



**observatori**  
DE LA REALITAT JUVENIL  
SANT BOI DE LLOBREGAT

**Estudi prospectiu de la demanda futura  
d'ocupació de dones joves amb estudis  
universitaris o d'especialització  
professional a Sant Boi de Llobregat**

Observatori de la realitat juvenil.  
Unitat d'Infància, Adolescència,  
Joventut i Cohesió de Sant Boi  
de Llobregat

Equip de recerca:

- David Moreno i Lobera
- Berta Pongiluppi i Ascon
- Montse Renom i Matas
- Toni Rodon i Casarramona

1ª Edició digital: Abril 2009

Tiratge: 500

Edició i maquetació: Unitat d'Infància,  
Adolescència, Joventut i Cohesió.

Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Disseny: Minsk, S.L.



# Índex

---

<b>Presentació</b>	<b>4</b>
<b>1.Objectius i metodologia</b>	<b>5</b>
1.1.Objectius	5
1.2.Metodologia	6
<b>2.El teixit econòmic de Sant Boi. Sectors estratègics per a la inserció de dones qualificades</b>	<b>13</b>
2.1.L'estructura productiva de Sant Boi de Llobregat	13
2.2.Tendències recents. Els sectors claus per a una ocupació qualificada	18
<b>3.L'ocupació qualificada a Sant Boi i a la província de Barcelona. La situació de les dones</b>	<b>23</b>
3.1.Nivell d'estudis	23
3.2.Situació laboral: Segregació i subocupació	26
3.3.L'ocupació d'homes i dones per sectors	30
3.4.Mobilitat laboral	36
<b>4.La realitat de les empreses de Sant Boi</b>	<b>40</b>
4.1.Característiques generals de l'empresa i la plantilla	40
4.2.Anàlisi de la demanda d'ocupacions qualificades	44
4.3.La implementació de mesures de conciliació de la vida laboral i la vida personal	46
<b>5.Conclusions</b>	<b>49</b>
Annex 1. Quadre sintètic: Informació relativa als perfils qualificats de les empreses qualificades	52
Annex 2. Quadre sintètic: Informació relativa a les mesures de conciliació de les empreses qualificades	57
Annex 3. Índex de taules i gràfics	58



# Presentació

---

El document que aquí es presenta correspon a l'informe final del projecte "Estudi prospectiu de la demanda futura de dones joves amb estudis universitaris o d'especialització professional a Sant Boi de Llobregat" encarregat per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat a Activa Prospect.

S'agraeix molt sincerament la col·laboració de les empreses, institucions i dones de Sant Boi de Llobregat que han participat en el treball de camp.

Igualment s'agraeix als tècnics i tècniques del Servei de Joventut de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat pel seu suport al llarg de la realització del treball.



# 1. Objectius i metodologia

## 1.1. Objectius

Aquest treball respon a l'interès de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, en la seva missió de millorar l'ocupabilitat dels seus ciutadans i ciutadanes, per aproximar-se a la demanda laboral futura de dones joves amb estudis d'especialització professional<sup>1</sup>. La finalitat última de l'estudi és poder orientar les estratègies ocupacionals d'aquest col·lectiu de dones i poder definir les polítiques que afavoreixin una major igualtat d'oportunitats entre homes i dones centrades en les necessitats específiques d'aquestes. En definitiva, el que persegueix aquest estudi és aprofundir en la situació actual i futura d'aquest grup de dones per tal de promocionar la seva ocupació i detectar les oportunitats que el sector empresarial de Sant Boi de Llobregat els ofereix.

Des del Servei de Joventut s'observa que hi ha un grup important de dones amb estudis universitaris i amb estudis de formació professional que no troben feina dins la seva especialització professional i que treballen en ocupacions poc o gens qualificades, en qualitat de subocupació. D'una banda, sembla que aquesta situació és deguda al desajust entre els itineraris formatius definits en les estratègies ocupacionals de les dones en qüestió i la demanda empresarial d'ocupacions, a les dificultats per conciliar vida laboral i personal, però també degut a les barreres que determinats sectors econòmics estableixen a la inserció del col·lectiu de dones.

L'anàlisi prospectiva d'aquesta demanda futura d'ocupacions ha de servir als serveis de l'Ajuntament com a suport a la planificació de l'oferta formativa en els propers anys, a orientar a les usuàries dels serveis educatius i d'ocupació i a definir les polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats adreçades a les empreses dels sectors més significatius de l'economia local on, en un futur immediat, es poden crear majors oportunitats laborals per aquest col·lectiu poblacional. Així com també a ajudar a definir les polítiques de promoció econòmica dels sectors i activitats que poden possibilitar el desenvolupament professional i la millora de la qualitat de l'ocupació d'aquest col·lectiu poblacional.

En aquest sentit, s'explora fins a quin punt les empreses dels sectors que ocupen a professionals i personal tècnic qualificat realitzen pràctiques de segregació horitzontal (en establir que determinades ocupacions han de ser realitzades principalment per homes i d'altres per dones) i de segregació vertical, quan les dones veuen limitades les seves opcions a ocupar càrrecs directius. També s'explora fins a quin punt les empreses estableixen polítiques de recursos humans que afavoreixen la conciliació laboral i personal, aspecte que també influeix de forma determinant en les estratègies laborals de les dones. En síntesi, s'analitza fins a quin punt les polítiques d'igualtat d'oportunitats i de conciliació laboral i familiar estan implantades en els sectors on hi ha una elevada presència d'ocupació qualificada.

En segon lloc, també s'analitza quines són les estratègies laborals de les dones i fins a quin punt el desajust es deu a aspectes personals (disponibilitat per treballar, coneixement del mercat laboral, condicions que estan disposades a acceptar, etc.), a factors competencials (de l'itinerari formatiu realitzat) o bé a factors externs (relacionats amb la situació del mercat de treball, l'accés als recursos o serveis, el repartiment de les tasques familiars i domèstiques, la localització i proximitat de les ofertes laborals, factors de discriminació, etc.).

Més concretament, els objectius específics són:

<sup>1</sup> Pel que fa a l'estudi, s'entendrà jove com a menor de 35 anys i, per dona qualificada, aquella amb titulació de Formació professional de Grau Superior, o estudis universitaris: Diplomatura, Llicenciatura o Doctorat.



- Conèixer els sectors econòmics del teixit productiu local amb major potencial de creació i renovació d'ocupació qualificada. En quins hi ha més dones qualificades i, quins sectors ofereixen majors oportunitats laborals a les dones joves.
- Detectar quines professions ofereixen majors oportunitats laborals a les dones joves qualificades i quins requisits s'exigeixen des de les empreses als demandants d'ocupació.
- Identificar en quins sectors hi ha més oportunitats per a l'autoocupació.
- Conèixer quines polítiques d'igualtat d'oportunitats apliquen les empreses.
- Identificar quins factors incideixen en l'ocupabilitat del col·lectiu de dones joves qualificades.

## 1.2. Metodologia

Per dur a terme el treball s'han utilitzat mètodes quantitius i qualitius d'anàlisi. En concret:

- Anàlisi de fonts estadístiques
- Grup de discussió
- Enquesta qualitativa a empreses
- Entrevistes en profunditat

La part quantitativa d'anàlisi estadística ha comprès la caracterització de la situació de les dones que tenen una titulació superior a Sant Boi de Llobregat així com la identificació dels sectors més significatius quant a la creació d'oportunitats laborals.

La part qualitativa s'ha utilitzat per obtenir informació de les empreses pel que fa als perfils professionals qualificats més demandats, quin és el grau de segregació horitzontal i vertical i, la seva predisposició per aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats així com per aprofundir en les estratègies laborals desenvolupades per les dones qualificades per accedir a un lloc de treball.

A continuació es detalla en què ha consistit cada una de les tècniques:

### 1.2.1. ANÀLISI DE FONTS ESTADÍSTIQUES

Per tal de dur a terme la **caracterització de la situació de les dones que tenen una titulació superior a Sant Boi de Llobregat** s'han utilitzat dues fonts d'informació: el Cens de població i l'Enquesta de Població Activa (EPA en endavant). La utilització combinada d'aquestes dues fonts es deu a dos motius. D'una banda, l'única font d'informació que permet fer una anàlisi exhaustiva a nivell local sobre la població són els censos<sup>2</sup>. Tanmateix, aquestos només s'actualitzen cada 10 anys i el darrer Cens de població data del 2001. Per això, la caracterització que s'ha obtingut de la situació de les dones que resideixen a Sant Boi de Llobregat i tenen una titulació superior s'ha complementat amb la caracterització de les dones amb mateix nivell

---

<sup>2</sup> En una fase inicial s'ha plantejat la possibilitat d'analitzar les dades de l'EPA comarcal i local del 2006 (última disponible) però degut a la manca de significació estadística de les desagregacions requerides, finalment s'ha desestimat.



d'educació a nivell provincial. D'aquesta manera es poden identificar les singularitats locals i també analitzar la situació d'aquest grup de dones a la província en un moment més actual. La unitat d'observació en el primer cas han estat les persones que resideixen a Sant Boi de Llobregat i tenen una titulació superior.

Per a la **caracterització de la demanda productiva** s'ha utilitzat de nou el Cens de Població i també el Registre d'Afiliats a la Seguretat Social (RGSS). En aquest cas, el Cens de Població permet caracteritzar el teixit productiu a partir dels llocs de treball localitzats, és a dir, les persones amb titulació superior que treballen a Sant Boi de Llobregat, independentment d'on resideixen. Les dades del Registre de la Seguretat Social permeten fer una anàlisi de quina ha estat l'evolució de l'ocupació de les empreses localitzades a l'àrea de mercat de treball de Sant Boi de Llobregat pels diferents sectors durant el període 2001-2007. La utilització combinada d'aquestes dades amb una classificació dels sectors segons el grau d'intensitat en coneixement i tecnologia permet extraure conclusions sobre quins són els sectors que en els darrers anys han enregistrarat una major demanda de treballadors qualificats i d'aquesta manera identificar on es produeixen majors oportunitats laborals per aquest col·lectiu poblacional.

### **1.2.2. GRUPS DE DISCUSSIÓ**

Per conèixer quines són les estratègies laborals de les dones i detectar tant aspectes personals i competencials com aspectes relacionats amb la situació del mercat de treball que incideixen en la seva ocupabilitat, es va dur a terme un grup de discussió amb la participació de dones joves qualificades del municipi de Sant Boi de Llobregat que es troben en situacions laborals diverses. El grup va servir també per identificar temes clau a abordar en l'enquesta a les empreses.

En la composició del grup de discussió s'ha procurat que hi hagués representació de dones menors de 35 anys i que responguessin als següents perfils:

- Dones amb Cicles Formatius de Grau Superior i dones amb formació universitària
- Dones de diferents disciplines o especialitats (enginyeria/tecnologia, sociosanitari, educatiu, humanitats, etc.)
- Dones que treballessin a l'empresa privada (sectors diversos)
- Dones que treballessin al sector públic (educació, sanitat, administració pública, etc.)
- Dones en situació de precarietat laboral (atur de llarga durada, encadenament de contractació temporal, ETT, etc.)
- Dones en situació de subocupació (treball a temps parcial, lloc de treball de nivell de qualificació inferior al nivell d'estudis, etc.)

El grup de discussió es va celebrar el 13 de febrer, de 19 a 21 h. a les dependències de Can Massallera de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Van participar al grup de discussió sis persones amb els següents perfils:



<u>Estudis</u>	<u>Situació laboral</u>	<u>Persones a càrrec</u>
Estudiant de Dret	Teleoperadora	no
Magisteri	Administrativa	no
Integració social i sociòloga	Aturada	no
Història+ Màster investigació	Dependent a comerç	no
Matemàtiques	Analista aerolínia	no
Biòloga	Professora IES (interina)	no



*Un dels moments de la realització del grup de discussió*

### **1.2.3. ENQUESTES A EMPRESES**

Amb l'objectiu de conèixer la **situació de les dones i de les polítiques de RRHH en empreses de Sant Boi de Llobregat**, en concret quin és el grau de segregació horitzontal i vertical, el grau de desenvolupament de les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com quines són les ocupacions qualificades més demandades i quins sectors presenten més oportunitats d'ocupació per a dones joves qualificades, s'ha passat un qüestionari autocompletat a una mostra qualitativa d'empreses del municipi, aportant d'aquesta manera nova informació des d'òptiques diferents.

La mostra, que no pretenia ser estadísticament significativa, s'ha seleccionat entre aquells sectors d'activitat que, segons l'anàlisi estadístic (veure capítol 2), requereixen de personal tècnic qualificat. Igualment s'ha tingut en compte que es tractés de sectors on hi ha un percentatge significatiu de dones treballant. També s'ha procurat que hi hagués empreses de dimensió diversa. El rang de la mostra seleccionada abasta empreses des de cinc a 891 treballadors/es.



S'han enviat un total de 67 qüestionaris amb la finalitat d'obtenir almenys una trentena de respostes. El qüestionari, d'autocompleció, anava dirigit a les persones responsables dels recursos humans o a la gerència de les empreses seleccionades.

Els qüestionaris contenien tres parts troncal:

- Una primera, que recollia informació sobre la segregació vertical de l'empresa (càrrecs directius versus base laboral).
- Una segona, que pretenia analitzar la segregació horitzontal (distribució del personal qualificat dins de l'empresa segons ocupacions i especialitats), així com les especialitats acadèmiques concretes requerides i previsió de vacants.
- Una tercera, que tenia l'objectiu de detectar la implantació de mesures per propiciar la igualtat d'oportunitats dins l'empresa.



