per a les dones.

A més, la comarca compta amb una oferta de serveis que facilita la conciliació laboral i familiar, fet que contribueix a la seva capacitat d'atracció i retenció de població femenina. En canvi, territoris amb estructures econòmiques menys diversificades i amb una presència més reduïda del sector serveis, com les Garrigues (45,0%) o la Segarra (46,0%), registren una menor presència de dones, possiblement per la manca d'oportunitats laborals i de serveis que permetin compatibilitzar la vida professional i personal.

Aquesta combinació d'una economia menys especialitzada en sectors masculinitzats i una major disponibilitat de serveis de suport a la conciliació pot afavorir la participació femenina en el mercat de treball, tot i que cal seguir analitzant fins a quin punt aquestes condicions es tradueixen en ocupació estable i de qualitat..

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

La taxa d'inactivitat mesura el percentatge de persones en edat de treballar que no participen en el mercat laboral, ja sigui per motius personals, familiars o altres barreres estructurals. Al Garraf, la inactivitat femenina ha disminuït de manera constant en l'última dècada, reflectint un procés d'integració laboral progressiva. No obstant això, les dones continuen presentant una taxa d'inactivitat superior a la dels homes, fet que suggereix que encara existeixen factors que limiten la seva plena incorporació al treball remunerat.

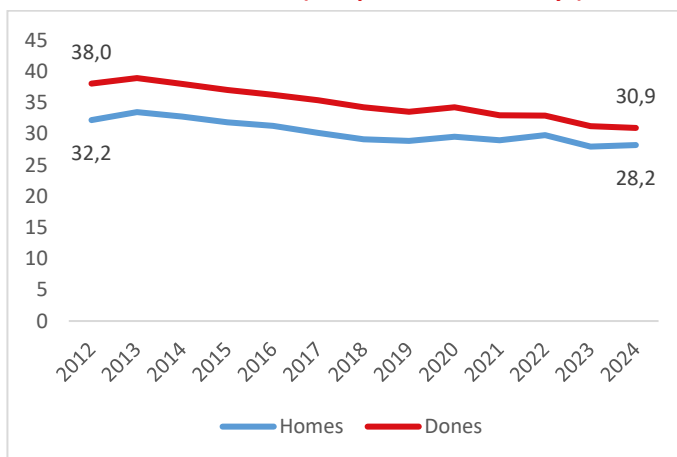
El diferencial de gènere en la inactivitat ha passat de 5,8 punts percentuals el 2012 a 2,8 punts el 2024, una reducció significativa que apunta a una major participació femenina en l'economia. Aquesta tendència pot ser resultat de canvis en els rols de gènere, una major estabilitat en la participació laboral femenina i l'expansió de sectors d'ocupació amb elevada presència de dones. No obstant això, la persistència d'una taxa d'inactivitat més alta entre les dones pot estar relacionada amb desigualtats estructurals en la distribució del treball de cures i les responsabilitats familiars, així com amb les dificultats d'accés a ocupacions estables i de qualitat.

Taula 6 Població de 15-64 anys (%dones), 2023

Ranq42	Comarca	(%)	Ranq42	Comarca	(%)
1	Barcelonès	50,4	21	Montsià	48,2
2	Vallès Occidental	50,0	22	Anoia	48,2
3	Baix Camp	50,0	23	Ripollès	48,1
	Prov. Barcelona	49,9	24	Aran	48,0
4	Baix Llobregat	49,8	25	Pallars Sobirà	48,0
5	Garraf	49,8	26	Garrotxa	47,7
6	Maresme	49,6	27	Cerdanya	47,7
7	Gironès	49,6	28	Alt Camp	47,6
	Catalunya	49,5	29	Alta Ribagorça	47,6
8	Tarragonès	49,5	30	Baix Ebre	47,6
9	Vallès Oriental	49,3	31	Urgell	47,4
10	Pla de l'Estany	49,2	32	Ribera d'Ebre	47,3
11	Baix Empordà	49,2	33	Segrià	47,3
12	Bages	49,1	34	Conca de Barberà	47,0
13	Baix Penedès	49,0	35	Terra Alta	47,0
14	Alt Penedès	48,9	36	Moianès	46,9
15	Alt Urgell	48,8	37	Pallars Jussà	46,7
16	Alt Empordà	48,8	38	Pla d'Urgell	46,6
17	Selva	48,5	39	Segarra	46,0
18	Solsonès	48,5	40	Noguera	45,7
19	Berguedà	48,2	41	Garrigues	45,0
20	Osona	48,2	42	Priorat	44,7

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

Gràfic 3 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.

Aquest escenari posa de manifest que la disminució de la inactivitat no implica necessàriament una igualtat plena en les oportunitats laborals. En els següents apartats, serà clau analitzar com la taxa d'ocupació i la qualitat del treball reflecteixen els desafiaments encara presents per assolir una participació equitativa en el mercat laboral del Garraf.

Les dones al Garraf, més afectades per la inactivitat vinculada a les càrregues familiars i dificultats d'accés a l'ocupació

L'anàlisi de la relació de la població amb l'activitat econòmica al Garraf el 2022 revela una bretxa de gènere significativa en la participació laboral. Tot i que les dones representen el 50,8% de la població de 16 anys o més, tenen una presència menor en l'ocupació i una major representació en la desocupació i la inactivitat, reflectint desigualtats estructurals en el mercat de treball.

Taula 7 Població de 16 anys o més segons relació amb l'activitat econòmica, 2022

Relació amb l'activitat	Total	Dona (%)
Població ocupada	65.593	47,6
Població desocupada	8.119	58,6
Total població activa	73.712	48,8
Població pensionista d'invalidesa	2.986	45,1
Població pensionista de jubilació, prejubilació	22.849	44,8
Població estudiant	7.094	50,6
Població amb una altra situació d'inactivitat	25.616	62,7
Total població inactiva	58.545	53,4
Total	132.257	50,8

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

Les dones suposen només el 47,6% de la població ocupada, la qual cosa indica un menor accés a l'ocupació en relació amb el seu pes demogràfic. A més, el 58,6% de la població desocupada és femenina, un fet que apunta a més dificultats per accedir i mantenir-se en el mercat laboral. Aquesta situació pot estar relacionada amb la major presència de dones en sectors més vulnerables a la precarietat laboral, una taxa més elevada de parcialitat involuntària i les barreres persistents en la conciliació entre la vida laboral i familiar.

La diferència de gènere s'accentua quan s'analitza la població inactiva. El 53,4% de les persones inactives són dones, una dada influïda, en part, per la seva major esperança de vida, fet que es reflecteix en un percentatge superior de dones pensionistes de jubilació o prejubilació (44,8%) i pensionistes per invalidesa (45,1%). No obstant això, el factor més rellevant és que les dones representen el 62,7% de les persones en altres situacions d'inactivitat, un grup que pot incloure dones dedicades al treball domèstic no remunerat, cuidadores de familiars o persones fora del mercat laboral per altres motius no recollits en categories específiques.

En resum, tot i que les dones representen més de la meitat de la població en edat de treballar, continuen trobant més obstacles per accedir i mantenir-se en el mercat laboral, amb una major incidència de la inactivitat i la desocupació.

Nota metodològica:

Les dades del següent apartat es basen en la població ocupada resident al Garraf, és a dir, les persones que viuen a la comarca i tenen una feina, independentment d'on treballen. Això significa que una part d'aquesta població pot estar ocupada en altres territoris, fet que reflecteix la importància de la mobilitat laboral en el mercat de treball femení.

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

El Garraf es troba davant un doble repte en matèria d'ocupació femenina: d'una banda, presenta una taxa d'ocupació femenina baixa (60,5%), per sota de la mitjana catalana (64,3%) i de la província de Barcelona (63,7%); de l'altra, aconsegueix mantenir una de les bretxes de gènere en l'ocupació més reduïdes de Catalunya, amb un diferencial de només 5,4 punts percentuals entre homes (65,9%) i dones (60,5%). Aquest aparent contrast reflecteix una igualtat relativa en les condicions laborals per a les dones que aconsegueixen accedir al mercat de treball, però també posa de manifest les dificultats estructurals per a la seva plena integració laboral.

Comparativament, es pot observar que les comarques rurals i industrials, com el Pla d'Urgell, la Segarra i l'Urgell, presenten les bretxes de gènere més elevades, la qual cosa probablement es deu a la dependència de sectors masculinitzats com l'agricultura i la indústria. En canvi, comarques més urbanes o amb economies més diversificades, com el Barcelonès, el Maresme o el mateix Garraf, registren bretxes de gènere menors, possiblement per una major presència de sectors de serveis o noves tecnologies, que afavoreixen la participació femenina.

Aquesta situació de menor participació de la població en l'ocupació evidencia la necessitat d'ampliar les oportunitats laborals locals, especialment en sectors estratègics i emergents que ofereixin ocupació de qualitat. El fet que el Garraf tingui una funció predominantment residencial, amb menys capacitat per generar llocs de treball locals, implica que moltes persones hagin de desplaçar-se fora de la comarca per treballar, fet que pot penalitzar especialment les dones, sovint més condicionades per les responsabilitats de cura i la conciliació familiar. En aquest sentit, es fa necessari no només impulsar la creació d'ocupació al territori, sinó també millorar les infraestructures de mobilitat per facilitar l'accés a les oportunitats laborals de les comarques veïnes.

A més, per assegurar una inclusió laboral equitativa, cal garantir l'existència de serveis de suport a la conciliació laboral i familiar, com ara escoles bressol, serveis de cura de persones dependents i polítiques de corresponsabilitat que permetin a les dones accedir a llocs de treball de qualitat sense haver de renunciar al seu desenvolupament professional.