A continuació es detalla, per sectors, el nombre d'empreses a qui s'ha enviat el qüestionari:

<u>Sector</u>	<u>Núm. empreses</u>
22 Edició, arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats	3
24 Indústries químiques	13
29 Indústries de la construcció de maquinària i equips mecànics	2
30 Fabricació de màquines d'oficina i equips informàtics	1
31 Fabricació de maquinària i materials elèctrics	3
32 Fabricació de materials electrònics; fabricació d'equips i aparells de ràdio, televisió i comunicacions	1
33 Fabricació d'equips i instruments medicoquirúrgics, de precisió, òptica i rellotgeria	2
35 Fabricació d'altres materials de transport	2
51 Comerç a l'engròs i intermediaris del comerç, llevat de vehicles de motor i motocicletes	2
52 Comerç al detall, llevat del comerç de vehicles de motor, motocicletes i ciclomotors; reparació d'efectes personals i estris domèstics	1
64 Correus i telecomunicacions	1
65 Mediació financera, llevat d'assegurances i plans de pensions	6
66 Assegurances i plans de pensions, llevat de la seguretat social obligatòria	3
70 Activitats immobiliàries	1
74 Altres activitats empresarials	14
80 Educació	5
85 Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	4
92 Activitats recreatives, culturals i esportives	3
<b>Total general</b>	<b>67</b>



En la següent taula es mostra les empreses (per sector) que han respost el qüestionari:

<u>Sector</u>	<u>Núm. empreses</u>
24 Indústries químiques	3
30 Fabricació de màquines d'oficina i equips informàtics	1
31 Fabricació de maquinària i materials elèctrics	2
32 Fabricació de materials electrònics; fabricació d'equips i aparells de ràdio, televisió i comunicacions	1
33 Fabricació d'equips i instruments medicoquirúrgics, de precisió, òptica i rellotgeria	2
35 Fabricació d'altres materials de transport	1
52 Comerç al detall, llevat del comerç de vehicles de motor, motocicletes i ciclomotors; reparació d'efectes personals i estris domèstics	1
64 Correus i telecomunicacions	1
65 Mediació financera, llevat d'assegurances i plans de pensions	1
66 Assegurances i plans de pensions, llevat de la seguretat social obligatòria	1
74 Altres activitats empresarials	4
80 Educació	3
85 Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	3
92 Activitats recreatives, culturals i esportives	1
<b>Total general</b>	<b>25</b>

#### 1.2.4. ENTREVISTES EN PROFUNDITAT

Per tal de contrastar i aprofundir els resultats obtinguts mitjançant els qüestionaris i el grup de discussió, s'han realitzat entrevistes en profunditat, per una banda a responsables d'empreses i, d'una altra banda a persones coneixedores del mercat laboral local.

S'han realitzat en total 10 entrevistes en profunditat a:

- Responsables d'algunes de les empreses que van ser enquestades
- Representants dels agents socials i econòmics de la comarca
- Responsables del Parc Mediterrani de la tecnologia-UPC i del Parc de Negocis de Viladecans, per les perspectives de generar ocupació qualificada que representen.



Aquesta fase qualitativa s'ha dirigit, pel que fa a les empreses, a la necessitat d'aprofundir en les temàtiques tractades en el qüestionari, especialment sobre les necessitats futures de personal tècnic qualificat, titulacions acadèmiques vinculades i disposició de les empreses per incorporar mesures d'igualtat d'oportunitats.

Pel que fa als agents socials se'ls ha requerit la seva opinió sobre quins són els sectors del teixit productiu local que presenten major potencial per ocupar personal qualificat, quins factors incideixen en l'ocupabilitat de les dones joves qualificades i, com propiciar mesures d'igualtat d'oportunitats dins les empreses.

A les persones responsables del Parc Mediterrani de la tecnologia-UPC i del Parc de Negocis de Viladecans se'ls ha demanat la seva opinió sobre les característiques de les empreses i les activitats que s'hi porten a terme, així com les perspectives de futur i les oportunitats d'ocupació que presenten per a dones joves qualificades.

A continuació es relacionen els organismes entrevistats:

<u>Organisme</u>	<u>Activitat</u>
Institució Balmes	Educació especial
Escola Salesiana	Educació
Agroxarxa	Serveis a les empreses
BCN & SOS	Serveis a les empreses
Benito Meni, centre hospitalari	Sanitat
St. Joan Déu, serveis de salut mental	Sanitat
CCOO (Baix Llobregat)	Organització sindical
PIMEC (Baix Llobregat)	Organització empresarial
Parc Mediterrani de la Tecnologia UPC (Castelldefels)	Empreses científiques i tecnològiques
Parc de Negocis (Viladecans)	Empreses tecnològiques i de negocis

El present informe s'articula en base a cinc capítols. El capítol 2 fa una anàlisi del teixit productiu de Sant Boi, en el marc de la província, per acabar identificant els sectors estratègics del teixit productiu local per a la inserció laboral de dones joves qualificades, el capítol 3 analitza la situació de les dones pel que fa a l'ocupació qualificada, el capítol 4 presenta la realitat de les empreses del municipi segons els resultats de les enquestes a empreses i finalment en el capítol 5 s'exposen les principals conclusions resultants de l'estudi.



## 2. El teixit econòmic de Sant Boi. Sectors estratègics per a la inserció de dones qualificades

### 2.1. L'estructura productiva de Sant Boi de Llobregat

#### **Sant Boi de Llobregat té més titulats superiors ocupats que llocs de treball.**

L'any 2001 el teixit productiu del municipi de Sant Boi de Llobregat va generar sis mil llocs de treball ocupats per persones amb una titulació superior, mentre el nombre de residents amb titulació superior que treballaven a Sant Boi era de set mil tres-cents persones (d'aquestes, quatre mil vuit-cents eren menors de 35 anys). En conseqüència, hi havia un diferencial entre llocs de treball i residents ocupats d'unes mil tres-cents persones. És a dir, el teixit productiu no tenia prou capacitat per absorbir el nombre de titulats superiors ocupats que residien al municipi.

#### **L'àmbit sanitari ofereix més llocs de treball que requereixen una titulació superior de les que es poden proveir a nivell local.**

Segons les dades, s'observen desequilibris importants en el mercat laboral de professions qualificades a Sant Boi de Llobregat, precisament en els sectors d'activitat en els quals més oportunitats laborals existeixen. D'una banda, el sector que aglutina serveis sanitaris, educatius i l'administració, té capacitat de generar el 38,9% dels llocs de treball del municipi. O sigui, és el principal motor de l'ocupació qualificada. En canvi, s'observa que només un 23,5% de la població ocupada que resideix a Sant Boi de Llobregat exerceix en aquests sectors. Per tant, la capacitat generadora d'ocupació d'aquest sector és superior a l'oferta local i s'ha de proveir des d'altres territoris.

#### **Contràriament, s'observa un dèficit en la provisió de llocs de treball relacionats amb els serveis empresarials, financers, immobiliaris i activitats informàtiques.**

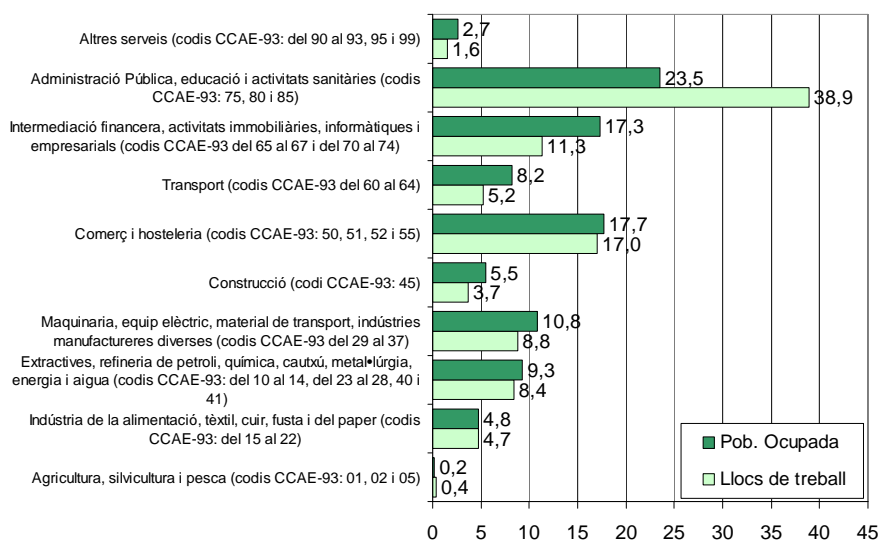
#### **Aquest mateix fet es produeix a l'hora de cobrir llocs de treball qualificats en l'àmbit de les activitats relacionades amb el transport.**

S'observa la situació contrària en el sector que agrupa serveis empresarials, financers, immobiliaris i activitats informàtiques. És a dir, no es generen prou oportunitats laborals al municipi. Així mateix, s'observa que és un àmbit d'ocupació important per la població qualificada que resideix al municipi. El mateix succeeix amb el sector del transport.



### Gràfic 1 Distribució sectorial de la població ocupada que resideix a Sant Boi de Llobregat que té estudis superiors i dels llocs de treball localitzats ocupats per persones amb estudis superiors, 2001.

Percentatge



Font: Cens de població de 2001.

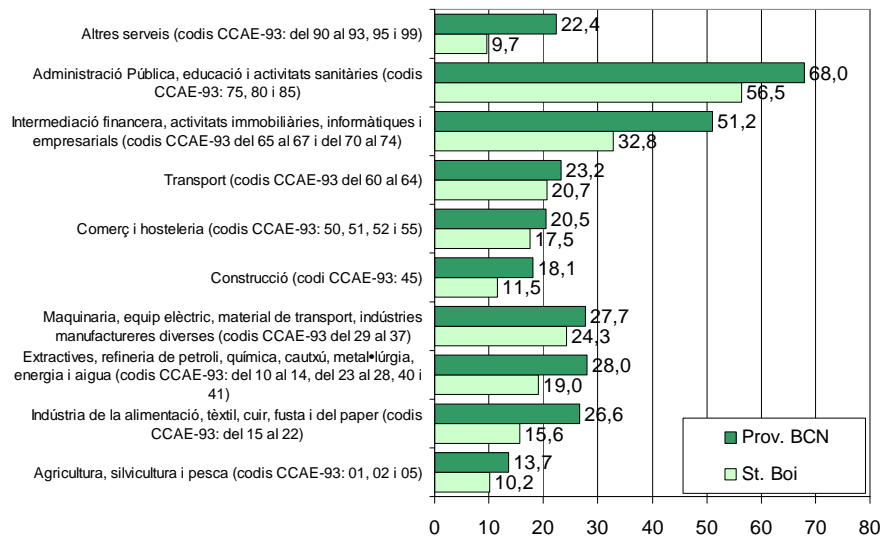
### De la comparació amb el conjunt de la província de Barcelona, s'observa de forma generalitzada una major especialització en les fases de més baix valor afegit en tots els sectors del teixit productiu local.

Un altre aspecte que caracteritza el teixit productiu local és la baixa intensitat en la demanda de qualificacions i, com a conseqüència, una especialització en les fases de més baix valor afegit de la cadena de valor de les activitats econòmiques que s'hi localitzen. El següent gràfic reflecteix com en tots els sectors la proporció de treballadors/es qualificats/des és significativament inferior en l'àmbit territorial de Sant Boi de Llobregat respecte al provincial (tot i les diferències en la referència temporal, any 2001 i 2007, respectivament). En alguns sectors aquesta situació és més accentuada, com és el cas del que agrupa els serveis empresarials, immobiliaris, financers i informàtics. La diferència és de gairebé vint punts percentuals.



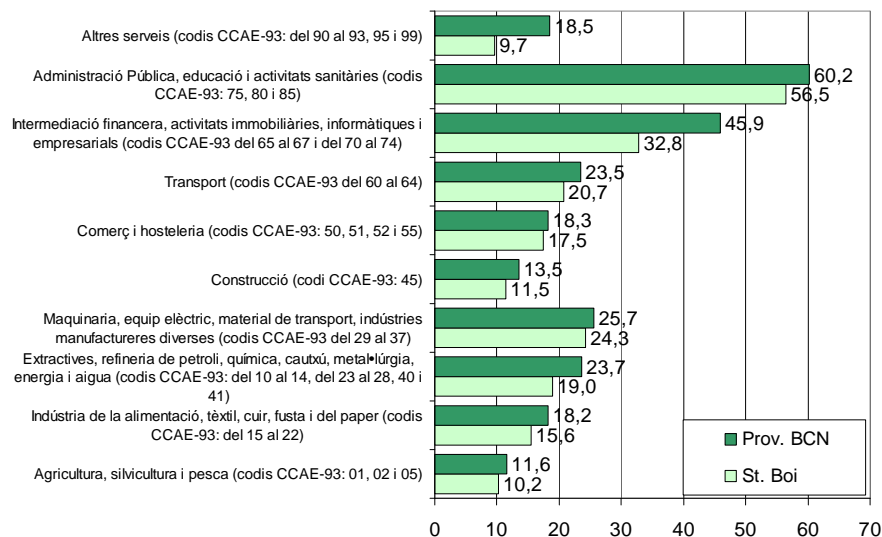
## Gràfic 2 Proporció de llocs de treball ocupats per persones amb estudis superiors a Sant Boi de Llobregat i a la prov. de Barcelona, detall per sectors. 2001, 2007.

Percentatge



Font: Cens de població de 2001 i elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim 2007).

## Gràfic 3 Proporció de llocs de treball ocupats per persones amb estudis superiors a Sant Boi de Llobregat i a la prov. de Barcelona, detall per sectors. 2001.



Font: Cens de població de 2001.

L'anàlisi per subsectors de la demanda de professions qualificades permet aprofundir més en el coneixement del mercat de treball local. En relació al sector més important en termes



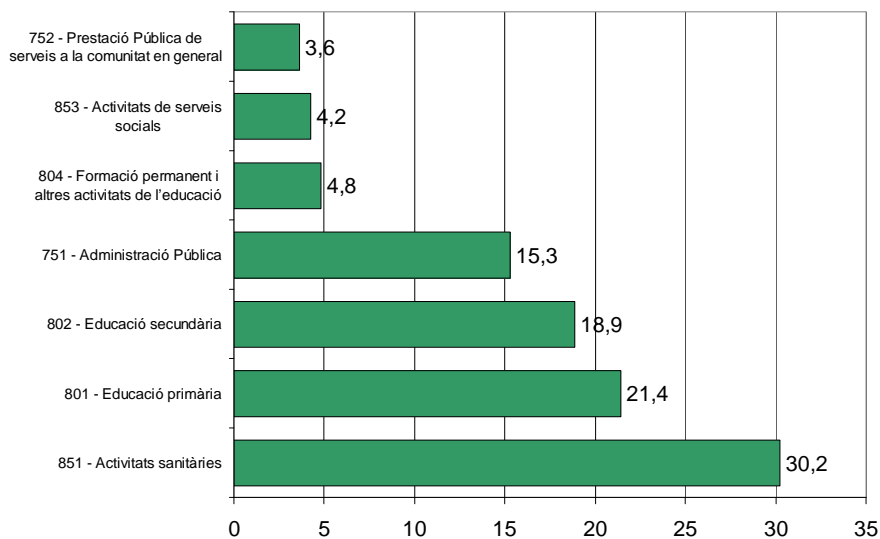
d'ocupació, el que agrupa sanitat, educació i administració pública, les xifres del cens del 2001 apunten que el principal subsector és el de l' *Educació*, amb el 45,8% dels ocupats. En segon lloc es troba el sector d' *Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials*, amb el 34,6% i, finalment, el sector de l' *Administració pública*, amb el 19,7% dels ocupats.

En el sector que agrupa serveis empresarials, immobiliaris, activitats informàtiques i mediació financera, el subsector més important en termes d'ocupació és el de *Serveis empresarials*, amb el 51,6% dels ocupats en aquest grup sectorial. En segon lloc, la *Mediació financera*, amb el 23,8% i, finalment, les *Activitats informàtiques*, amb el 13%. L'11,7% restant s'ocupen en les *Activitats immobiliàries, assegurances, R+D, lloguer de maquinària*, etcètera.

A continuació es detallen les activitats econòmiques més rellevants dins de cada subsector:

**Gràfic 4 Distribució per subsectors dels llocs de treball localitzats ocupats per persones amb estudis superiors en la sanitat, educació i administració pública a Sant Boi de Llobregat, 2001.**

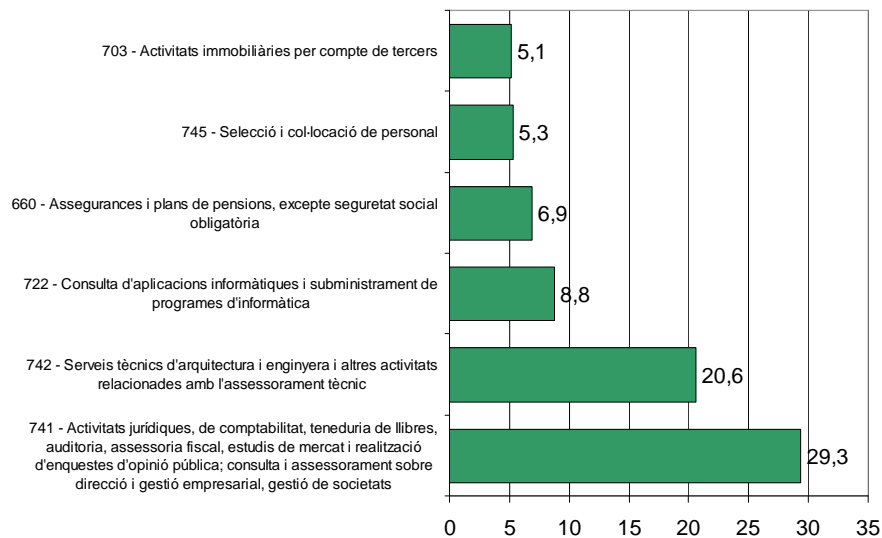
Percentatge



Font: Cens de població de 2001.



**Gràfic 5 Distribució per subsectors dels llocs de treball localitzats ocupats per persones amb estudis superiors en els serveis empresarials, immobiliaris i activitats informàtiques a Sant Boi de Llobregat, 2001.**



Font: Cens de població de 2001.

En el tercer gran sector en termes d'ocupació, el comerç i l'hostaleria, el principal subsector és el del *Comerç al detall*, amb el 47,0% de l'ocupació. En segon lloc, el *Comerç a l'engròs*, amb un 31,0%. El tercer, amb un 13,4%, el de *Venda i reparació de vehicles*. Finalment, un 8,6% en l'*Hostaleria*.

Altres subsectors que requereixen un nombre important de professionals qualificats són:

- Les Indústries de la construcció de maquinària i equips mecànics amb el 4,5% de l'ocupació qualificada total.
- La Construcció amb el 3,7%.
- La Fabricació de productes metàl·lics, llevat de maquinària i equips amb el 2,8%.
- Les Indústries químiques amb el 2,5%.
- La Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs amb el 2,5%.
- La Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques amb el 2,5%.



## 2.2. Tendències recents. Els sectors claus per a una ocupació qualificada

Per tal d'identificar els sectors del teixit productiu local estratègics per a la inserció de persones qualificades s'ha analitzat l'evolució del teixit productiu en els darrers anys a partir del nombre d'afiliats al Registre General de la Seguretat Social<sup>3</sup>. L'anàlisi s'inicia el mateix any en què es va dur a terme la darrera operació censal, de la qual s'obté la caracterització de la població objecte d'estudi en el capítol següent, i finalitza al darrer període del que es disposen dades<sup>4</sup> (el 2007). D'aquesta manera es poden intuir els principals canvis en el mercat de treball local.

Més concretament, s'ha obtingut l'evolució de l'ocupació dels sectors més intensius en coneixement i en tecnologia durant el període 2001-2007 en l'àmbit del mercat de treball de Sant Boi de Llobregat. Aquesta anàlisi permet identificar quins són els sectors clau de l'economia local per a la inserció d'aquest col·lectiu poblacional.

Per a la determinació del mercat de treball local, s'ha tingut en consideració l'estudi *La mobilitat laboral al Baix Llobregat 2001* (Consell Comarcal del Baix Llobregat, 2005) que conforma l'àrea de mercat de treball a la que pertany Sant Boi de Llobregat compresa pels municipis següents: Cornellà de Llobregat (actua de municipi capçalera), Esplugues de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, El Prat de Llobregat, Sant Boi de Llobregat i Santa Coloma de Cervelló.

**En els darrers anys hi ha hagut un impuls molt important de les activitats relacionades amb els serveis empresarials, d'intermediació financera i les activitats informàtiques.**

**Amb menys intensitat de les activitats relacionades amb el transport, la construcció i els serveis educatius, sanitaris, serveis socials i de l'administració pública.**

**En canvi, la indústria ha anat perdent pes progressivament.**

En els últims temps s'observen canvis significatius en l'estructura del teixit productiu local (format per l'àrea de mercat de treball abans comentada). Els més importants són:

- Augment molt important de l'ocupació en el sector que agrupa els serveis empresarials, d'intermediació financera i les activitats informàtiques (amb un increment de 6,1 punts percentuals respecte el 2001)
- Augment de l'ocupació en sectors com el transport i la construcció (amb 2,7 i 1,9 punts percentuals respectivament, respecte el 2001)
- Atès la seva significació en termes d'ocupació qualificada, també cal apuntar el lleuger augment de l'ocupació en el sector que agrupa serveis educatius, sanitaris i socials i l'administració pública (un 0,9%).
- Contràriament, sectors com la indústria química, cautxú i matèries plàstiques perden pes en l'ocupació (5,6 p.p. menys). També els sectors de la maquinària i equip elèctric, material de transport (4,0 p.p.). També perd pes el sector de la indústria de l'alimentació, tèxtil, fusta i paper (2,6 p.p.)

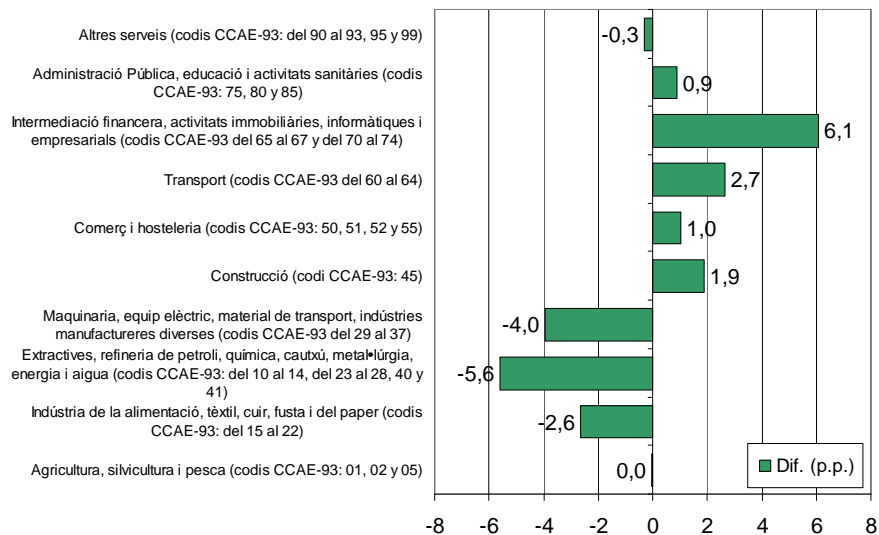
<sup>3</sup> S'ha exclòs el treball autònom atès que no es poden publicar les dades al nivell de desagregació territorial i sectorial requerit per l'estudi.

<sup>4</sup> Es pren el segon trimestre de l'any atès que és el que està menys sotmès a l'estacionalitat i s'assimila al comportament mitjà anual.



### Gràfic 6 Diferència en punts percentuals en l'estructura de l'ocupació assalariada del teixit productiu local<sup>5</sup>, 2001-2007.

Percentatge



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del l'INSS, obtingudes de l'OPMT-BL i la Diputació de Barcelona.

### L'anàlisi detallat de l'evolució dels sectors amb major grau d'intensitat en coneixement i tecnologia i d'ocupació, mostra que en l'àrea de mercat de treball de Sant Boi de Llobregat s'han creat uns set mil llocs de treball en les activitats relacionades amb els serveis empresarials, d'intermediació financera i les activitats informàtiques.

El segon sector amb major creació d'ocupació qualificada és el de les activitats sanitàries i de serveis socials amb uns dos mil sis-cents llocs de treball.

Les activitats informàtiques han creat uns mil cinc-cents llocs de treball més. I les telecomunicacions uns vuit-cents més.

Altres sectors a tenir en consideració, tot i que són menys intensius en coneixement i tecnologia, són les activitats recreatives, culturals i esportives i la mediació financera amb uns sis-cents llocs de treball creats cadascun.

Contràriament, sectors com l'edició, arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats i la fabricació de materials elèctrics i electrònics han enregistrat un comportament negatiu en l'ocupació.

L'anàlisi segons grau d'intensitat en coneixement i tecnologia de les activitats<sup>6</sup> permet apuntar que en termes generals s'observa una tendència a la polarització del mercat de treball local. És

<sup>5</sup> Formati per l'àrea de mercat de treball abans comentada.

<sup>6</sup> Classificació elaborada per l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) sobre sectors industrials segons l'esforç en recerca i desenvolupament (R+D).

El criteri per identificar el contingut tecnològic d'un sector industrial ha estat la relació de despeses en R+D sobre el volum de producció del sector. Aquest concepte considera, a més de l'esforç tecnològic del sector mateix (intensitat



a dir, d'una banda, augmenta significativament l'ocupació qualificada i, de l'altra, l'ocupació molt poc qualificada. En canvi, els sectors amb un nivell mitjà de qualificació perden ocupació de forma continuada durant el període contemplat.

Per subsectors s'obté la següent classificació segons la importància en termes d'ocupació i la capacitat de creació d'ocupació<sup>7</sup>.

En relació als sectors intensius en coneixement i d'alta tecnologia:

	Increment significatiu de l'ocupació 2001-07 (→= 1000 llocs de treball)	Increment positiu (← 1000 llocs de treball)	Pèrdua de llocs de treball
Sectors intensius en ocupació (→ 1,5%)	74 Altres activitats empresarials (14.839 / 7.103)  85 Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials (5.739 / 2.639)  72 Activitats informàtiques (2.566 / 1.530)	92 Activitats recreatives, culturals i esportives (3.891 / 680)  80 Educació (3.206 / 180)	22 Edició, arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats (2.347 / -124)
Sector amb nivells d'ocupació intermedis (0,2-1,5%)		64 Correus i telecomunicacions (1.125 / 903)  65 Mediació financera, llevat d'assegurances i plans de pensions (649 / 624)	32 Fabricació de materials electrònics; fabricació d'equips i aparells de ràdio, televisió i comunicacions (265 / -185)
Sector amb poca ocupació (← 0,2%)		67 Activitats auxiliars de la mediació financera (180 / 83)  66 Assegurances i plans de pensions, llevat de la seguretat social obligatòria (102 / 16)  30 Fabricació de màquines d'oficina i equips informàtics (75 / 8)	

En conseqüència, el primer grup de sectors més estratègics per a la inserció de professionals qualificats són (en ordre de més a menys importància):

1. Les Altres Activitats empresarials.
2. Les Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials.
3. Les Activitats informàtiques.

directa en R+D), la tecnologia incorporada en les seves compres de béns intermedis i d'equipament (intensitat indirecta).

El resultat és una classificació que distribueix un conjunt de 19 sectors industrials de la Classificació Industrial Internacional Uniforme (CIIU, revisió 3.1) en quatre grups segons la seva intensitat tecnològica: nivell tecnològic alt (amb una despesa en R+D sobre el total de la producció del sector superior al 7%); mitjà alt (entre el 7% i el 2%); mitjà baix (entre el 2% i el 0,5%) i baix (menys del 0,5%).

Vegeu OCDE (1999): Tableau de bord de l'OCDE de la Science, Technologie et de l'Industrie: Mesurer les économies fondées sur le savoir. OCDE. Paris.

<sup>7</sup> Explicació metodològica del quadre: Cada cel·la inclou el codi CCAE-93 de l'activitat, el volum d'ocupació 2007 en l'àrea de mercat de treball de Sant Boi de Llobregat i l'increment de persones ocupades enregistrat en el període 2001-07



En segon terme, s'apunten les següents activitats econòmiques:

- 4. Les Activitats recreatives, culturals i esportives.
- 5. L'Educació.

En un tercer grup, hi ha les següents activitats:

- 6. Correus i telecomunicacions.
- 7. La Mediació financera, llevat d'assegurances i plans de pensions.