Taula 8 Taxa d'ocupació (% s/població 16-64 anys), 2023

Ranq43	Comarca	(%)	Ranq43	Comarca	(%)
1	Pla de l'Estany	68,9	22	Pla d'Urgell	62,2
2	Pallars Sobirà	68,3	23	Pallars Jussà	62,1
3	Lluçanès	68,0	24	Terra Alta	61,9
4	Garrotxa	67,2	25	Urgell	61,8
5	Ripollès	67,0	26	Alta Ribagorça	61,3
6	Solsonès	67,0	27	Bages	61,3
7	Moianès	66,4	28	Berguedà	61,3
8	Osona	65,4	29	Anoia	60,8
9	Conca de Barberà	64,9	30	Noguera	60,7
10	Baix Llobregat	64,8	31	Garraf	60,5
11	Cerdanya	64,5	32	Alt Camp	60,5
12	Segarra	64,5	33	Baix Empordà	60,5
13	Vallès Oriental	64,5	34	Segrià	60,4
14	Garrigues	64,5	35	Alt Empordà	60,0
	Catalunya	64,3	36	Baix Camp	58,4
15	Val d'Aran	64,3	37	Tarragonès	58,1
	Prov. Barcelona	63,7	38	Selva	57,8
16	Vallès Occidental	63,7	39	Baix Ebre	56,1
17	Barcelonès	63,7	40	Alt Urgell	55,7
18	Gironès	63,3	41	Baix Penedès	55,6
19	Maresme	63,2	42	Ribera d'Ebre	55,2
20	Priorat	63,0	43	Montsià	53,9
21	Alt Penedès	62,8			

Taula 9 Bretxa de gènere en la taxa d'ocupació (% s/població 16-64 anys), 2023

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

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 bretxa d'ocupació al Garraf s'incrementa en períodes de crisi i es redueix més lentament en cicles expansius

L'evolució de la taxa d'ocupació al Garraf mostra una dinàmica cíclica en la bretxa de gènere, amb un augment del diferencial en moments de crisi econòmica i una reducció més lenta en les fases de recuperació. Això indica que l'ocupació masculina es recupera amb més rapidesa, mentre que la reincorporació de les dones al mercat laboral és més gradual i es produeix en una fase més avançada del cicle econòmic.

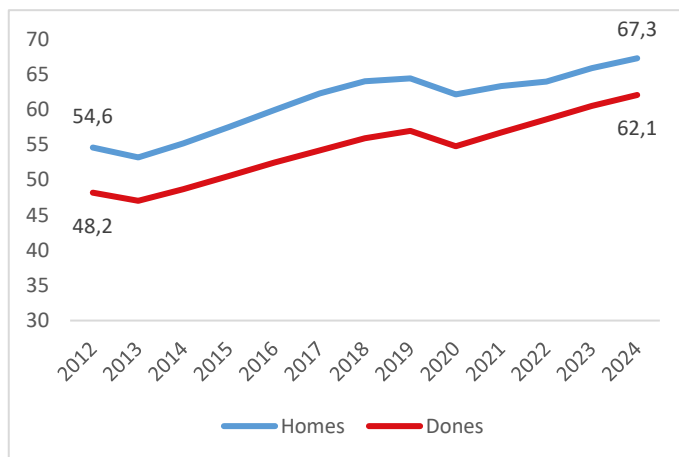
Durant el període de crisi i principis de la recuperació, especialment entre 2015 i 2018, la diferència entre la taxa d'ocupació masculina i femenina va assolir valors màxims de 8,1 punts percentuals (2016 i 2017). Això suggereix que l'impacte negatiu en l'ocupació va ser més pronunciat per a les dones, possiblement a causa d'una major presència en sectors més vulnerables a les crisis o per una menor estabilitat contractual. La recuperació de la bretxa no es va començar a produir fins després de 2019, quan la diferència va començar a reduir-se de manera progressiva. No obstant això, aquest ajustament ha estat més lent que la recuperació de l'ocupació masculina, cosa que indica que la reintegració de les dones al mercat laboral després d'un període de crisi és menys immediata.

Tot i aquesta tendència de convergència en els darrers anys, la reducció del diferencial ha estat relativament moderada, passant de 6,4 punts el primer any de la sèrie a 5,2 punts en l'últim, cosa que mostra que encara persisteixen desigualtats estructurals en l'accés a l'ocupació.

Les dones més grans de 55 anys i les dones estrangeres, els col·lectius amb menor participació en l'ocupació i major bretxa de gènere al Garraf

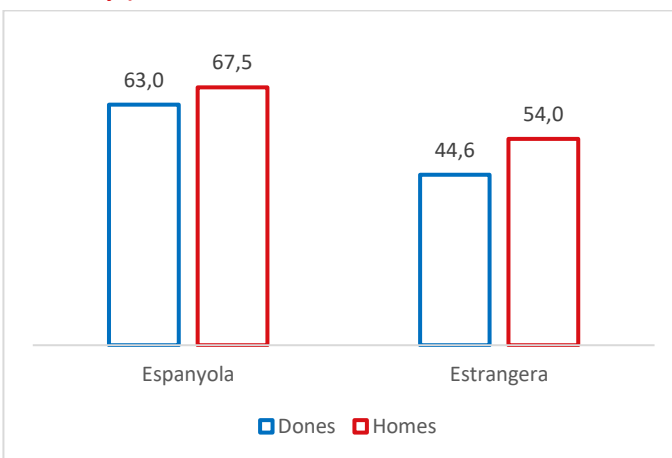
Les dades reflecteixen una significativa desigualtat en l'ocupació segons la nacionalitat, amb una taxa d'ocupació femenina del 63,0% per a les dones espanyoles enfront d'un 44,6% per a les dones estrangeres, una diferència de més de 18 punts percentuals. Aquesta bretxa posa en evidència els reptes específics que afronten les dones estrangeres per accedir al mercat laboral, incloent-hi barreres administratives, idiomàtiques i de reconeixement de qualificacions professionals, així com dificultats per accedir a xarxes de suport social.

Gràfic 4 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 5 Taxa d'ocupació per sexe i nacionalitat (% s/població 16-64 anys), 2023



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.

A més, la bretxa de gènere en l'ocupació és més pronunciada en el col·lectiu estranger (9,4 punts percentuals) respecte al col·lectiu de nacionalitat espanyola (4,5 punts percentuals), evidenciant una doble discriminació que afecta de manera particular les dones estrangeres.

L'anàlisi per grups d'edat mostra una situació particularment crítica per a les dones més grans de 55 anys, amb una taxa d'ocupació del 57,5%, molt per sota de la dels homes del mateix grup (69,4%), amb una bretxa de gènere de 11,9 punts percentuals, la més alta de totes les franges d'edat. Aquesta realitat pot estar associada a dificultats de reincorporació al mercat laboral, la precarietat de les trajectòries professionals prèvies o la falta d'adaptació a les noves demandes del mercat de treball.

En els grups d'edat centrals (30 a 54 anys), la bretxa de gènere oscil·la entre 4,8 i 4,9 punts percentuals, indicant que, tot i que la participació femenina és més elevada, persisteixen desigualtats en l'accés a l'ocupació, possiblement vinculades a la segregació sectorial i a la maternitat o responsabilitats de cura.

D'altra banda, en el segment de 15 a 29 anys, la taxa d'ocupació femenina (41,0%) supera lleugerament la masculina (38,5%), fet que podria indicar una incorporació similar al mercat laboral en les primeres etapes professionals, tot i que és possible que aquestes dades també reflecteixin treballs temporals o de menor estabilitat, sovint característics d'aquest grup d'edat.

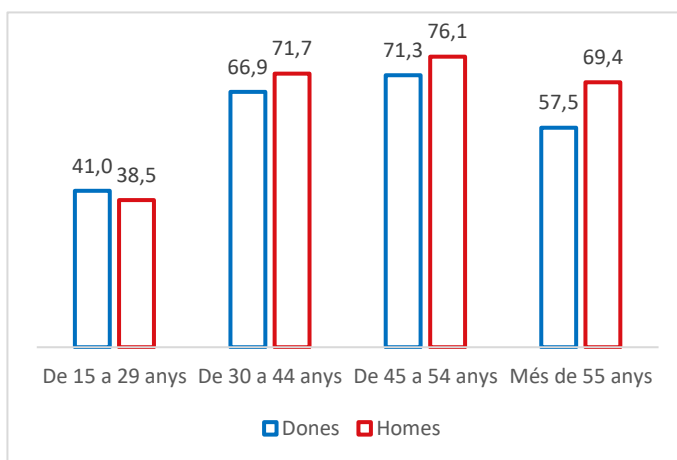
Aquestes dades assenyalen la necessitat de polítiques específiques per a dones majors de 55 anys i dones estrangeres, incloent-hi programes de formació contínua, suport per a la conciliació i accés a oportunitats laborals en sectors amb demanda. A més, cal impulsar mesures que facilitin la reincorporació al mercat de treball per a les dones grans i millorar l'acollida i la integració laboral de les dones estrangeres, garantint una major igualtat d'oportunitats en l'accés i la qualitat de l'ocupació.

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

L'anàlisi de la taxa d'atur al Garraf mostra una dinàmica cíclica que afecta de manera diferenciada homes i dones, posant de manifest la vulnerabilitat estructural de l'ocupació femenina. Tot i 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 més lenta que la dels homes.

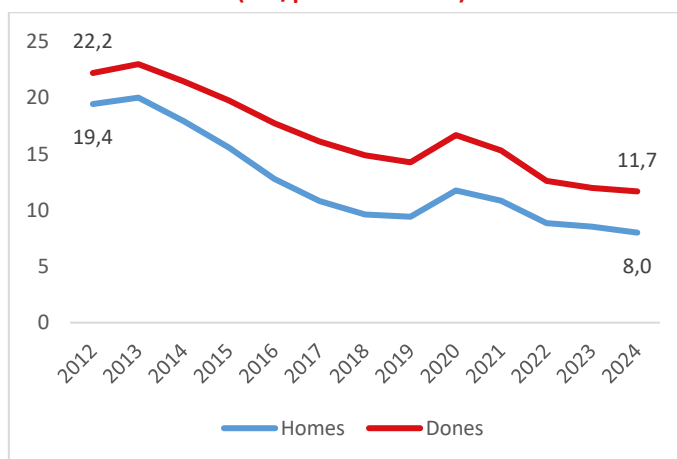
Històricament, en els períodes de crisi econòmica, la bretxa de gènere en l'atur s'amplia. Aquest fenomen s'observa clarament entre 2015 i 2018, quan la taxa d'atur femenina se situava entre 4,9 i 5,3 punts percentuals per sobre de la masculina, evidenciant una major dificultat per a les dones a l'hora de mantenir-se en el mercat laboral en moments d'inestabilitat. A més, durant la crisi de la COVID-19 (2020), es va produir un nou repunt de l'atur femení (16,7%), amb una afectació superior a la masculina (11,8%), fet que indica una presència més gran de les dones en sectors especialment vulnerables als cicles econòmics adversos.