En un altre ordre hi ha les activitats de sectors de mitjana-alta intensitat en coneixement i tecnologia:

	Increment significatiu de l'ocupació 2001-07 ( $\rightarrow$ 1000 llocs de treball)	Increment positiu ( $\leftarrow$ 1000 llocs de treball)	Pèrdua de llocs de treball
Sectors intensius en ocupació ( $\rightarrow$ 1,5%)			24 Indústries químiques (3.769 / -2.155) 34 Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs (3.042 / -665) 29 Indústries de la construcció de maquinària i equips mecànics (2.177 / -767)
Sector amb nivells d'ocupació intermedis (0,2-1,5%)		70 Activitats immobiliàries (1.614 / 847) 62 Transport aeri i espacial (731 / 289)	31 Fabricació de maquinària i materials elèctrics (1.499 / -688) 71 Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i estris domèstics (660 / -6) 33 Fabricació d'equips i instruments medicoquirúrgics, de precisió, òptica i rellotgeria (431 / -244)
Sector amb poca ocupació ( $\leftarrow$ 0,2%)		35 Fabricació d'altres materials de transport (133 / 92)	

S'observa com en aquest grup d'activitats, tal i com s'ha comentat a l'inici de l'apartat, la situació és més aviat de pèrdua d'ocupació o bé d'increments molt moderats de l'ocupació. En aquest grup d'activitats les més significatives en termes de creació d'ocupació són:

- 8. Les Activitats immobiliàries.
- 9. El Transport aeri i espacial.
- 10. La Fabricació d'altres materials de transport.



Encara que no es tracti de l'àmbit del mercat de treball del municipi de Sant Boi de Llobregat, per la seva proximitat a Sant Boi, cal tenir en compte de les oportunitats d'ocupació qualificada que representen les iniciatives de promoció de l'activitat econòmica d'alt valor afegit com són:

- El Parc Mediterrani de la Tecnologia- UPC, de Castelldefels
- El Parc de Negocis de Viladecans

Les activitats que s'hi desenvolupen atrauen personal jove qualificat, entre el qual hi ha una presència significativa de dones.

Pel que fa al **Parc Mediterrani de la tecnologia-UPC**, en l'actualitat s'hi realitza per un cantó activitat docent relacionada amb disciplines científiques i tecnològiques i d'altra banda compta amb diversos organismes i empreses que porten a terme activitats científiques i de recerca com són:

- Institut de Geomàtica
- Institut de la Universitat Oberta de Catalunya dedicada a la recerca en el camp de les noves tecnologies
- Centres tecnològics (I+D i Tic)
- Institut de Ciències fotòniques
- Centre de càlculs numèrics

El parc, actualment en una fase incipient, a curt termini té prevista la instal·lació d'una empresa de recerca farmacèutica i, a mig termini, un centre de biotecnologia relacionada amb el sector sanitari. La pròpia universitat genera, a través d'iniciatives d'estudiants, la creació de petites empreses tecnològiques que s'instal·len igualment en el parc.

A mig i a curt termini es generaran necessitats de perfils científics i tecnològics de diversos àmbits: geografia, física, química, matemàtica, farmàcia, biologia, enginyeries (telecomunicacions, aeronàutica, etc.).

**El Parc de Negocis de Viladecans** constitueix un conjunt d'empreses relacionades amb la societat del coneixement, noves tecnologies, activitats firals i hostaleria entre d'altres.

A curt termini hi ha prevista la ubicació d'una empresa de serveis sanitaris relacionats amb el desenvolupament de la Llei de la Dependència.

La previsió és de generar, en la fase de plena ocupació, 7.000 llocs de treball, molts d'ells de perfils qualificats, relacionats amb els sectors sanitari, tecnològic i cultural, així com perfils de gestió i coordinació de les activitats, nivells mitjos de gerència, etc.



## 3. L'ocupació qualificada a Sant Boi i a la província de Barcelona.

### La situació de les dones

#### 3.1. Nivell d'estudis

**A la província de Barcelona, s'igualava el nombre de dones i homes amb estudis superiors. Tanmateix, per sota els 35 anys, hi ha més dones qualificades que homes.**

A la província de Barcelona, l'any 2007 hi ha un total d'un milió cinquanta-quatre mil persones amb una titulació de segon cicle de formació professional o superior<sup>8</sup> de les quals un 49,2% són dones<sup>9</sup>. Per edats, el grup de dones joves<sup>10</sup> representa el 44,8% del total de dones en aquest nivell d'estudis. En canvi, entre els homes amb aquest mateix nivell d'educació el grup de joves és inferior (del 34,7%). És a dir, el mercat de dones qualificades és força més jove que el d'homes.

Per cohorts, s'observa com les diferències més significatives es donen entre els grups d'edat 30-34 anys, en el qual les dones superen en quasi cinc punts percentuals als homes (veure Gràfic 7). En canvi, en la cohort més jove (20-24 anys) aquesta situació tendeix a igualar-se<sup>11</sup>. Passa el mateix amb els de més edat, 40-44 i 45-49 anys, en què la situació per sexes és també força similar. Finalment, en les cohorts que superen els 50 anys, la presència de dones amb titulacions superiors és inferior a la dels homes.

El gràfic, doncs, posa de relleu unes dinàmiques generacionals molt diferenciades entre homes i dones pel que fa la realització d'estudis superiors. En termes generals, mostra la progressiva penetració d'aquests nivells d'estudis entre la població, que ha estat molt més accentuada en el cas de les dones. No obstant això, en les cohorts més joves s'observa com, després d'un període de major participació de les dones en aquests estudis, s'està produint un procés d'equiparació entre els diferents sexes. De fet, en el cohort més jove analitzat (20-24 anys) la diferència és escassament d'un punt percentual, front els 5 punts percentuals a favor de les dones en el cohort 30-34 anys.

Aquesta dinàmica podria explicar-se per canvis en la situació del mercat laboral. En aquest sentit, la menor participació en aquest tipus d'estudis del cohort més jove podria explicar-se pel darrer període de creixement econòmic, on les oportunitats laborals han estat majors tant per les dones com pels homes. En canvi, l'increment de la participació del col·lectiu de 30-39 anys en aquests estudis s'explicaria per la major incidència de l'atur en el període de formació d'aquest grup d'edat, que en aquells moments enregistrava les taxes més elevades des de la democràcia (anys 1992-94). En el cas de les dones, una major qualificació proporcionava majors oportunitats laborals en un context d'elevada dificultat per a trobar feina.

<sup>8</sup> En endavant, estudis superiors.

<sup>9</sup> Inclou: estudis de grau superior de formació professional i equivalents (arts plàstiques, disseny, etc.), titulacions pròpies de les universitats, estudis universitaris de primer i segon grau, doctorats universitaris.

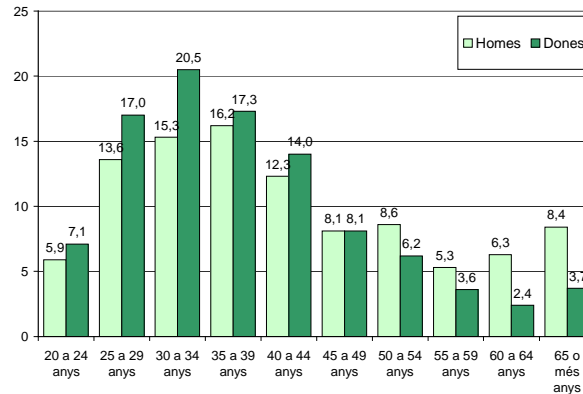
<sup>10</sup> En aquest treball s'ha definit com el grup de dones menors de 35 anys.

<sup>11</sup> Aquest cohort, però, no inclou els estudis universitaris més llargs (com els d'enginyeries i arquitectures) i els de doctorat.



### Gràfic 7 Persones amb titulació superior segons sexe i edat a la província de Barcelona. 2007.

(%)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim.).

### A Sant Boi de Llobregat, l'oferta de titulats superiors és eminentment jove i centrada en la formació professional de grau superior.

A Sant Boi de Llobregat l'any 2001 es comptabilitzaven unes nou mil tres-centes persones amb una titulació superior. Això representa el 16,5% sobre el total de la població que té entre 16 i 65 anys. La xifra és considerablement inferior a les dades de la província, en la qual un 23,8% de persones entre 16 i 65 anys tenen algun tipus de titulació superior. Sobre el total de dones joves, la proporció de titulades superiors és del 26,9%. En el cas dels homes joves, aquesta proporció és del 20,3%.

Entre el col·lectiu de titulats superiors la proporció de joves és del 66,1%, molt per sobre de la mitjana provincial. D'aquests, el 50% té una formació professional de Grau Superior, el 28% té una Diplomatura i un 21,2% una Llicenciatura, Enginyeria o Doctorat. A la província hi ha una proporció similar entre estudis (d'un terç aproximadament).

Entre les dones joves de Sant Boi de Llobregat que tenen titulació superior, un 53,7% disposa d'una diplomatura, llicenciatura o un doctorat. Aquest és un percentatge superior al dels homes del municipi amb titulació superior, entre els quals el percentatge amb una llicenciatura, diplomatura o doctorat és força menor (concretament un 43,6%). Entre la població masculina hi predominen els titulats en algun cicle formatiu de Grau Superior: un 55,8% dels homes joves de Sant Boi n'ha estudiat com a mínim un.



**Taula 1 Població jove amb titulació superior a Sant Boi de Llobregat segons tipus d'estudis, 2001.**

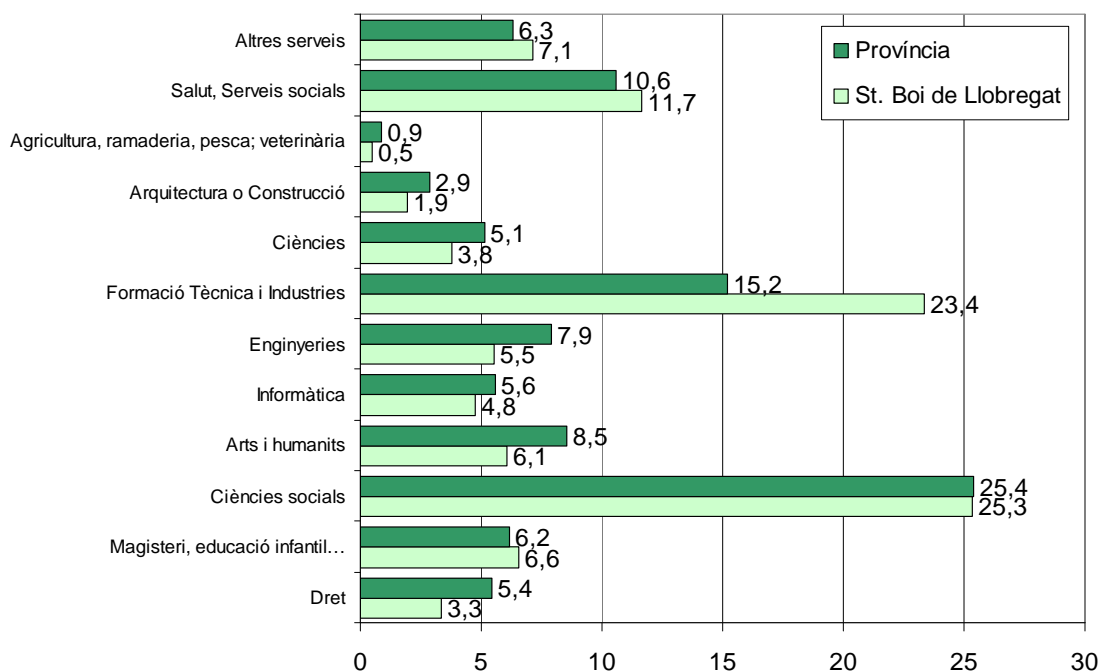
	FP Grau Superior	Diplomatures	Llicenciatures i doctorats	Total
Total	50,0	28,0	21,2	100,0
Homes	55,8	23,0	20,6	100,0
Dones	45,5	31,9	21,8	100,0

Font: Cens de població de 2001.

Per especialitzacions, entre la població jove de Sant Boi de Llobregat amb estudis superiors hi ha una major presència dels estudis tècnics i industrials i de l'àmbit de la salut i serveis socials i menys en enginyeries, informàtica, ciències i arquitectures, així com en dret, arts i humanitats.

**Gràfic 8 Especialitzacions de la població jove amb estudis superiors que resideix a Sant Boi de Llobregat, 2001.**

Percentatge



Font: Cens de població de 2001.

En el cas de titulacions universitàries, la presència de dones joves és significativa en estudis com Ciències socials, Salut i Serveis socials i Magisteri o Educació Infantil. Per contra, la seva presència és residual en sectors com l'enginyeria o la informàtica. Quan s'analiza per tipus d'estudi, la tònica segueix constant tot i que s'observen petites diferències: entre les dones



joves que han estudiat algun tipus de formació professional de Grau Superior, destaquen les especialitzacions de Ciències Socials, Formació Tècnica i Indústries i Salut i Serveis Socials. En les diplomatures el percentatge més elevat se situa en estudis com Salut i Serveis Socials, Ciències Socials i Magisteri, Educació Infantil. Finalment, entre les dones joves de Sant Boi de Llobregat que s'han llicenciat o doctorat, destaquen els sectors de Ciències Socials, Arts i Humanitats i Salut i Serveis Socials.

**Taula 2 Dones joves amb titulació superior a Sant Boi de Llobregat segons especialitzacions, 2001.**

	Total	FP Superior	Grau	Diplomat ures	Llicenciat ures i doctorats
Dret	3,6	0,0	4,4	9,6	
Magisteri, educació infantil...	10,3	9,6	15,5	4,5	
Ciències socials	32,2	36,9	25,6	32,2	
Arts i humanitats	6,5	2,5	3,7	18,6	
Informàtica	2,4	3,8	1,1	1,5	
Enginyeries	2,2	0,6	3,4	3,9	
Formació Tècnica i Indústries	9,6	19,2	1,2	2,1	
Ciències	3,8	0,0	3,7	11,5	
Arquitectura o Construcció	1,3	0,8	1,5	2,0	
Agricultura, ramaderia, pesca; veterinària	0,5	0,3	0,5	0,8	
Salut, Serveis socials	17,6	12,1	29,2	12,3	
Altres serveis	10,0	14,2	10,3	1,1	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	

Font: Cens de població de 2001.

## 3.2. Situació laboral: Segregació i subocupació

**Tant en el conjunt de la província com a Sant Boi de Llobregat, tot i igualar-se en nombre, la participació en l'àmbit laboral de les dones és inferior a la dels homes.**

A la província de Barcelona, l'any 2007 la participació en l'àmbit laboral de les dones en edat de treballar<sup>12</sup> amb titulació superior, tot i ser molt alta<sup>13</sup>, és lleugerament inferior a la dels homes (85,7% i 93,5% respectivament). Aquesta situació reflecteix, en part, una major incidència de l'atur en el col·lectiu de dones. No obstant això, també hi ha un nombre important de dones que estan laboralment inactives, el 9,6% front el 4,3% dels homes. A Sant Boi de Llobregat les

<sup>12</sup> Amb edat compresa entre els 16-64 anys.

<sup>13</sup> En el grup de dones que tenen menys estudis, la participació és del 58,7%.

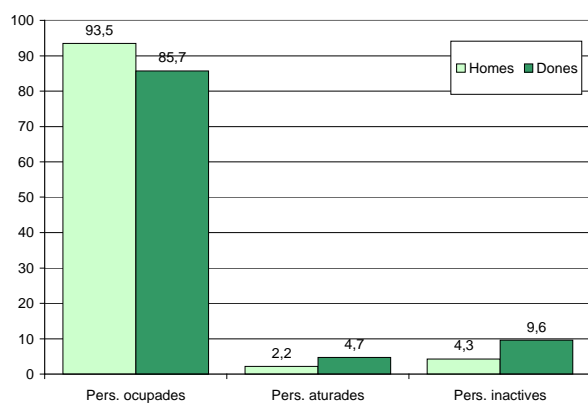


diferències per sexe es mantenen: la taxa d'inactivitat de les dones és 3,2 punts més alta que la dels homes (un 8% i un 4,8%, respectivament).

Quant als grups d'edat, no s'observen grans diferències. Entre les dones amb estudis superiors, hi ha un 1,8% més d'inactives en la franja major de 35 anys. Per contra, entre les dones més joves de 35 anys es troben més aturades (un 1,3% més) que entre les més grans de 35. Quant a l'ocupació, les diferències per grups d'edat són escasses.

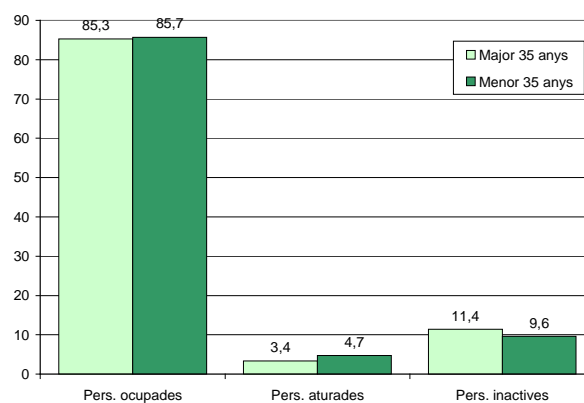
**Gràfic 9 Relació amb l'activitat de la població de dones i homes joves amb estudis superiors a la província de Barcelona, 2007.**

(%)



**Gràfic 10 Relació amb l'activitat de la població de dones amb estudis superiors segons grup d'edat a la província de Barcelona, 2007.**

(%)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim).

Les participants al grup de discussió constaten que actualment les dones tenen més estudis que abans però tot i així moltes empreses encara opten per contractar homes, especialment per als llocs qualificats, amb alt contingut tecnològic o bé de responsabilitat. Igualment es recull l'opinió que les dones, pel fet de ser-ho, cal que s'esforcin més que els homes per aconseguir una mateixa feina.

També es comenta que el fet d'estar en edat de tenir fills es considera una dificultat per trobar una feina qualificada ja que les empreses temen que, pel fet de tenir responsabilitats familiars, les dones agafaran més baixes laborals. Encara no hi ha gaires homes que comparteixin els permisos de maternitat/paternitat amb les dones.

Les participants opinen que, en sectors molt masculinitzats les dones no hi són ben rebudes, en canvi passa el contrari amb sectors feminitzats, on els homes hi són normalment ben rebuts.

**En general, a la província de Barcelona, el col·lectiu de joves amb titulacions superiors està sotmès a la subocupació professional, és a dir, a desenvolupar tasques amb menors requeriments de qualificació a la titulació adquirida. Afecta per igual a homes i dones joves.**

La situació laboral d'homes i dones amb titulació superior a la província no és, en termes generals, gaire positiva. Sovint aquest col·lectiu qualificat de la població treballa en professions



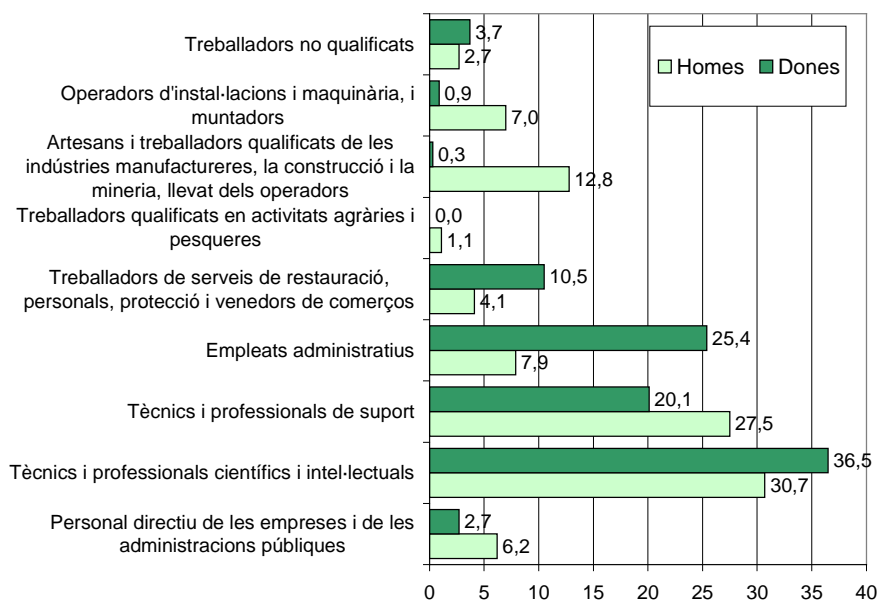
que requereixen una menor qualificació. Aquesta situació de subocupació professional<sup>14</sup> afecta al 40,8% de les dones i al 35,6% dels homes.

**Entre els col·lectius joves de la província també es donen nivells importants de segregació ocupacional. Les dones són més presents en les tasques administratives i d'atenció al públic i els homes en les activitats industrials.**

Entre les dones la subocupació professional es dona sovint com a empleades administratives (afecta a una de cada quatre dones qualificades) i com a treballadores de serveis de restauració, personals, protecció i venedores de comerços (el 10,5%). En canvi, la subocupació masculina es dona sovint com a treballadors de les indústries manufactureres i de la construcció (el 12,8%) o com a operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors (7,0%). Aquesta distribució posa de relleu la segregació ocupacional per sexes existent en el mercat laboral, en què les dones ocupen les tasques administratives i d'atenció al públic (activitat terciària) i els homes les tasques més manuals relacionades amb l'activitat industrial.

**Gràfic 11 Ocupacions de la població d'homes i dones joves amb estudis superiors a la província de Barcelona, 2007.**

Percentatge



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim).

Les participants al grup de discussió opinen que, en general, les dones ocupen llocs menys remunerats i tenen més dificultats per promocionar-se. En sectors tradicionalment masculinitzats les dones es troben amb dificultats per ser considerades iguals que els companys.

<sup>14</sup> S'entén per subocupació professional quan l'ocupació no es correspon amb una titulació superior. És a dir, totes les ocupacions excepte la de personal directiu, tècnics i professionals científics i intel·lectuals i tècnics i professionals de suport.



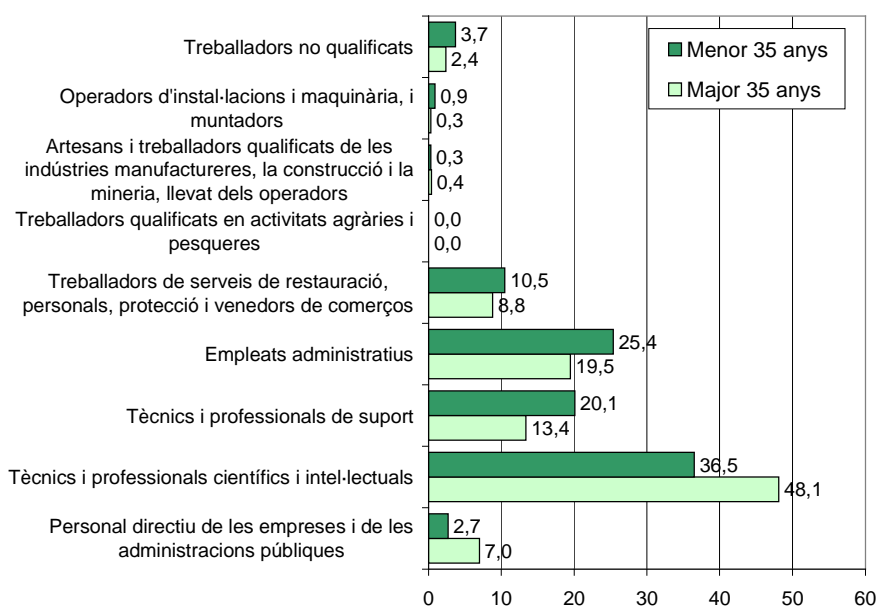
Pel que fa a la promoció dins l'empresa, creuen que és difícil que una dona es promociï, creuen que l'empresa opta pels homes per estalviar-se les baixes maternals, però també perquè les dones no es valoren prou. Es recull l'opinió que molts anuncis de feina, especialment en el sector privat, van dirigits clarament, directa o indirectament, a homes o bé a dones.

**Les situacions de subocupació professional a la província es donen amb menor freqüència a mida que augmenta l'experiència laboral.**

Si es compara la situació de les dones joves amb titulació superior respecte les seves homòlogues de més edat, s'obté que augmenta la proporció de dones en professions científiques i intel·lectuals (passen del 36,5% al 48,1%, quasi dotze punts percentuals), també augmenten el nombre de directives del 2,7% al 7,0%. En canvi, disminueixen els grups ocupacionals menys qualificats: treballadores dels serveis, personal administratiu, tècnics i professionals de suport. Les diferències entre els dos grups d'edat, però, no aporta prou evidències per tal d'aclarir si la situació de subocupació en part és transitòria (efecte edat/experiència) o bé un efecte generació.

**Gràfic 12 Ocupacions de la població de dones amb estudis superiors segons grup d'edat a la província de Barcelona, 2007.**

Percentatge



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim).

**En l'àmbit local, la subocupació professional entre els joves és encara més intensa que a l'àmbit provincial.**

A causa de l'existència de menors oportunitats laborals pels joves amb major nivell formatiu, la subocupació professional és elevada. De fet, la situació de subocupació és encara més gran per a les dones que resideixen a Sant Boi de Llobregat. En concret, es dona en una de cada dues dones qualificades (el 50,7%), segons dades del cens de l'any 2001. A més, el cens també



refleixen que hi ha un grup important de dones amb titulació superior que treballa en el comerç.

En canvi, per les dones que treballen en un altre municipi la subocupació afecta al 42,1% (proporció molt menor). D'altra banda, la subocupació també afecta als homes joves, i amb major intensitat que les dones. (55,3% i 48,1% respectivament)

La subocupació, en l'àmbit més local, es produeix també en professions relacionades amb les tasques administratives (empleades administratives) i les activitats del comerç (dependents del comerç).

### 3.3. L'ocupació d'homes i dones per sectors

**En el conjunt del mercat laboral provincial, els homes amb titulació superior tenen un ventall més ampli d'oportunitats laborals que les dones. L'ocupació femenina es concentra en tres grans sectors de l'economia.**

De l'anàlisi provincial es desprèn que, per sectors, l'ocupació de les dones amb titulació superior es concentra en tres grans branques d'activitat: el sector que aglutina l'educació, la sanitat i l'administració pública, en segon lloc, el que agrupa els serveis empresarials, informàtics i immobiliaris i, finalment, el que agrupa el comerç i l'hostaleria<sup>15</sup>. Mentre que els homes qualificats es distribueixen més uniformement entre sectors, fet que els proporciona majors oportunitats laborals i una major diversitat de professions.

**L'ocupació de les dones amb titulació superior es concentra als sectors de l'educació, la sanitat, l'administració pública, els serveis empresarials el sector informàtic i immobiliari i el sector comercial i d'hostaleria.**

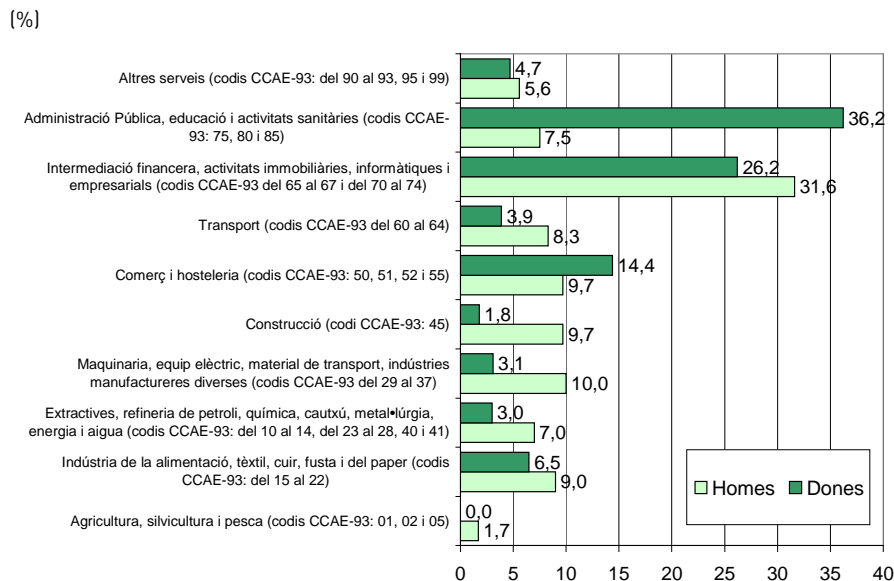
Més concretament, una de cada tres dones treballa en el sector de l'educació, la sanitat i l'administració pública (el 36,2%). Aquesta proporció és extraordinàriament elevada si es compara amb la proporció d'homes que treballa en aquest àmbit (el 7,5%). En segon terme, se situa el sector que aglutina les activitats de mediació financera, activitats informàtiques, activitats empresarials i immobiliàries (inclou l'R+D) amb el 26,2% de les dones amb titulació superior. Aquesta xifra és cinc punts percentuals inferior a la proporció d'homes en aquest sector. Finalment, hi ha un 14,4% de dones amb titulació superior que treballa en el sector que aglutina el comerç i l'hostaleria.