Gràfic 6 Taxa d'ocupació per sexe i grup d'edat (% s/població 16-64 anys), 2023



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 7 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.

D'altra banda, en els períodes de recuperació econòmica, la disminució de l'atur femení és més lenta i menys pronunciada, la qual cosa suggereix que la reincorporació de les dones al mercat laboral no és immediata ni lineal. El 2024, tot i registrar la taxa d'atur més baixa del període analitzat (11,7% en dones i 8,0% en homes), la diferència continua sent de 3,7 punts percentuals, posant de manifest la persistència d'obstacles estructurals en l'accés i consolidació de l'ocupació femenina.

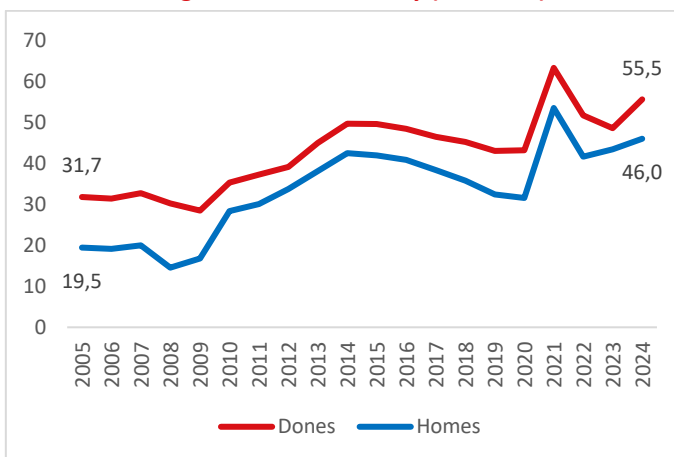
Aquest comportament estructural de l'atur femení revela la necessitat d'estratègies que facilitin la inserció i estabilització de les dones en el mercat de treball, especialment en sectors d'alta qualificació i amb millors condicions laborals, per tal de reduir la seva vulnerabilitat als canvis econòmics i garantir una recuperació més equitativa.

Les dones segueixen patint més dificultats per reincorporar-se al mercat laboral

L'anàlisi de l'atur registrat de llarga durada (més de 12 mesos) al Garraf evidencia una persistència de les desigualtats de gènere en l'accés a l'ocupació. Al llarg del període analitzat, el percentatge de dones en situació d'atur de llarga durada ha estat sistemàticament superior al dels homes, reflectint un repte estructural en la reincorporació femenina al mercat de treball.

El 2024, un 55,5% de les dones aturades porten més de 12 mesos sense feina, en comparació amb el 46,0% dels homes, establint una diferència de 9,5 punts percentuals. Tot i que aquesta bretxa s'ha reduït respecte a anys anteriors, com el 2005, quan la diferència era de 12,3 punts, el problema persisteix. Especialment destacable és el pic assolit el 2021, amb un 63,2% de les dones en atur de llarga durada, en contrast amb el 53,5% dels homes, una diferència de 9,8 punts en un context marcat per la crisi postpandèmica.

Gràfic 8 Atur registrat de més d'1 any (% s/total)



Font: Observatori del Treball i Model Productiu.

Durant els períodes de crisi econòmica, com en els anys 2008-2009 i el període 2020-2021, l'atur de llarga durada va augmentar per a ambdós sexes, però amb un impacte diferencial més accentuat per a les dones. Aquest fenomen pot estar relacionat amb la seva major presència en sectors econòmics més vulnerables a les crisis o amb una recuperació més lenta en el cas de l'ocupació femenina.

Malgrat la reducció de la diferència de gènere en els darrers anys, aquesta estabilització al voltant dels 9-10 punts percentuals suggereix que, encara que la sortida de l'atur de llarga durada ha millorat, les dones continuen trobant més obstacles per accedir a noves oportunitats laborals. De nou, s'evidencia que és fonamental implementar polítiques actives d'ocupació específiques per millorar la qualificació professional femenina, facilitar la conciliació laboral i familiar i promoure la seva inclusió en sectors més estables i amb millors perspectives de creixement.

Nota metodològica:

El següent apartat analitza la distribució de les dones per sectors a partir dels llocs de treball ubicats al Garraf (afiliació a la Seguretat Social). Aquesta informació permet entendre com es configura el mercat laboral de la comarca i quins sectors tenen una major o menor presència femenina. No obstant això, cal tenir en compte que aquestes dades no reflecteixen la mobilitat de les treballadores residents al Garraf cap a altres comarques.

Segregació laboral

Segregació sectorial: El Garraf presenta una baixa segregació en comparació amb altres comarques, però una menor participació femenina en l'ocupació

L'anàlisi de l'afiliació a la Seguretat Social permet aproximar-se a la distribució dels llocs de treball dins la comarca, a diferència de les anàlisis prèvies centrades en la població ocupada resident, que pot treballar en altres territoris. Amb un 46,7% de dones en l'afiliació a la Seguretat Social, el Garraf es troba entre les comarques amb una presència femenina més elevada en l'ocupació. Tot i no assolir els nivells del Gironès (52,3%) o del Barcelonès (50,5%), la comarca es manté per sobre de moltes zones industrials o rurals, com la Segarra (39,1%) o la Noguera (40,7%), on l'afiliació femenina és menor.

Un aspecte clau és que el Garraf presenta un nivell baix de segregació sectorial en comparació amb altres comarques, segons l'Índex de Dissimilaritat de Duncan (23,2%). Això indica que la distribució d'homes i dones entre els diferents sectors és relativament equilibrada, especialment si es compara amb territoris on l'especialització econòmica accentua la separació entre àmbits laborals masculinitzats i feminitzats. Tot i això, si s'analiza amb més detall, es pot observar que les dones continuen tenint una presència molt destacada en determinats sectors, com els serveis i el turisme, fet que suggereix que la diversificació real de les trajectòries laborals encara té marge de millora.

No obstant, les dades de població ocupada indiquen que el principal repte del Garraf és la baixa participació de les dones en el mercat de treball. Això suggereix que una estratègia efectiva ha de centrar-se en fomentar la incorporació femenina a l'ocupació, especialment mitjançant la creació de nous llocs de treball en sectors emergents i amb potencial de creixement. L'ampliació d'oportunitats laborals en activitats de valor afegit i la consolidació d'un model econòmic més diversificat poden contribuir a incrementar la participació femenina i aprofitar millor el talent disponible a la comarca.

Taula 10 Proporció de dones en l'afiliació (%), 2024

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

Taula 11 Índex de Dissimilaritat de Duncan², 2024

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

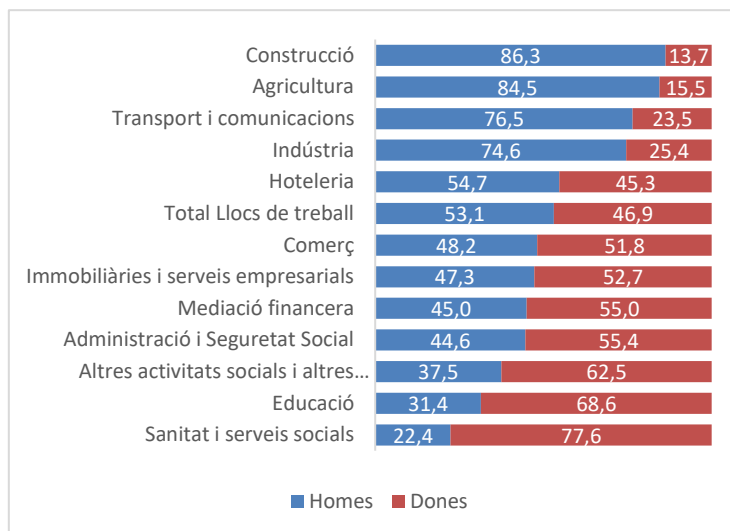
Font: Tresoreria General de la Seguretat Social, fitxers d'afiliacions a la Seguretat Social. Inclou tots els règims.

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

Les dones dominen en els sectors més representatius del teixit econòmic comarcal, però segueixen infrarepresentades en sectors clau de l'economia productiva

L'anàlisi de la presència femenina en els llocs de treball del Garraf revela una marcada segregació sectorial. Les dones representen la majoria de l'ocupació en sectors de gran pes en l'economia comarcal, com la sanitat i serveis socials (77,6%), l'educació (68,6%) i el comerç (51,8%), àmbits que concentren una part important de l'ocupació total. Això suggereix que el teixit econòmic del Garraf ofereix oportunitats laborals a les dones, però principalment en àrees que històricament han estat feminitzades i que sovint presenten salaris més baixos i condicions de treball més precàries. En canvi, les dones continuen fortament infrarepresentades en sectors com la indústria (25,4%), el transport i les comunicacions (23,5%), l'agricultura (15,5%) i la construcció (13,7%).

Gràfic 9 Llocs de treball comarcals per activitat i sexe, 2024



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

Aquesta situació posa en evidència que, malgrat la forta presència femenina en l'ocupació comarcal, la seva participació es concentra en àmbits amb menys reconeixement econòmic. Per tant, per fomentar una participació més equilibrada i millorar la qualitat del treball femení, cal impulsar polítiques que incentivin l'accés de les dones a sectors tecnològics i productius, així com garantir la revalorització de les ocupacions amb major presència femenina.

Més dones en indústria, transport i en l'administració pública, però estabilitat en els serveis i estancament en la construcció i l'agricultura

L'evolució de la participació femenina en els llocs de treball del Garraf mostra una dinàmica desigual, amb avenços significatius en alguns sectors, estabilitat en d'altres i lleugers retrocessos en activitats tradicionalment masculinitzades. Les activitats amb un major increment de presència femenina són el transport i comunicacions (del 19,7% el 2014 al 23,5% el 2024), la indústria (del 21,8% al 25,4%) i l'administració i seguretat social (del 46,6% al 55,4%), indicant una progressiva incorporació de les dones en sectors més tècnics i amb millors condicions laborals.

Per contra, sectors com la construcció (13,4% el 2014 i 13,7% el 2024) i l'agricultura (16,9% el 2014 i 15,5% el 2024) mantenen nivells molt baixos de participació femenina, amb mínims canvis en una dècada, fet que posa en evidència barreres estructurals persistents.

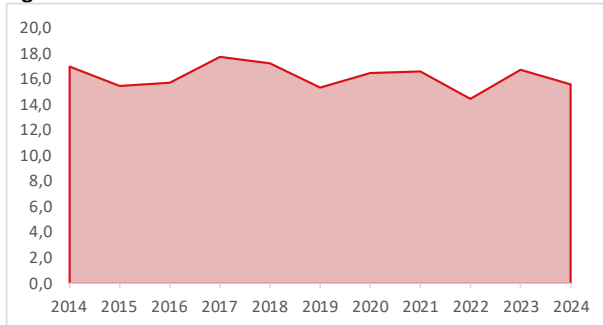
D'altra banda, els serveis segueixen sent àmbits clarament feminitzats, com en el cas de la sanitat i serveis socials (que ha passat del 73,2% al 77,6%) i l'educació (estabilitzada al voltant del 68%), mentre que el comerç es manté relativament estable al voltant del 51%.

Per últim, sectors com l'hoteleria han experimentat un lleuger descens (del 47% el 2014 al 45,3% el 2024), fet que pot estar relacionat amb transformacions en el sector turístic i la creixent presència d'ocupacions més precàries en aquest àmbit. També destaca la lleu reducció en les "Altres activitats socials i serveis" (del 64,9% al 62,5%), indicant que, encara que continuïn sent àmbits altament feminitzats, la seva estructura podria estar canviant.

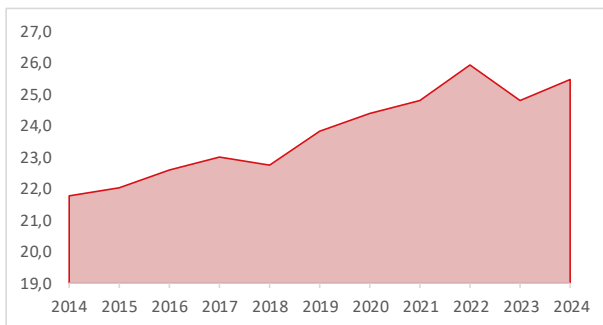
En termes generals, la tendència indica una progressiva diversificació de les dones en determinats sectors, però també la necessitat d'abordar les desigualtats estructurals en sectors que continuen marcadament masculinitzats o on la presència femenina ha disminuït lleugerament. Per tant, les polítiques d'igualtat han de considerar no només l'impuls de la incorporació femenina en àmbits emergents, sinó també garantir que les ocupacions tradicionalment ocupades per dones no perdin presència ni estabilitat.

Gràfic 10 Llocs de treball comarcals per activitat (%dones)

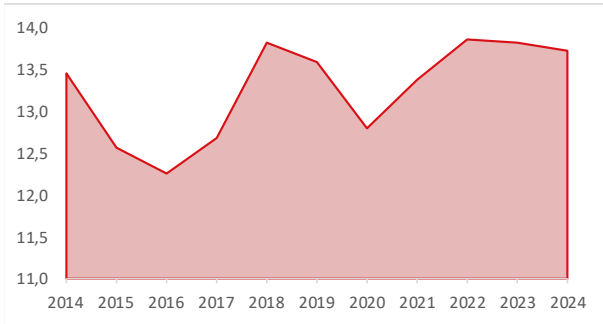
Agricultura



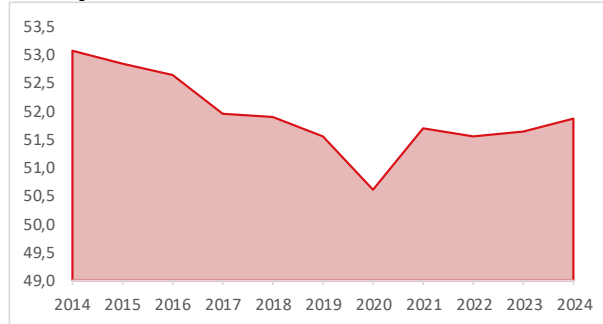
Indústria



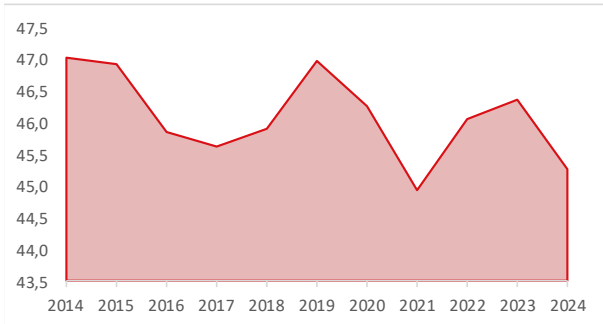
Construcció



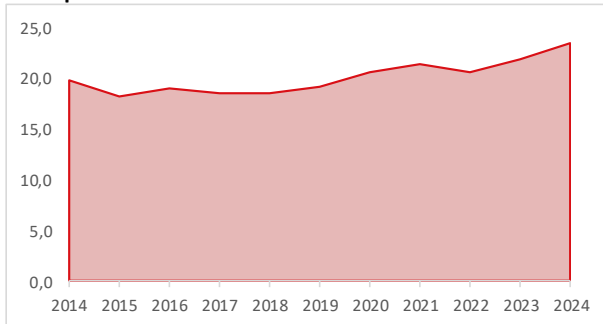
Comerç



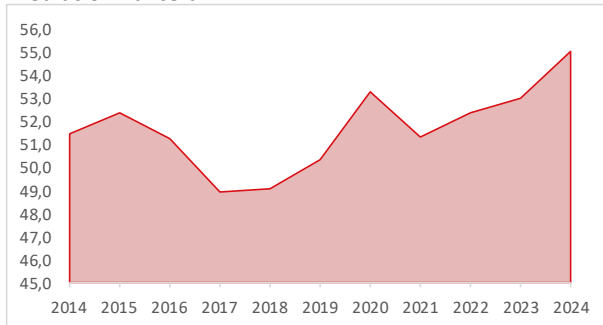
Hoteleria



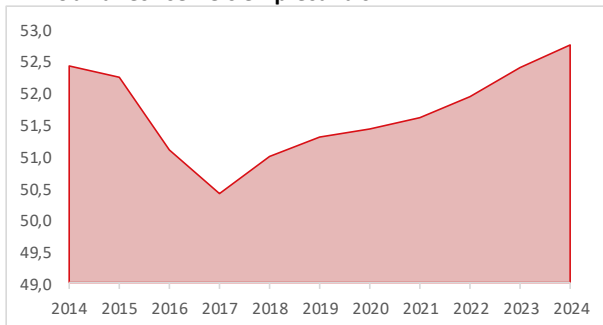
Transport i comunicacions



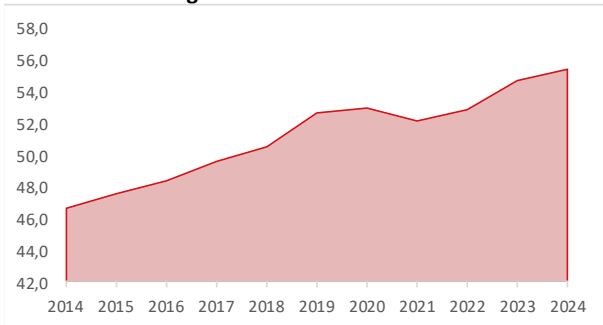
Mediació financera



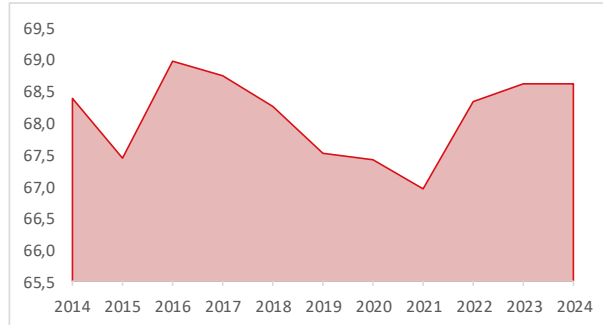
Immobiliàries i serveis empresarials

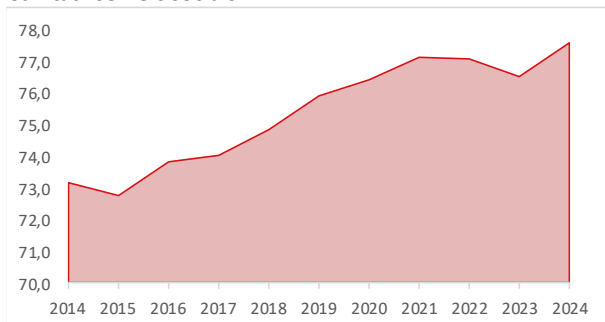
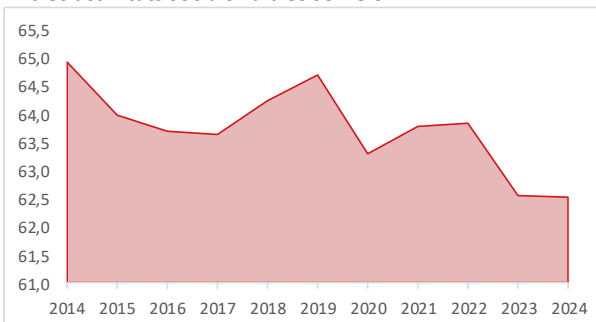


Administració i Seguretat Social



Educació

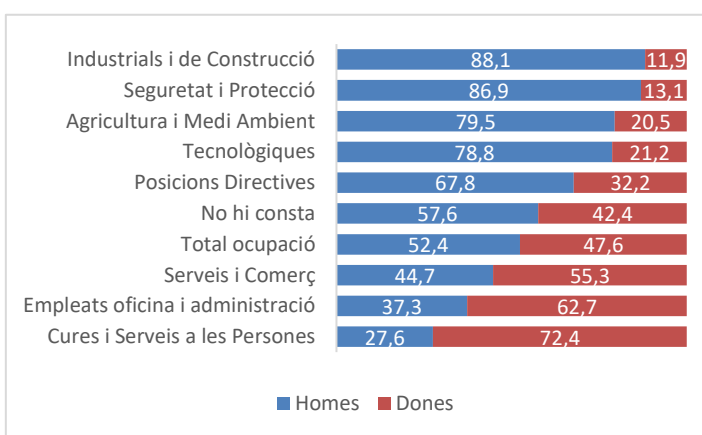


Sanitat i serveis socials**Altres activitats socials i altres serveis**

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

Les dones continuen concentrades en ocupacions de cures i administració, mentre que els homes dominen les ocupacions tècniques i industrials

L'anàlisi de la població ocupada per sexes evidencia una marcada segregació ocupacional al mercat de treball. Les dones es concentren majoritàriament en sectors relacionats amb la cura de les persones (72,4%) i les tasques administratives (62,7%), mentre que la seva presència en sectors tecnològics (21,2%), industrials i de construcció (11,9%) i seguretat i protecció (13,1%) continua sent molt minoritària. Aquestes dades reflecteixen la persistència d'un model de mercat laboral amb una distribució desigual de rols en funció del gènere.