Si s'analitza la distribució dels homes amb mateix nivell educatiu per sectors, s'obté que hi ha una presència significativa en la majoria de sectors analitzats, situació que no es dona en el cas de les dones. És el cas de la construcció (amb només un 1,8% de les dones), les indústries extractives, refinaria, química, etc. (amb només un 3,0%), la construcció de maquinària, equip elèctric, etc. (amb el 3,1%) i el transport (3,9%).

<sup>15</sup> El fet que hi hagi dones contractades que són titulades superiors no vol dir que aquestes desenvolupin una feina que els exigeixi una titulació superior.



### Gràfic 13 Sectors on treballa la població de dones i homes joves amb estudis superiors a la província de Barcelona, 2007.



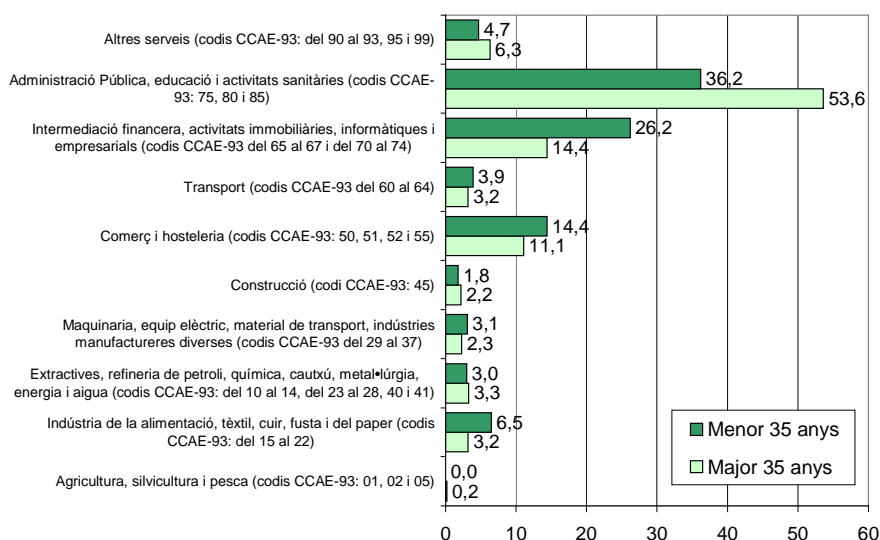
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim).

### També a escala provincial s'observen canvis generacionals en els cohorts més joves, amb una major incorporació de dones en sectors tradicionalment masculins: els serveis empresarials i la indústria.

Per grups d'edat, s'observen canvis generacionals importants en l'ocupació de les dones. Mentre que pel cohort de més edat (majors de 35) les oportunitats laborals se centren quasi exclusivament en el sector sanitari-educatiu-administració pública (el 53,6%), per les més joves, tot i ser encara un sector important en les oportunitats d'ocupació, el sector que integra les activitats immobiliàries, informàtiques, serveis empresarials, les activitats d'R+D i mediació financera esdevé un altre filó d'ocupació (passa del 14,4% entre les de més edat al 26,2% entre les joves). D'altra banda, tot i que estar a nivells encara baixos, també s'observa una major tendència a treballar a la indústria manufacturera (que passa del 3,2% al 6,5% en el grup de joves). En conseqüència, s'observa una tendència positiva pel que fa a la incorporació de la dona en d'altres sectors del teixit productiu en els que tradicionalment havia estat exclosa.



**Gràfic 14 Sectors on treballa la població de dones amb estudis superiors segons grups d'edat a la província de Barcelona, 2007.**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim).

**A Sant Boi de Llobregat la sanitat, l'educació i l'administració pública són també la principal font d'ocupació de les joves titulades superiors.**

**En canvi, els serveis empresarials, financers, informàtics i immobiliaris, que ocupen un lloc destacat en l'ocupació d'aquest grup de joves a nivell provincial, tenen molta menys presència en l'ocupació local.**

El sector que aglutina les activitats de la sanitat, l'educació i l'administració pública és també la principal font d'ocupació d'aquest col·lectiu al municipi. Ho és també pels homes, mentre que pel conjunt de la província és un dels sectors de l'economia amb menys presència d'homes qualificats (a Sant Boi de Llobregat ocupa el tercer lloc en ocupació masculina).

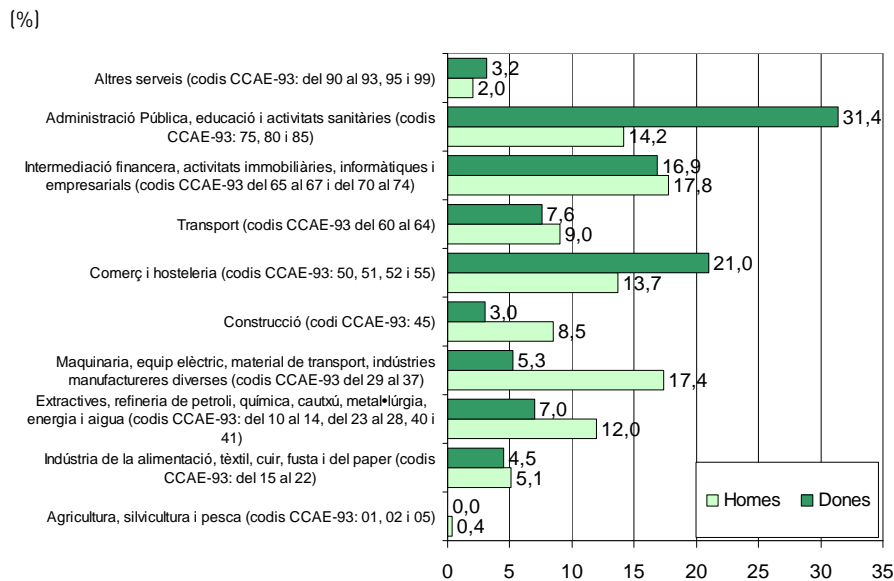
Cal remarcar com a fet singular que el sector que aglutina comerç i hosteleria sigui el segon en importància per a l'ocupació de dones joves amb titulació superior a Sant Boi de Llobregat, amb el 21,0% de les treballadores. Una de cada cinc dones qualificades.

En canvi, el sector que agrupa els serveis empresarials, financers, informàtics i immobiliaris, que està en el segon lloc en l'ocupació d'aquest col·lectiu, a Sant Boi de Llobregat és menys important, on representa un 16,9% de l'ocupació front el 26,2% provincial. No obstant això, atès que hi ha una diferència de sis anys entre les dades locals i les provincials i aquest sector ha estat immers en una etapa expansiva en els darrers anys, és probable que s'hagi incrementat el nombre de persones qualificades que exerceixen la seva professió en aquest àmbit de l'economia i les diferències siguin menors.

Pel que fa als sectors amb més possibilitats de trobar feina, les participants al grup de discussió creuen que són l'educatiu i el sanitari, seguit del sector públic. La visió de les participants és que majoritàriament no es dona una suficient adequació del nivell d'estudis amb el lloc de treball que s'aconsegueix. No és habitual tenir una feina adequada al nivell de qualificació.



### Gràfic 15 Sectors on treballa la població de dones i homes joves amb estudis superiors a Sant Boi de Llobregat, 2001.



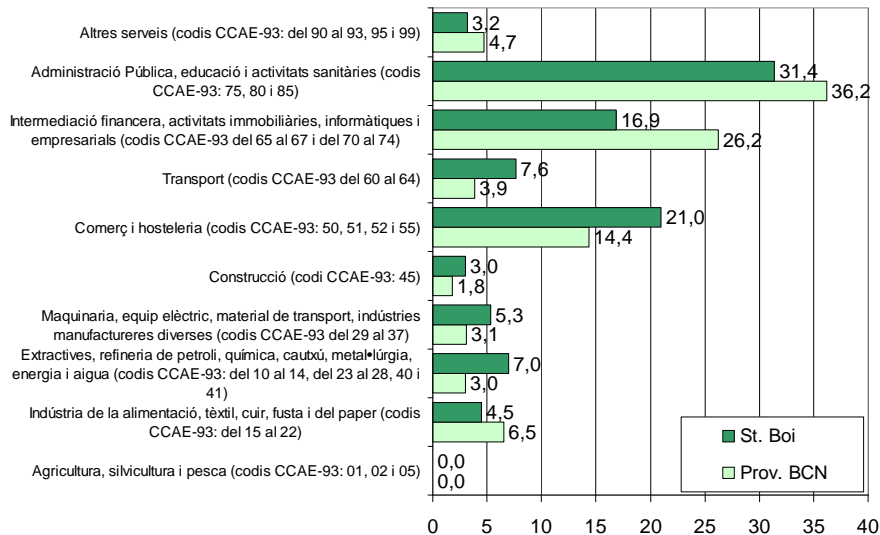
Font: Cens de població de 2001.

### La presència de dones joves amb titulació superior en sectors tradicionalment masculins és superior a Sant Boi de Llobregat que al conjunt de la província.

Finalment, assenyalar la major presència en sectors tradicionalment masculins de dones qualificades que resideixen a Sant Boi de Llobregat. Si es compara la distribució d'aquest col·lectiu de dones per sectors, s'observa que hi ha una major proporció de dones a Sant Boi de Llobregat que treballen en sectors com el transport (7,6% respecte al 3,9% provincial), les activitats extractives, químiques i metal·lúrgia, energia i aigua (7,0% respecte al 3,0% provincial), en la producció de maquinaria, equip elèctric, material de transport (5,3% respecte al 3,1% provincial) i, finalment, en la construcció (3,0% respecte al 1,8% provincial).

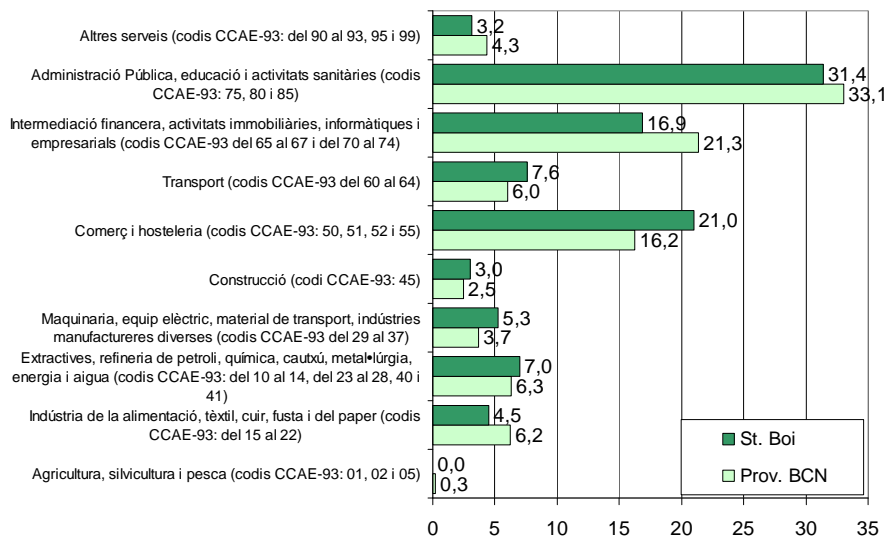


**Gràfic 16** Sectors on treballa la població de dones joves amb estudis superiors, comparació Sant Boi de Llobregat amb prov. Barcelona, 2001, 2007.



Font: Cens de població de 2001 i EPA (2n trim 2007).

**Gràfic 17** Sectors on treballa la població de dones joves amb estudis superiors, comparació Sant Boi de Llobregat amb prov. Barcelona, 2001.



Font: Cens de població de 2001.

**A nivell provincial s'observen diferències generacionals entre les dones joves i les de més edat pel que fa la seva presència en l'àmbit públic i privat. En el cas de la joves, la gran majoria treballen en l'empresa privada.**

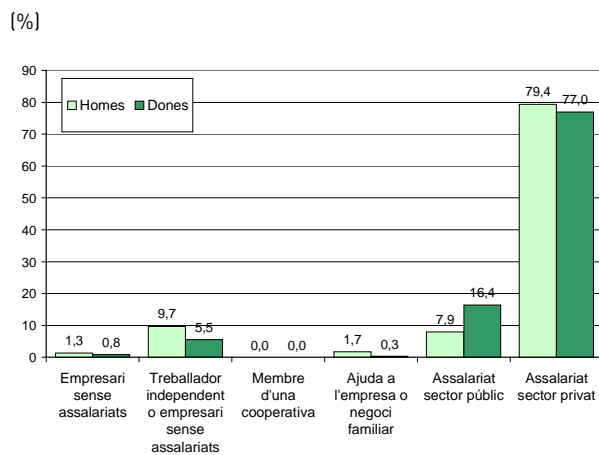
La situació professional d'homes i dones joves divergeix lleugerament, tot i que en els darrers anys s'ha anat avançant cap a una major igualtat. La proporció de joves - homes i dones - que



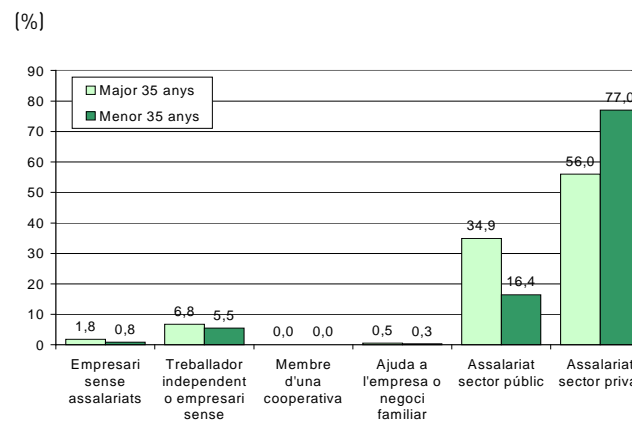
treballen com a assalariats o assalariades del sector privat és molt semblant. Les diferències venen principalment de la participació d'homes i dones en l'autoocupació i en el sector públic (amb una major presència d'homes en el primer i de dones en el segon).

Les diferències generacionals són prou evidents. Mentre un 34,9% de les dones qualificades majors de 35 anys són assalariades del sector públic, només un 16,4% de les joves ho és. Contràriament, tres de cada quatre dones joves qualificades és assalariada del sector privat.

Gràfic 18 Situació professional de la població de dones i homes joves amb estudis superiors, 2007.



Gràfic 19 Situació professional de la població de dones amb estudis superiors segons grups d'edat, 2007.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA (2n trim).

A nivell local el grup de dones emprenedores amb titulació superior no supera les dues-centes persones. Cal assenyalar que el grup de dones autònomes és en termes relatius inferior a la provincial.



**Taula 3 Població ocupada amb titulació superior a Sant Boi de Llobregat segons situació professional, 2001.**

	Total	Homes	Dones
Empresari/a o professional que té personal contractat	3,5	5,0	1,8
Empresari/a o professional que no té personal contractat	5,0	6,1	3,7
Treballador/a per compte d'altre amb caràcter fix o indefinit	68,8	71,4	65,9
Treballador/a per compte d'altre amb caràcter eventual, temporal,...	22,3	16,9	28,1
Ajuda familiar	0,1	0,2	0,1
Membre de cooperatives	0,4	0,4	0,4
Total	100,0	100,0	100,0

Font: Cens de població de 2001.

Sobre el tema de l'autoocupació l'opinió de les participants al grup de discussió és que aquesta opció comporta molts riscos i es necessita una inversió considerable. En definitiva no la consideren una opció preferent.

### 3.4. Mobilitat laboral

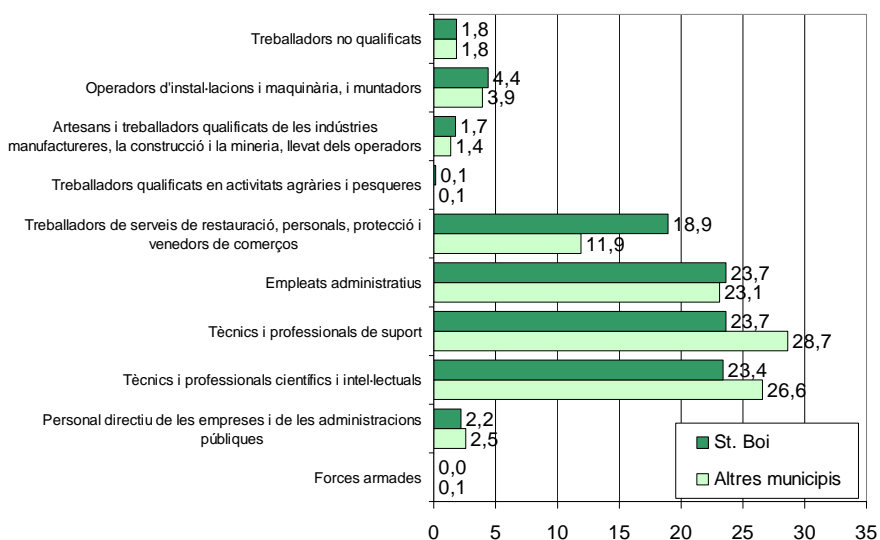
**La major part de la població de Sant Boi de Llobregat amb titulació superior treballa en un altre municipi, fet que posa de relleu, altra cop, que les oportunitats laborals al municipi són més aviat escasses.**

És important també assenyalar el fet que dos de cada tres dones joves amb titulació superior que resideixen a Sant Boi de Llobregat treballen en un altre municipi (el 67,2%). Aquesta xifra és del 76,3% en el cas dels homes del mateix grup d'edat. Un indicador clar de que les oportunitats laborals al terme municipal són més aviat escasses per a aquest col·lectiu professional.



## Gràfic 20 Ocupacions de la població de dones joves amb estudis superiors que resideixen a Sant Boi de Llobregat segons localització de l'establiment on treballen, 2001.

(%)



Font: Cens de població de 2001.

Les participants al grup de discussió corroboren que, efectivament, a Sant Boi hi ha poca oferta de treball qualificat i que cal anar a cercar-la a Barcelona o a altres ciutats de la comarca.

**La mobilitat per motiu de treball evidencia el fet que a nivell local les oportunitats es limiten a dos sectors: el que aglutina sanitat, educació, serveis socials i administració pública i el que agrupa comerç i hostaleria (al voltant del 30% cadascun).**

**El fet que moltes de les joves que treballen en d'altres municipis s'ocupin en el sector dels serveis financers, immobiliaris, informàtics i empresarials corrobora el subdesenvolupament d'aquestes activitats a Sant Boi de Llobregat.**

Un dels sectors rellevants per a l'ocupació d'aquest grup de dones és el transport, un sector de baix valor afegit. Les dades semblen indicar que a nivell local no s'han retingut les activitats de més valor afegit.

L'anàlisi dels sectors on s'ocupen les dones joves amb estudis superiors que resideixen a Sant Boi de Llobregat en relació on es localitza l'establiment on treballen (al mateix municipi o d'altres) també aporta llum sobre les oportunitats laborals que ofereix el teixit productiu local.

El fet més rellevant és que aproximadament una de cada tres dones joves amb titulació superior que resideix i treballa a Sant Boi de Llobregat ho fa en el sector del comerç i l'hostaleria. Aquesta proporció es redueix a la meitat quan s'analitza el col·lectiu de dones que treballa en d'altres municipis. Tenint en consideració que aquest sector no té una especificitat concreta al municipi que faci pensar en una major demanda laboral de personal qualificat, es dedueix que les oportunitats laborals que ofereixen les empreses ubicades al terme municipal són més aviat ben escasses i l'ocupació en el comerç representa una sortida laboral (en situació de subocupació) per a moltes d'aquestes dones.



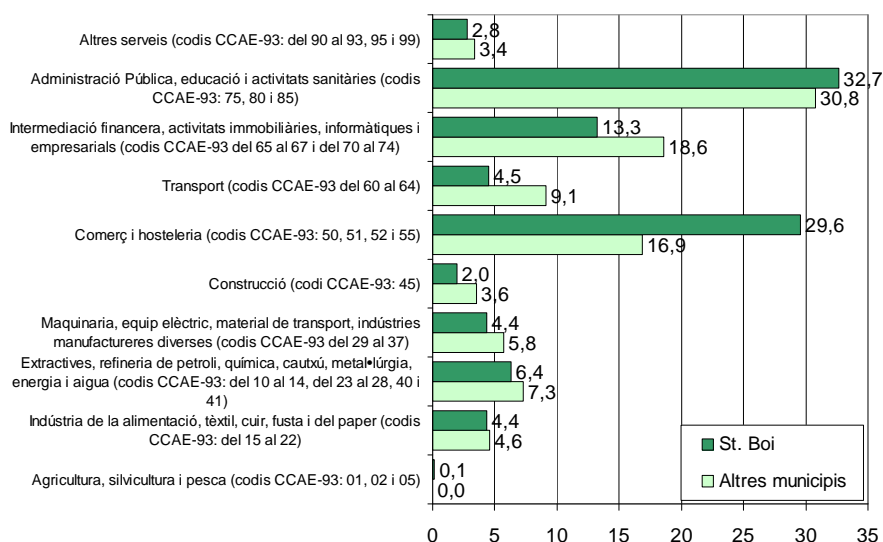
També s'observa una menor presència de dones joves que resideixen i treballen en el terme municipal en el sector que agrupa els serveis financers, immobiliaris, informàtics i empresarials (amb un 13,3% front el 18,6% de les que treballen en un altre municipi). Aquest fet corrobora la menor presència d'aquests sectors en el teixit productiu local i, per tant, un possible subdesenvolupament d'aquestes activitats en el terme municipal.

En canvi, la proporció de dones que resideixen i treballen a Sant Boi de Llobregat en el sector que agrupa serveis sanitaris, educatius i administració pública és superior a les que treballen fora del municipi. Aquest fet reforça encara més la importància d'aquest sector per a l'ocupació d'aquest grup de dones i la capacitat de retenir-les per part dels sectors que en formen part.

Una darrera diferència significativa és la relativa al sector transport, el qual sembla oferir força oportunitats laborals en els municipis veïns. Conclusió que es desprèn del fet que hi hagi un 9,1% de les dones que treballen fora del municipi ocupades en aquesta activitat productiva.

**Gràfic 21 Sectors on treballa la població de dones joves amb estudis superiors que resideixen a Sant Boi de Llobregat segons municipi on es localitza el lloc de treball, 2001.**

[%]



Font: Cens de població de 2001.

Del conjunt de població ocupada amb titulació superior que resideix a Sant Boi de Llobregat el 31,6% (un de cada tres) treballa al municipi. El segon destí més important de titulats superiors és la ciutat de Barcelona (un de cada quatre titulats que resideixen a Sant Boi de Llobregat) i, el tercer i quart destí, en una escala molt menor, són L'Hospitalet de Llobregat (amb el 6,0%) i Cornellà de Llobregat (4,3%). Aquests quatre municipis ocupen a dos de cada tres titulats que resideixen al municipi.



**Taula 4 Principals municipis de destí de la població ocupada amb titulació superior que resideix a Sant Boi de Llobregat, 2001.**

	% col.	% acum.
Sant Boi de Llobregat	31,6	31,6
Barcelona	26,4	58,0
Hospitalet de Llobregat (L´)	6,0	64,1
Cornellà de Llobregat	4,3	68,3
Prat de Llobregat (El)	3,6	72,0
Martorell	2,8	74,7
Gavà	1,8	76,5
Esplugues de Llobregat	1,3	77,8
Sant Vicenç dels Horts	1,2	79,0
Sant Joan Despí	1,1	80,1

Font: Cens de població de 2001.



## 4. La realitat de les empreses de Sant Boi

---

En aquest capítol es presenten els principals resultats obtinguts mitjançant les enquestes a empreses (veure capítol 1, apartat de metodologia).

A una mostra qualitativa d'empreses del municipi s'ha passat un qüestionari autocompletat. Del total de qüestionaris enviats s'han obtingut vint-i-cinc respostes. Cal fer esment de les dificultats que s'han presentat a l'hora de contactar amb la persona responsable dels recursos humans o de gerència, ja que algunes de les empreses tenen la seva seu fora de l'àmbit local, en alguns casos fora de Catalunya. D'altra banda, hi ha empreses que formen part de grups empresarials que, en els centres de treball ubicats al terme municipal de Sant Boi de Llobregat, s'hi porten a terme els processos de baix valor afegit i que no precisen de personal tècnic qualificat, per la qual cosa no oferien dades a tenir en compte per a l'estudi. És el cas d'algunes editorials, empreses de sector químic i empreses de logística, entre d'altres.

En els apartats que segueixen es presenten els principals resultats obtinguts mitjançant els qüestionaris i les entrevistes en profunditat en relació fa als següents aspectes:

- Característiques generals de l'empresa i la plantilla
- Anàlisi de la demanda d'ocupacions qualificades
- La implementació de mesures de conciliació de la vida laboral i la vida personal

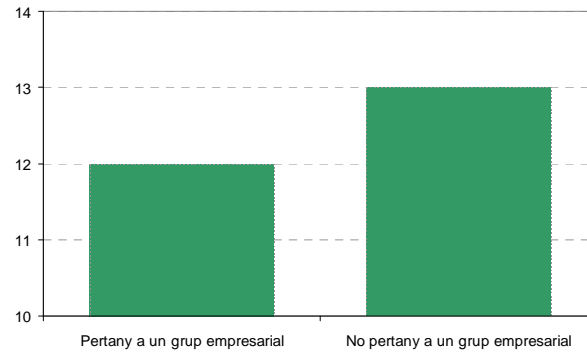
### 4.1. Característiques generals de l'empresa i la plantilla

En primer lloc, l'anàlisi de la mostra amb la qual s'ha treballat indica que gairebé la meitat de les empreses contactades pertanyen a un grup empresarial. No es destaquen diferències significatives entre les empreses que pertanyen a un grup empresarial i les que no, pel que fa a nombre de treballadors/es i sectors d'activitat.



## Gràfic 22 Pertinença de l'empresa a un grup empresarial

(Valors absoluts)

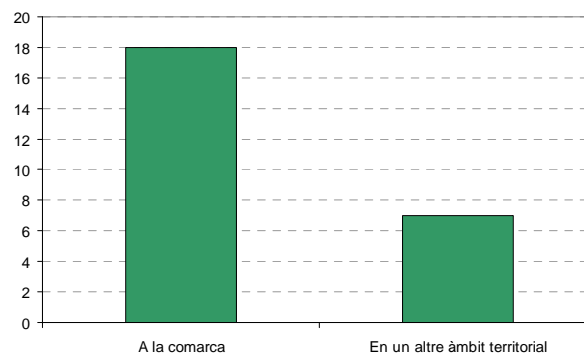


Font: Elaboració pròpia a partir de les entrevistes a empreses.

La proximitat al territori en la presa de decisions sobre els aspectes relacionats amb els recursos humans es considera un aspecte rellevant ja que permet a les empreses adquirir un coneixement més elevat dels aspectes locals. En aquest sentit, la majoria d'empreses prenen les decisions sobre recursos humans a la pròpia comarca (i, majoritàriament, a Sant Boi de Llobregat). Només en alguns casos, corresponents en la seva majoria al sector financer i mèdic, es decideixen en un altre àmbit territorial.