Gràfic 11 Població ocupada segon l'ocupació i sexe, 2022

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

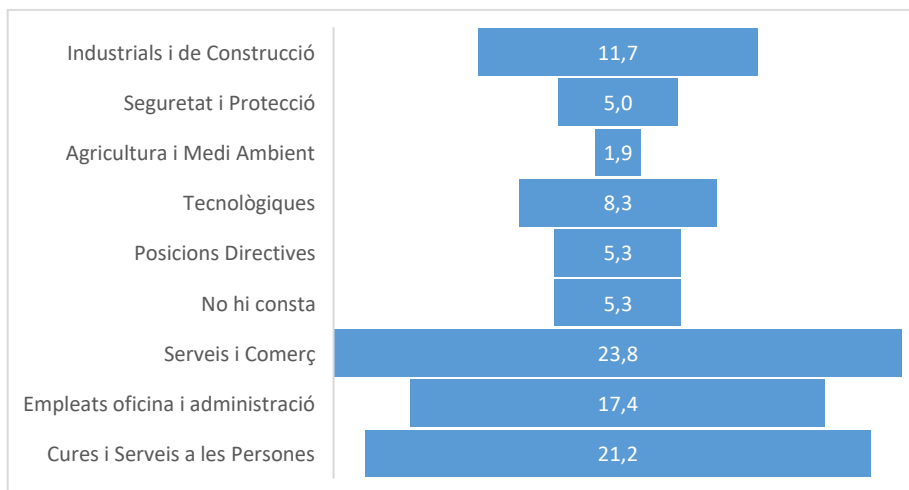
Les ocupacions més feminitzades, com les cures i serveis a les persones (21,2% del total d'ocupació), tenen tradicionalment salaris més baixos i condicions de treball més precàries en comparació amb les àrees industrials o tecnològiques, on la presència masculina és aclaparadora. Per contra, els homes representen el 88,1% de les ocupacions industrials i de construcció, el 79,5% de les ocupacions agrícoles i el 78,8% de les tecnològiques, àmbits que solen oferir millors condicions salarials i més estabilitat laboral.

Aquestes dades posen de manifest la necessitat d'implementar polítiques actives per reduir la segregació horitzontal, promovent l'accés de les dones a sectors tecnològics i industrials, i fomentant una millor valorització econòmica dels sectors més feminitzats. Alhora, és essencial avançar en la igualtat d'oportunitats en l'accés a posicions directives per garantir una representació equilibrada en els espais de decisió.

Segregació ocupacional: Les dones es concentren en les ocupacions amb més pes en l'ocupació, mentre que els homes dominen sectors més petits però millor remunerats

El mercat laboral reflecteix una distribució desigual per gènere, no només en el tipus d'ocupacions sinó també en el seu pes dins del conjunt de l'ocupació. Les dones tenen una presència majoritària en els sectors que agrupen més treballadors, com els serveis, l'administració i les cures, que representen una part substancial de l'ocupació total. En canvi, els homes es concentren en àmbits més minoritaris, com la indústria, la construcció o la seguretat, que tenen un pes menor en termes absoluts.

Gràfic 12 Població ocupada segon l'ocupació, 2022



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

Aquesta distribució té implicacions significatives. Els sectors amb més presència femenina solen estar menys valorats econòmicament, amb salaris inferiors i una major inestabilitat laboral, tot i ser essencials per al funcionament de l'economia i la societat. Per contra, les ocupacions masculinitzades, encara que representen un percentatge menor del total de l'ocupació, solen oferir condicions laborals més favorables, amb millors salaris i més estabilitat.

Aquesta realitat evidencia la necessitat de polítiques que no només promoguin la incorporació de les dones en sectors tradicionalment masculinitzats, sinó que també assegurin una revalorització econòmica i social dels sectors feminitzats. Sense aquest canvi, es perpetua una desigualtat estructural en la distribució de recursos i oportunitats dins del mercat laboral.

Segregació vertical i sostre de vidre: només 1 de cada 3 posicions directives està ocupada per dones

Tot i els avenços en igualtat de gènere en el mercat laboral, les dones continuen trobant barreres significatives a l'hora d'accedir a càrrecs de major responsabilitat. Només el 32,2% de les posicions directives estan ocupades per dones, un percentatge clarament inferior al seu pes en l'ocupació total (47,6%). Aquest fet reflecteix la persistència del sostre de vidre, un fenomen que impedeix a moltes dones progressar en la seva carrera professional i ocupar llocs de lideratge, malgrat el seu elevat nivell de qualificació i la seva presència en sectors estratègics.

El Garraf es posiciona en la part baixa del rànquing comarcal pel que fa a la presència femenina en càrrecs directius (la 30a). Lla comarca se situa per sota de la mitjana catalana (34,0%) i de la província de Barcelona (34,2%), evidenciant la persistència d'obstacles estructurals que limiten la promoció professional de les dones en l'àmbit empresarial i institucional. Aquesta xifra contrasta amb la realitat d'altres territoris com el Barcelonès on la presència femenina en la direcció és més elevada (del 37,0%). El fet que el Garraf no aconsegueixi millors resultats en aquest àmbit

Taula 12 Població ocupada en posicions directives, 2022 (%dones)

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.

El mercat de treball del Garraf amb perspectiva de gènere

pot estar relacionat amb les dinàmiques del seu teixit econòmic, on predomina el sector serveis però amb una concentració de dones en llocs de menor responsabilitat i amb més dificultats d'accés a la promoció interna.

Aquesta desigualtat estructural no només afecta les trajectòries individuals de les dones, sinó que també té implicacions econòmiques i organitzatives, limitant la diversitat en la presa de decisions i el potencial de lideratge inclusiu dins les empreses i institucions. La manca de dones en càrrecs de direcció sovint s'explica per una combinació de factors, com els biaixos de gènere en la promoció interna, la menor presència en xarxes d'influència i les dificultats per conciliar la vida laboral i personal en posicions d'alta exigència.

Reduir aquesta bretxa no passa només per incrementar la presència femenina en els nivells de decisió, sinó també per transformar les estructures organitzatives i els criteris d'accés a la direcció, fomentant polítiques d'igualtat efectives, sistemes de promoció transparents i mesures de conciliació realment equitatives.

Nota metodològica:

El següent apartat analitza la qualitat de l'ocupació a partir de les afiliacions a la Seguretat Social per compte d'altri segons la residència padronal de la persona treballadora. Això significa que les dades fan referència a la població ocupada assalariada resident al Garraf, independentment de si treballa dins la comarca o en altres territoris. Aquesta aproximació permet entendre millor les condicions laborals de les dones que viuen al Garraf, però no reflecteix necessàriament com es configuren els llocs de treball a la comarca.

Qualitat de l'ocupació i condicions laborals

La reforma laboral del 2022 redueix la temporalitat, però les dones encara pateixen més precarietat i els sectors essencials com la sanitat, l'educació i l'administració pública continuen exposats a la inestabilitat laboral

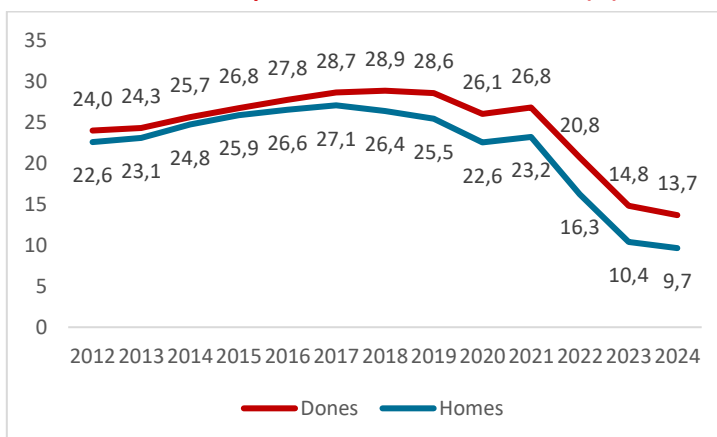
L'impacte de la reforma laboral iniciada el 2022 ha suposat una reducció molt significativa de la temporalitat, que ha passat del 26,8% en dones i del 23,2% en homes el 2021 a només el 13,7% i el 9,7%, respectivament, el 2024. Tot i que aquesta disminució és evident, les dades mostren que la millora no ha estat equitativa: les dones continuen registrant una taxa de temporalitat més alta que els homes, fet que suggereix que les ocupacions més feminitzades han experimentat un descens menys pronunciat en la inestabilitat laboral.

Aquest fenomen està estretament lligat a la distribució sectorial de la temporalitat. Els sectors amb una presència femenina més gran, com l'administració pública (26,5%), la sanitat i els serveis socials (25,2%) i l'educació (22,6%), segueixen presentant nivells elevats de temporalitat malgrat els canvis normatius. Això posa de manifest que, tot i els esforços per reduir la precarietat, aquesta continua afectant amb més intensitat les dones i els sectors essencials per al benestar col·lectiu.

Per contra, sectors més masculinitzats com la construcció (3,8%), les indústries manufactureres (3,3%) o les activitats professionals, científiques i tècniques (3,6%) gaudeixen d'una estabilitat molt més gran, amb taxes de temporalitat mínimes. Aquesta diferència posa en evidència que la reforma laboral ha tingut un impacte desigual segons el sector i el perfil de la mà d'obra.

Davant d'aquest escenari, és fonamental que les polítiques d'estabilització laboral no es limitin a la reducció de la temporalitat en conjunt, sinó que també es focalitzin en corregir les desigualtats persistents. Garantir una millora en la qualitat de l'ocupació en els sectors més feminitzats, especialment en aquells de caràcter essencial com la sanitat, l'educació i els serveis socials, hauria de ser una prioritat per evitar que la precarietat continuï recaient de manera desproporcionada en les dones.

Gràfic 13 Taxa de temporalitat en l'afiliació al RGSS (%)



Taula 13 Afiliació al RGSS segons tipus de contracte, 2024

Secció	%Temporal
O Administració pública, Defensa i SS obligatòria	26,5
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	25,2
P Educació	22,6
N Activitats administratives i serveis auxiliars	15,3
Total	10,7
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	9,8
E Subm. d'aigua; sanejament, residus i descontaminació	8,5
T Activitats llars	7,1
H Transport i emmagatzematge	6,2
A Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	6,1
S Altres serveis	5,7
G Comerç; reparació de vehicles i motocicletes	5,5
I Hostaleria	5,0
F Construcció	3,8
M Activitats professionals, científiques i tècniques	3,6
C Indústries manufactureres	3,3
J Informació i comunicacions	3,2
L Activitats immobiliàries	2,0
K Activitats financeres i d'assegurances	1,4
B Indústries extractives	0,0
D Subm. energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	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.

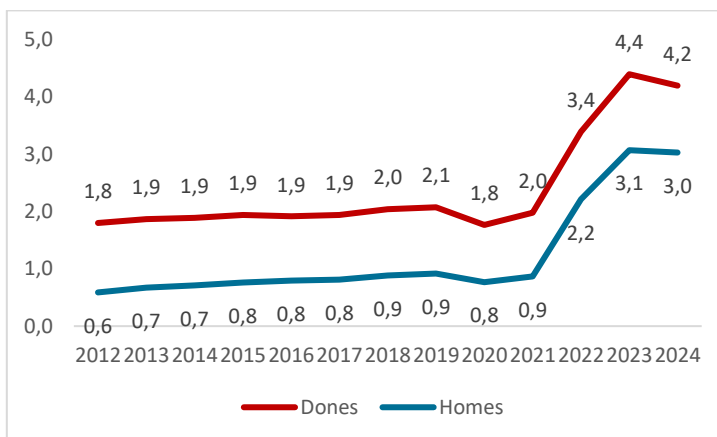
L'auge del contracte fix discontinu després de la reforma laboral es concentra en sectors de caràcter estacional, amb una major incidència entre les dones

L'evolució de la taxa de fix discontinu reflecteix l'impacte de la reforma laboral del 2022, que ha fomentat aquesta modalitat contractual per reduir la temporalitat. Entre el 2021 i el 2022, s'observa un creixement significatiu en la proporció de treballadors amb aquest tipus de contracte, passant del 2,0% al 3,4% en el cas de les dones i del 0,9% al 2,2% en el cas dels homes. Aquesta tendència ha continuat el 2023 i 2024, consolidant el fix discontinu com una alternativa a la contractació temporal en sectors amb fluctuacions estacionals d'activitat.

Les dones han registrat una presència més alta en aquesta modalitat contractual al llarg del temps, fet que pot estar vinculat a la seva major concentració en activitats amb una elevada estacionalitat, com l'hostaleria (19,1% de fixos discontinus), les activitats artístiques i recreatives (16,2%) i l'educació (10,5%). En canvi, en sectors més estables com la indústria manufacturera (1,2%), el comerç (1,4%) o les activitats professionals i científiques (1,0%), aquest tipus de contractació és residual. El sector de l'agricultura és el que presenta un percentatge més elevat de fixos discontinus (46,9%), seguit de l'hostaleria, reflectint la forta dependència d'aquests sectors de la variabilitat estacional.

Si bé el contracte fix discontinu representa un avenç en la reducció de la precarietat associada als contractes temporals, la seva aplicació majoritària en sectors amb jornades irregulars i períodes d'inactivitat pot suposar una vulnerabilitat per a molts treballadors, especialment dones. Per aquest motiu, és fonamental garantir una regulació efectiva que assegui unes condicions laborals dignes i una protecció adequada durant els períodes sense activitat, així com fomentar la diversificació sectorial de l'ocupació femenina per reduir l'exposició a aquest tipus de contractació.

Gràfic 14 Percentatge de contractes en la modalitat de fix discontinu en l'afiliació al RGSS (%)



Taula 14 Afiliació al RGSS en la modalitat de fix discontinu, 2024

Secció	%Fix discontinu
A Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	46,9
I Hostaleria	19,1
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	16,2
P Educació	10,5
N Activitats administratives i serveis auxiliars	9,6
S Altres serveis	7,1
Total	5,1
H Transport i emmagatzematge	2,6
E Subm. d'aigua; sanejament, residus i descontaminació	2,3
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	2,2
F Construcció	1,7
G Comerç; reparació de vehicles i motocicletes	1,4
C Indústries manufactureres	1,2
M Activitats professionals, científiques i tècniques	1,0
J Informació i comunicacions	0,8
T Activitats llars	0,5
O Administració pública, Defensa i SS obligatòria	0,3
B Indústries extractives	0,0
D Subm. energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	0,0
K Activitats financeres i d'assegurances	0,0
L Activitats immobiliàries	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.

El treball a temps parcial continua alt entre les dones malgrat la seva reducció: un model de parcialitat marcat per la desigualtat de gènere

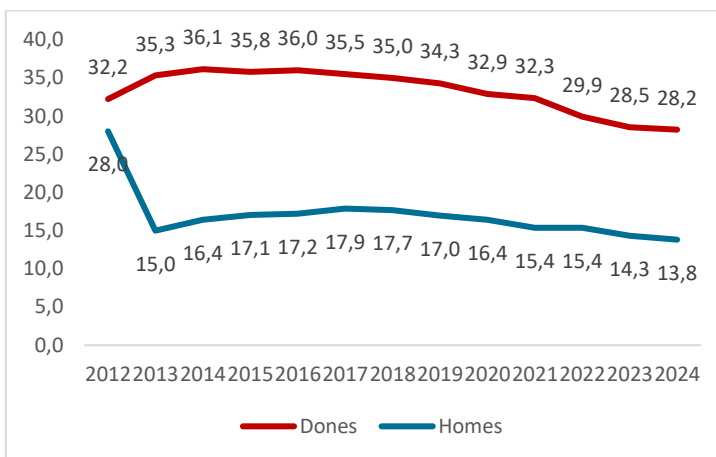
Tot i la reducció progressiva de la taxa de parcialitat en els darrers anys, el treball a temps parcial continua sent un fenomen altament feminitzat. L'any 2024, el 28,2% de les dones treballadores tenien un contracte a temps parcial, en comparació amb només el 13,8% dels homes. Aquesta bretxa de més de 14 punts percentuals evidencia que la parcialitat laboral segueix sent una realitat estructural en el mercat de treball, sovint associada a la dificultat de conciliació laboral i familiar, així com a la concentració femenina en sectors amb jornades més fragmentades.

Les activitats amb una major incidència de parcialitat són les feines domèstiques (73,5%), les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (42,7%) i l'hostaleria (33,1%). Aquestes dades evidencien com la parcialitat és especialment elevada en sectors de serveis i en ocupacions amb un alt component estacional o amb franges horàries irregulars. A més, el comerç i l'educació, dues àrees amb un pes laboral significatiu, també presenten taxes de parcialitat superiors al 20%.

D'altra banda, les activitats amb menor parcialitat són les indústries extractives, l'administració pública, les activitats financeres i d'assegurances, així com la indústria manufacturera. Això reflecteix com la parcialitat es relaciona amb sectors tradicionalment menys estables, amb condicions laborals més precàries i amb una presència més elevada de dones.

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. Per tant, les polítiques d'ocupació haurien d'incidir no només en la reducció de la parcialitat involuntària, sinó també en la creació de llocs de treball de qualitat en sectors amb presència femenina, per garantir una participació laboral equitativa i amb millors condicions.

Gràfic 15 Percentatge de contractes en la modalitat de jornada a temps parcial en l'afiliació al RGSS (%)



Taula 15 Afiliació al RGSS en la modalitat de jornada a temps parcial, 2024

Secció	%Parcial
T Activitats llars	73,5
U Organismes extraterritorials	50,0
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	42,7
I Hostaleria	33,1
S Altres serveis	31,4
N Activitats administratives i serveis auxiliars	30,8
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	28,0
G Comerç; reparació de vehicles i motocicletes	26,2
P Educació	23,3
Total	21,4
L Activitats immobiliàries	18,4
M Activitats professionals, científiques i tècniques	14,7
F Construcció	11,8
H Transport i emmagatzematge	11,2
A Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	10,2
E Subm. d'aigua; sanejament, residus i descontaminació	7,3
K Activitats financeres i d'assegurances	6,6
J Informació i comunicacions	6,4
C Indústries manufactureres	6,1
O Administració pública, Defensa i SS obligatòria	4,4
D Subm. energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	3,8
B Indústries extractives	0,0

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

Tendències identificades

L'anàlisi del mercat laboral al Garraf posa en evidència la persistència de desigualtats de gènere, tot i que es detecten algunes dinàmiques de canvi. Les principals millores s'han produït en la reducció de la temporalitat i en la diversificació parcial de la presència femenina en determinats sectors, mentre que altres desigualtats, com la segregació ocupacional, la dificultat per accedir a càrrecs de responsabilitat i la precarització en sectors feminitzats, es mantenen amb poca variació.

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

El Garraf es troba entre les comarques amb una major presència femenina en l'afiliació, però això no s'ha traduït en un augment proporcional de la taxa d'ocupació femenina ni en una reducció de la inactivitat per motius de cura. Aquesta situació suggereix que, tot i que hi ha un volum significatiu de dones en el mercat de treball, les opcions laborals disponibles no són suficientment diverses ni estables per garantir una ocupació efectiva i de qualitat.

Un factor determinant és que el Garraf té una funció residencial més marcada que altres territoris, fet que redueix les oportunitats laborals dins la comarca i obliga moltes persones treballadores a desplaçar-se a altres municipis per accedir a llocs de treball. Aquesta realitat afecta especialment les dones, ja que són elles les que continuen assumint majoritàriament les càrregues familiars, fet que limita la seva disponibilitat per fer desplaçaments llargs o incompatibles amb les responsabilitats de cura.

A més, les dones són més dependents del transport públic que els homes, els quals utilitzen majoritàriament el transport privat per desplaçar-se als llocs de treball. Això pot generar desigualtats en l'accés a determinades oportunitats laborals, ja que molts centres de treball es troben en polígons industrials o zones mal connectades amb transport públic, dificultant que les dones amb menys accés a un vehicle privat puguin optar a determinats llocs de treball.

Aquesta problemàtica també està relacionada amb un model d'urbanisme industrial dissenyat amb una perspectiva masculinitzada, que no sempre contempla criteris d'accessibilitat i seguretat adequats per a les dones. Els polígons sovint tenen infraestructures viàries pensades per a l'accés en cotxe, amb poca presència de transport públic, carrils bici o voreres transitables, i amb zones poc il·luminades que poden generar percepcions d'inseguretat. Aquesta manca de perspectiva de gènere en la planificació dels espais laborals pot esdevenir una barrera addicional per a la incorporació femenina en determinats sectors.

Aquesta tendència pot agreujar-se en el futur si no s'impulsen estratègies per generar més oportunitats laborals dins la comarca, especialment en sectors amb més projecció i amb condicions laborals més estables. Paral·lelament, caldria millorar l'oferta de transport públic per garantir un accés igualitari als llocs de treball, així com revisar la planificació urbanística dels polígons industrials per assegurar que siguin espais més accessibles, segurs i compatibles amb les necessitats laborals de les dones.

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

La segregació horitzontal continua sent una de les principals barreres per a la igualtat en l'ocupació. Les dones es concentren en sectors com la sanitat, l'educació i els serveis socials, que tenen un pes important en l'ocupació global de la comarca, però sovint presenten condicions laborals més precàries.

Tot i això, s'ha detectat un lent increment de la presència femenina en sectors industrials i de transport, fet que suposa una tendència positiva cap a una diversificació sectorial més equitativa. No obstant això, aquests progressos són encara insuficients per alterar la dinàmica global del mercat laboral, i la presència femenina en aquests àmbits continua sent molt inferior a la masculina.

Si es vol consolidar aquesta tendència en el futur, caldrà reforçar les estratègies de formació i inserció en sectors estratègics, especialment en aquells amb millor projecció professional i condicions laborals més favorables.

Accés als càrrecs de responsabilitat: un dels elements més estancats

La presència femenina en càrrecs de responsabilitat es manté com una de les desigualtats més difícils de revertir. Al Garraf, el 32,2% de les posicions directives estan ocupades per dones, una xifra inferior a la mitjana catalana i que reflecteix l'existència d'un sostre de vidre que dificulta la progressió professional femenina.

En aquest aspecte, no s'han detectat avenços significatius en els darrers anys, la qual cosa indica que les mesures actuals no estan generant un impacte suficient per modificar aquesta realitat. A més, la manca de polítiques d'igualtat en la promoció interna i la persistència de biaixos de gènere en els processos de selecció fan que les dones tinguin menys opcions d'accedir a llocs de decisió.

Si aquesta situació no es reverteix, la bretxa en l'accés a posicions directives pot cronificar-se, limitant la diversitat en la presa de decisions i perpetuant un model de lideratge masculinitzat.

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

La reforma laboral iniciada el 2022 ha tingut un impacte positiu en la reducció de la temporalitat, especialment entre les dones, que han passat d'un 26,8% de contractes temporals el 2021 a un 13,7% el 2024. Aquesta reducció és una de les millores més clares en els indicadors laborals femenins.

No obstant això, aquesta millora ha anat acompanyada d'un increment dels contractes fixos discontinus, especialment en sectors feminitzats com l'hostaleria i les activitats artístiques. Aquesta modalitat contractual, tot i garantir una vinculació més estable que els contractes temporals tradicionals, no sempre assegura una continuïtat real en l'ocupació, fet que pot perpetuar situacions de precarietat i inestabilitat econòmica per a moltes dones.

Aquesta tendència suggereix que cal seguir monitoritzant l'impacte de la reforma laboral per evitar que la reducció de la temporalitat es tradueixi en una nova forma d'inestabilitat laboral.

Treball a temps parcial: una realitat encara molt feminitzada

Tot i que la parcialitat s'ha reduït en els darrers anys, segueix sent un fenomen clarament feminitzat. L'any 2024, el 28,2% de les dones treballadores tenien un contracte a temps parcial, davant del 13,8% dels homes. Aquestes dades evidencien que la parcialitat continua sent una estratègia laboral més habitual entre les dones, sovint vinculada a la necessitat de compatibilitzar la feina amb les tasques de cura i responsabilitats familiars.

A més, sectors com l'hostaleria, les activitats artístiques i els serveis administratius continuen presentant taxes elevades de parcialitat, fet que reforça la desigualtat en la qualitat de l'ocupació i les perspectives de desenvolupament professional de les dones.

Aquesta situació pot continuar reproduint-se en el futur si no es reforcen les polítiques per incentivar la reducció de la parcialitat involuntària i per millorar les condicions laborals en els sectors amb més incidència d'aquesta modalitat contractual.

En conjunt, l'anàlisi del mercat laboral femení al Garraf posa en relleu tant les desigualtats estructurals com les noves dinàmiques derivades dels canvis en la regulació laboral. Tot i la reducció de la temporalitat i alguns avenços en la diversificació sectorial, la segregació per gènere, la manca d'estabilitat en sectors essencials i la persistència de barreres per a l'accés a càrrecs de responsabilitat continuen limitant les oportunitats laborals de les dones.

Recomanacions estratègiques per a la igualtat d'oportunitats

L'anàlisi de la situació de la dona en el mercat laboral del Garraf mostra que la desigualtat de gènere no es redueix a un sol factor, sinó que és el resultat d'un conjunt de barreres estructurals que es reforcen entre elles. Això fa que no hi hagi una única acció que permeti revertir la situació, sinó que cal una combinació d'estratègies per abordar els diferents eixos de desigualtat.

Ara bé, no totes les accions tenen el mateix impacte immediat ni la mateixa capacitat transformadora. Per això, cal establir un ordre de prioritats en funció de dos criteris principals:

1. L'impacte directe sobre la situació laboral de les dones: Accions que poden millorar les condicions d'ocupació i incrementar l'estabilitat i les oportunitats laborals femenines a curt termini.

2. La capacitat de transformar les dinàmiques estructurals del mercat de treball: Accions que, tot i tenir un impacte progressiu, poden contribuir a una reducció sostenible de les desigualtats laborals.

A partir d'aquests criteris, es determinen sis estratègies prioritàries, ordenades segons la seva capacitat d'incidència en la millora de les condicions laborals de les dones al Garraf.

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

Tot i alguns avenços en la incorporació de dones en sectors tradicionalment masculinitzats com la indústria i el transport, la seva presència en aquests àmbits continua sent molt reduïda. La segregació ocupacional limita les seves opcions laborals a sectors feminitzats amb condicions laborals més precàries i menys projecció professional.

Aquesta estratègia és prioritària perquè té una alta capacitat transformadora: si es redueix la segregació ocupacional, s'incrementa el nombre de dones en sectors amb més projecció, estabilitat i oportunitats de creixement professional.

Per revertir aquesta situació, és necessari impulsar programes d'orientació i formació dirigits a dones en sectors estratègics com les tecnologies de la informació, la indústria manufacturera i la logística. La promoció de la formació en disciplines STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) i el foment de polítiques d'igualtat en la contractació són clau per diversificar la presència femenina en aquests àmbits i garantir una distribució més equitativa del talent.

Mesures possibles:

- Foment de la presència femenina en sectors industrials i tecnològics: Mitjançant campanyes de sensibilització i accions dirigides a empreses perquè contractin més dones en sectors masculinitzats i amb programes d'orientació i de formació especialitzada per a dones en àmbits STEM, logística i indústria.
- Oportunitats en sectors amb creixement i millors condicions laborals: Identificar àmbits en expansió a la comarca, com les energies renovables, la logística o la digitalització, on es pugui incentivar l'accés de les dones sense reforçar patrons de segregació sectorial.
- Visibilització de referents femenins en professions masculinitzades: L'existència de dones en posicions tècniques i directives en aquests sectors pot ajudar a trencar barreres culturals.

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

Els sectors amb més presència femenina, com la sanitat, l'educació i els serveis socials, continuen registrant taxes elevades de temporalitat i parcialitat, malgrat la seva importància per al benestar col·lectiu. La reforma laboral ha reduït la temporalitat, però ha afavorit un augment dels contractes fixos discontinus, especialment en sectors feminitzats com l'hostaleria i les activitats artístiques, fet que pot perpetuar la inestabilitat laboral de moltes dones.

Si les condicions laborals d'aquests sectors no milloren, la precarietat femenina es perpetuarà, independentment del volum d'ocupació generat. Per això, aquesta estratègia és fonamental per garantir una igualtat real en les condicions laborals.

Per millorar la qualitat de l'ocupació femenina, cal promoure una revisió dels models de contractació en aquests sectors, reduint la dependència de la parcialitat i la discontinuïtat i garantint condicions laborals més estables. Així mateix, és fonamental donar més valor a aquests sectors mitjançant una millora salarial i una major inversió pública en aquelles activitats essencials on la presència femenina és majoritària.

Mesures possibles:

- Seguiment dels efectes de la reforma laboral sobre l'estabilitat laboral de les dones: Impulsar un observatori que analitzen si els contractes fixos discontinus estan consolidant una millora real de la qualitat de l'ocupació.
- Reducció de la parcialitat involuntària: L'evidència mostra que moltes dones treballen a temps parcial perquè no troben opcions de jornada completa. Una mesura efectiva és incentivar que les empreses ofereixin més llocs de jornada completa i revisar les condicions que fan que moltes dones no puguin accedir-hi.
- Augmentar la inversió en sectors essencials amb una elevada presència femenina com la sanitat, l'educació i els serveis socials, garantint millors condicions laborals i salarials per reduir la precarietat en aquests àmbits.
- Impulsar plans d'estabilització en l'ocupació en aquests sectors, prioritzant la reducció de la contractació temporal i fixant objectius de millora en les condicions contractuals.
- Promoure la valorització econòmica dels sectors feminitzats, establint criteris d'igualtat en les inversions públiques per evitar que activitats essencials amb una elevada presència femenina continuïn sent infravalorades en termes salarials i de condicions laborals.

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

Només el 32,2% de les posicions directives al Garraf estan ocupades per dones, situant la comarca en una posició intermèdia-baixa en el rànquing comarcal. Aquest sostre de vidre limita la progressió professional femenina i redueix la diversitat en la presa de decisions a les empreses i institucions.

Sense una major presència femenina en llocs de responsabilitat, les polítiques empresarials continuaran dissenyades des d'una perspectiva majoritàriament masculina, perpetuant biaixos de gènere en la contractació, la promoció i la conciliació. A més, assegura que les empreses aprofitin tot el talent disponible, independentment del gènere.

Per trencar aquesta barrera, cal fomentar polítiques de promoció interna més equitatives, establint mecanismes de transparència en la progressió professional i facilitant l'accés de les dones a xarxes de lideratge i influència. Així mateix, l'impuls de quotes de representació en consells de direcció i la implantació de mesures de conciliació en càrrecs de responsabilitat pot contribuir a equilibrar la presència femenina en la presa de decisions.

Mesures possibles:

- Revisió dels processos de promoció interna per fer-los més equitatius: Identificar casos on empreses han implantat mecanismes per garantir que les promocions internes siguin transparents i igualitàries i donar-los a conèixer entre l'empresariat.
- Creació d'espais de networking i mentoring per a dones en càrrecs intermedis: En altres contextos, la creació de xarxes de suport ha ajudat les dones a accedir a posicions de responsabilitat.
- Impuls d'iniciatives de conciliació en càrrecs de direcció: Una de les barreres identificades és que els llocs de responsabilitat sovint impliquen jornades que dificulten la conciliació. Algunes empreses han experimentat amb models més flexibles que permeten l'accés de més dones a càrrecs directius.

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

Les dones continuen assumint una càrrega desproporcionada en les tasques de cura, fet que es tradueix en una taxa d'inactivitat més elevada i una major presència en jornades parcials. Aquesta situació limita la seva progressió professional i consolida un model laboral on la conciliació recau majoritàriament sobre elles.

Si no es garanteixen condicions laborals que permetin una millor conciliació, la desigualtat en la distribució de les responsabilitats familiars continuarà sent un factor clau en la segregació laboral.

Per garantir un accés més equitatiu a l'ocupació i a la progressió laboral, cal impulsar polítiques de corresponsabilitat que incentivin la igualtat en el repartiment de les tasques domèstiques i de cura. Això inclou la flexibilització de jornades laborals, la implantació de permisos de paternitat i maternitat igualitaris i l'ampliació dels serveis públics de suport a la conciliació, com escoles bressol i serveis d'atenció a persones dependents.

Mesures possibles:

- Promoció d'horaris laborals més flexibles i models híbrids: L'experiència en altres territoris demostra que flexibilitzar els horaris i ampliar el teletreball millora la participació de les dones en el mercat laboral.
- Ampliació dels serveis públics de suport a la conciliació: Incrementar la xarxa d'escoles bressol públiques i serveis d'atenció a persones dependents per reduir la càrrega de cures que recau majoritàriament sobre les dones, amb ajuts o bonificacions destinades a famílies amb menys recursos, evitant que la manca d'alternatives assequibles limiti l'accés de les dones al mercat laboral.

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

Les reformes laborals han tingut un impacte clar en la reducció de la temporalitat, però també han impulsat un augment dels contractes fixos discontinus, especialment en sectors amb una elevada presència femenina. Per garantir que aquests canvis normatius no perpetuïn noves formes de precarietat, cal implementar mecanismes de seguiment i avaluació de l'impacte de les reformes en la qualitat de l'ocupació femenina.

Si no es monitoritzen aquests efectes, es corre el risc que la millora en la reducció de la temporalitat no tingui un efecte real en l'estabilitat laboral de les dones.

A més, és fonamental garantir el compliment de la legislació en matèria d'igualtat salarial i de condicions laborals, així com reforçar les inspeccions laborals en sectors amb una major incidència de parcialitat i contractació discontinua.

Mesures possibles:

- Promoció de bones pràctiques laborals en sectors amb alta presència femenina: La creació d'un marc de referència pot ajudar empreses i institucions a millorar les condicions laborals en aquests sectors.

6. Estratègies territorials per fomentar la participació laboral femenina

Les dades mostren que, malgrat la presència femenina en l'afiliació, la taxa d'ocupació femenina al Garraf és inferior a la masculina. Això indica que moltes dones en edat de treballar no troben oportunitats laborals dins de la comarca o es mantenen fora del mercat de treball per motius de conciliació o manca d'oferta adequada.

Si no s'apliquen estratègies adaptades a la realitat territorial, les polítiques d'igualtat poden quedar desconnectades de les necessitats reals de les dones del Garraf.

Per revertir aquesta situació, cal impulsar la creació de llocs de treball en sectors emergents amb capacitat de generar ocupació estable i de qualitat per a les dones. Això inclou el desenvolupament de polítiques de reindustrialització amb perspectiva de gènere, l'impuls d'iniciatives d'emprenedoria femenina i la promoció de projectes d'innovació i digitalització que fomentin la incorporació de les dones en nous models productius.

Mesures possibles:

- Identificació d'oportunitats en sectors emergents: L'impuls de sectors amb projecció de futur pot permetre una major inserció laboral femenina.
- Promoció de l'emprenedoria femenina: En altres territoris s'han aplicat programes d'acompanyament per a dones emprenedores amb bons resultats.

Consideracions metodològiques

Plantejament analític

L'informe se centra en diversos àmbits temàtics clau per analitzar la desigualtat de gènere en el mercat laboral, examinant tant els factors estructurals que la perpetuen com els seus impactes en la trajectòria professional i les condicions de vida de les dones. Els principals eixos analítics són els següents:

1. Trajectòries formatives i transició al mercat de treball

L'accés de les dones al mercat laboral està condicionat per diversos factors estructurals que influeixen en les seves oportunitats d'inserció i desenvolupament professional. Aquest apartat analitza la relació entre el nivell formatiu i la participació en el mercat de treball, així com les desigualtats que es manifesten en les trajectòries educatives i laborals.

Segregació educativa i elecció d'estudis: Des de l'educació secundària i postobligatòria, es produeix una divisió de gènere en les opcions formatives, amb una major presència femenina en estudis relacionats amb la salut, l'educació i les humanitats, mentre que els àmbits STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) continuen sent masculinitzats. Aquesta segregació incideix directament en les oportunitats laborals i en les diferències salarials futures.

2. Participació i estructura del mercat laboral

Aquest apartat aborda el grau d'integració de les dones en el mercat de treball i les diferències estructurals entre sexes en termes d'activitat, ocupació i atur. L'anàlisi s'articula a partir de conceptes com:

Doble desigualtat en la participació: Les dones presenten una taxa d'activitat inferior a la dels homes, no només per factors de mercat sinó també per la persistència de rols de gènere que assignen a les dones la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura.

Segmentació per edat i origen: La presència femenina en el mercat de treball no és homogènia i està condicionada per variables com l'edat o la nacionalitat, amb una afectació més gran en col·lectius vulnerabilitzats.

3. Segregació laboral

L'accés desigual als diferents sectors econòmics i ocupacions és un dels mecanismes fonamentals de la desigualtat de gènere en el mercat de treball. L'informe analitza:

Segregació horitzontal: La concentració de dones en determinats sectors (sanitat, educació, serveis socials) i la seva baixa presència en àmbits tradicionalment masculinitzats (tecnologia, indústria, construcció) limita les seves oportunitats de desenvolupament professional i retributiu.

Segregació vertical i sostre de vidre: La dificultat de les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat i direcció, independentment del seu nivell formatiu i experiència, constitueix una barrera estructural per a la igualtat d'oportunitats.

Comparació territorial i dinàmiques locals: Es posen en relleu diferències en la segregació laboral en funció de la realitat socioeconòmica del Garraf en relació amb altres comarques.

4. Qualitat de l'ocupació i condicions laborals

La desigualtat de gènere no només es reflecteix en l'accés a l'ocupació, sinó també en la precarització de les condicions laborals de les dones. Aquest apartat analitza:

Temporalitat i discontinuïtat: Les dones tenen més probabilitats de ser contractades sota fórmules laborals inestables, com contractes temporals o fixos discontinus, cosa que impacta en la seva seguretat econòmica i trajectòria professional.

Treball a temps parcial i càrrega de cura: La parcialitat afecta de manera desproporcionada les dones, sovint de manera involuntària o com a estratègia de conciliació familiar, fet que penalitza la seva progressió laboral.

Desigualtat en el sector públic i privat: L'anàlisi compara les condicions laborals femenines en ambdós sectors per identificar patrons diferenciats de precarietat i estabilitat.

Aquest enfocament conceptual i estructural de l'informe permet entendre que la desigualtat de gènere en el mercat laboral no és només una qüestió d'indicadors quantitatius, sinó que respon a mecanismes complexos de segregació, precarització i desigualtat econòmica que cal abordar amb estratègies integrals i sostenibles.

Bibliografia de referència.

En l'elaboració d'aquest informe, la Activa 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:

- Situació de les dones al mercat laboral. Ministeri de Treball i Economia Social.
- Informe del Mercat de Treball de les Dones. Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE).
- Mujeres y Hombres en España. Institut Nacional d'Estadística (INE).
- Principales indicadores. Instituto de las Mujeres.
- Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Instituto de las Mujeres.
- Dona Empresa Economia. Cambra de Comerç de Barcelona.
- Dones i treball. Observatori del Treball i Model Productiu.
- Les dones a Catalunya. Institut Català de la Dona.

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.

Índex de Dissimilaritat de Duncan

L'Índex de Dissimilaritat de Duncan és una mesura de segregació sectorial que indica quin percentatge de dones o homes haurien de canviar de sector per assolir una distribució igualitària entre sexes en l'ocupació. Aquest índex es calcula comparant la proporció d'homes i dones en cada sector respecte al total d'ocupació masculina i femenina. La fórmula és:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{H_i}{H} - \frac{D_i}{D} \right|$$

Els seus valors oscil·len entre 0 i 1, on 0 indica absència de segregació (els dos sexes estan distribuïts de manera proporcional en tots els sectors) i 1 reflecteix una segregació total (hi ha sectors exclusivament masculins o femenins). En aquest sentit, valors baixos indiquen que les dones estan relativament distribuïdes en diversos sectors, mentre que valors elevats suggereixen una alta concentració femenina en un nombre reduït d'activitats econòmiques.

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