## Gràfic 23 Presa de decisions sobre els Recursos Humans

(Valors absoluts)



Font: Elaboració pròpia a partir de les entrevistes a empreses.

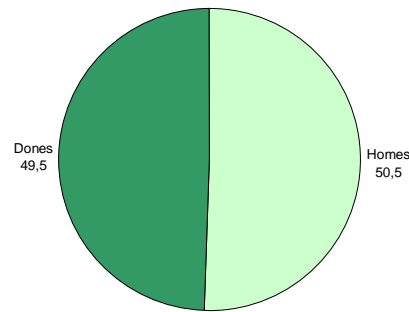
Un dels aspectes claus en l'anàlisi del teixit productiu de Sant Boi de Llobregat és el perfil de la plantilla de les diferents empreses. L'anàlisi dels resultats de les entrevistes manifesta que si es té en compte la composició de la plantilla, en global, hi ha un repartiment força equilibrat entre homes i dones (50,5% són homes i 49,5% són dones). Tot i això, existeixen alguns matisos importants a considerar. Segons les dades recollides, hi ha alguns sectors en què les dones



són majoria. Aquests són: *Comerç al detall* (76,0%), *Educació* (74,2%), *Sanitat* (55,9%) i *Indústries químiques* (50,6%). En canvi, en la resta del sector industrial<sup>16</sup>, les dones tenen una posició relativa molt menor (només el 29,0% d'aquest sector són dones).

#### Gràfic 24 Distribució de la plantilla segons sexe

(%)



Font: Elaboració pròpia a partir de les entrevistes a empreses.

Les dades aportades pel treball de camp indiquen que la majoria de càrrecs directius estan ocupats per homes. Així, malgrat que la plantilla sigui més o menys igualitària quant a la seva distribució per sexe, aquesta paritat es trenca quan se centra l'atenció en el nombre de dones que ocupen càrrecs de responsabilitat directiva. En base a les dades analitzades, es constata que set de cada deu persones amb responsabilitat directiva són homes. Dit d'una altra manera, només un 28,3% de les persones amb càrrecs directius són dones. Aquesta és una característica transversal. Només en el sector de l'*Educació* i la *Sanitat* les característiques són lleugerament diferents (en el primer cas, aproximadament el 41,6% dels càrrecs directius són dones i, en el segon, ho són el 35,82%). Tanmateix, en ambdós sectors, la proporció de dones en càrrecs directius és més baixa que la proporció de dones a la plantilla.

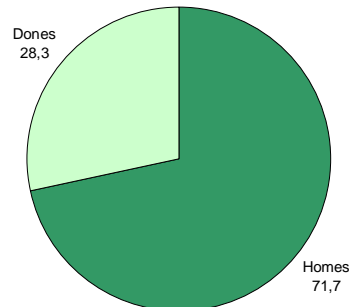
<sup>16</sup> Els sectors considerats en aquesta agrupació són: Fabricació d'equips i instruments de precisió, Fabricació de materials electrònics, Fabricació de materials de transport, Fabricació de maquinària i materials elèctrics i Fabricació de maquinària. Aquesta agrupació exclou el d'Indústries químiques, que pel seu pes relatiu i importància al municipi s'analitza per separat. La classificació s'ha fet "ad hoc" i no es manté al llarg de les properes línies.



---

### Gràfic 25 Càrrecs directius segons sexe

(%)



Font: Elaboració pròpia a partir de les entrevistes a empreses.

---

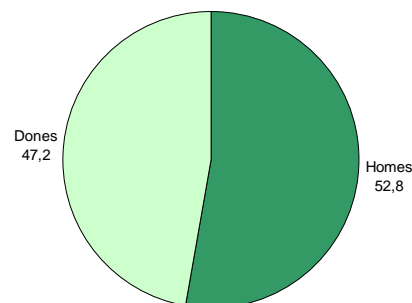
Les participants al grup de discussió creuen que les empreses prefereixen tenir homes en els càrrecs de responsabilitat, entre d'altres raons, opinen que això es donaria per evitar les baixes maternals. Igualment es comenta que, entre les dones, encara que comptin amb currículums professionals excel·lents, no es dóna suficient consciència i ambició per aspirar a càrrecs directius.

Finalment, la presència de dones en els òrgans de representació del personal treballador segueix un patró similar a les persones que hi ha en plantilla, tot i que amb una quantitat d'homes lleugerament superior. Així, un 52,8% dels representants en els òrgans de treballadors i treballadores són homes, enfront d'un 47,2% que són dones. Entre les empreses que han respost el qüestionari, només hi ha un cas en que la composició en l'òrgan de representació sigui majoritàriament femenina, es tracta d'un centre educatiu.

---

### Gràfic 26 Representativitat en els òrgans de treballadors i treballadores

(%)



Font: Elaboració pròpia a partir de les entrevistes a empreses.

---



## 4.2. Anàlisi de la demanda d'ocupacions qualificades

En el quadre de l'annex 1 es sintetitzen les respostes de les empreses a les preguntes relatives a:

- La dimensió de l'empresa
- Quines són les ocupacions de perfil tècnic i superior a l'empresa.
- El nombre aproximat de persones ocupades en cadascuna d'aquestes ocupacions<sup>17</sup>.
- La proporció per sexes en cadascuna de les ocupacions.
- Les vacants que es preveuen en els propers 12 mesos.
- La dificultat per cobrir aquests llocs qualificats.
- El nivell educatiu que requereixen i l'especialitat.
- La formació complementària desitjable per aquestes ocupacions.

S'observen d'entrada notables diferències en la proporció de llocs de treball d'aquests perfils que les diferents empreses tenen, i, malgrat l'heterogeneïtat dominant, es poden apuntar algunes tendències:

- Les empreses del sector industrial presenten una proporció baixa de perfils tècnics o superiors. Es destaca, no obstant, el cas d'una gran empresa del sector farmacèutic, dedicada al desenvolupament i fabricació de medicaments, on més de la meitat de la plantilla respon a aquest perfil.
- A l'altre extrem, les dades de l'entitat bancària que s'ha entrevistat<sup>18</sup> apunten que aquest és un sector que ocupa molt majoritàriament personal amb qualificació tècnica o superior.
- Així mateix, les tres organitzacions de l'àmbit de l'educació també presenten una alta proporció d'aquests perfils.
- Cal esmentar especialment el sector sanitari, ja que, si bé en termes relatius la proporció de personal amb perfil tècnic o superior no arriba a la meitat de la plantilla en cap de les dues empreses entrevistades, en termes absoluts genera un volum molt important d'ocupacions amb perfil alt.
- Finalment, s'observa que també les dues empreses de l'àmbit de la gestoria, assessorament i consultoria empresarial presenten una proporció elevada d'aquests perfils. No obstant, es tracta d'empreses petites.

Si la mateixa anàlisi es fa des de l'òptica del gènere, s'evidencien unes pautes de forma més marcada.

Si bé l'apartat anterior mostrava que una gran majoria de càrrecs directius estan ocupats per homes, la pauta canvia quan s'analitza la situació pel que fa a les ocupacions de perfil tècnic i/o superior, entenen com a tals aquelles que requereixen un grau superior, una diplomatura o una llicenciatura.

<sup>17</sup> Cal esmentar que diverses empreses no han volgut contestar aquesta pregunta, com es pot veure en el quadre.

<sup>18</sup> Encara que ha proporcionat les dades a nivell de tota l'organització, no només de la seu de Sant Boi de Llobregat.



Així, davant la pregunta referida a la proporció d'ambdós sexes en les ocupacions tècniques o superiors, s'identifica el següent:

- A sis de les vuit empreses del sector industrial que han respost la pregunta, tendeix a haver-hi, en conjunt, més homes que dones en les ocupacions qualificades, especialment en les que comporten càrrecs de responsabilitat, però tot i així és de destacar el fet que hi ha empreses on, en ocupacions tècniques, és al revés. A tall d'exemple, es destaca el cas d'una empresa farmacèutica que en aquelles ocupacions qualificades més nombroses (tècnics i analistes de laboratori) hi ocupa més dones que homes. No és així en canvi a nivells de més responsabilitat.
- Cal afegir el fet que, en aquelles empreses industrials que manifesten ocupar més dones que homes en càrrecs de responsabilitat, aquests no són tant vinculats a producció com a gestió i administració (sobretot referent a recursos humans).
- També el sector del gran comerç, a jutjar per les dades de l'empresa d'aquest sector que s'ha entrevistat, de fort pes ocupacional en termes quantitius, ocupa més homes que dones en les ocupacions qualificades, i especialment en les de responsabilitat.
- A l'altre extrem, a les tres empreses del sector sanitari, a pràcticament totes les ocupacions de perfil tècnic o superior hi ha més dones que homes.
- Si bé de forma no tant majoritària, també en les organitzacions del sector de l'educació predominen les dones.
- Pel que fa a les activitats de gestoria, assessoria i consultoria, les dues empreses entrevistades presenten pautes molt diferents en aquest sentit i, per tant, no s'apunten tendències clares.

Com mostra el quadre, són bastants les ocupacions en què les empreses manifesten tenir dificultats per poder-les cobrir. On hi ha més coincidència entre les diferents empreses és en les següents ocupacions:

- Metges/ses
- Infermers/eres
- Mestres
- Advocats/assessors jurídics i laborals
- Economistes
- Farmacèutics/ques

En conjunt, les dificultats per cobrir els llocs es manifesten més clarament relacionades amb professions que no amb categories, ja que només sis de les empreses entrevistades manifesten explícitament tenir dificultats per cobrir els llocs directius. No obstant, cal tenir present que moltes de les empreses entrevistades tenen pocs llocs directius ubicats a Sant Boi de Llobregat.

Ara bé, al preguntar per les oportunitats d'ocupació actuals a les empreses, és a dir, els llocs vacants que en tenien en el moment de fer l'entrevista, aquestes es centren sobretot en:

- Metges/ses
- Infermers/es
- Comercials
- Ocupacions tècniques en el sector químic



En relació al nivell d'educació que es demana, en la majoria de casos es demanen estudis superiors, excepte en el cas dels perfils d'administració on gairebé totes les empreses demanen el Cicle Formatiu de Grau Superior.

Pel que fa a les especialitats que es demanen per exercir les ocupacions tècniques o superiors, si s'analitzen aquelles que són esmentades per un major nombre d'empreses, destaquen les següents:

- Aquelles relacionades amb les ciències econòmiques i empresarials i la gestió administrativa, tant en el sector industrial com en el sector serveis, i tant a nivell de llicenciatura com de diplomatura i cicle formatiu de grau superior. De les 25 empreses entrevistades, en 16 d'elles hi ha ocupacions qualificades per les quals es demana alguna titulació d'aquest àmbit.
- Les enginyeries, concentrades en el sector industrial (7 de les 25 empreses ho esmenten).
- Les titulacions relacionades amb la informàtica.

No obstant, el pes en l'ocupació del municipi que tenen el sector de l'educació i, sobretot, el sector sanitari, fan que les titulacions vinculades amb aquests àmbits prenguin també molta rellevància.

Finalment, en el quadre de l'annex 1 es recull també la formació específica o complementària que les empreses entrevistades manifesten que seria desitjable per les diferents ocupacions tècniques i superiors. Es destaca que en general té relació amb competències tècniques específiques de l'ocupació, coneixements tècnics, i no tant amb competències més transversals i instrumentals, a excepció tal vegada de les ocupacions d'administratiu/va on més d'una empresa coincideix a destacar la necessitat de coneixements d'informàtica. Igualment, són poques les empreses que citen la formació complementària en habilitats directives en relació als càrrecs directius.

### **4.3. La implementació de mesures de conciliació de la vida laboral i la vida personal**

Tot i que entre les empreses entrevistades, pel que fa a la conciliació de la vida laboral i la vida personal, n'hi ha que es limiten a complir amb els requeriments que marca la llei, quasi bé totes elles contempen algun tipus de mesura en les seves polítiques de recursos humans.

Pel que fa a les mesures de conciliació més implementades, s'observa que, 18 de 25 empreses entrevistades contempen la possibilitat d'allargar els permisos i excedències més enllà del període estipulat per llei, renunciant al sou durant aquest període i amb la garantia de tornar al mateix lloc de treball. Una altra mesura que du a terme el mateix nombre d'empreses consisteix en reduir la jornada laboral durant un temps, és a dir el personal empleat pot treballar menys hores al dia o a la setmana si accedeix a tenir un sou proporcionalment inferior.

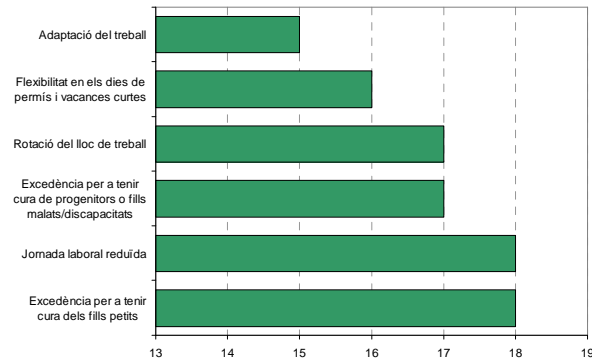
Seguides per grau d'importància es donen mesures de rotació del lloc de treball en 17 de les 25 empreses entrevistades i d'adaptació del treball, en 15 empreses, en cas de trobar-se en situacions especials com ara embaràs o convalescències.

En 16 empreses de 25 manifesten que el personal treballador, sempre després de consultar-ho amb l'empresa pot agafar els dies de permís o vacances fora dels períodes de vacances tradicionals.



## Gràfic 27 Mesures de conciliació amb major implantació en les empreses entrevistades

(Valors absoluts)



Font: Elaboració pròpia a partir de les entrevistes autocomplementades.

A les empreses entrevistades també es donen altres tipus de mesures encara que amb menys grau d'importància, caldria citar les d'assessorament i el suport professional mitjançant formació en aspectes com gestió del temps (en 10 empreses), gestió de l'estrès (en 8 empreses) o bé la possibilitat de fer horaris flexibles permetent al personal determinar certes variacions en l'horari d'entrada i sortida (en 9 empreses).

Altres mesures es donarien amb menys freqüència com ara els bancs de temps lliure remunerat, és a dir intercanviar sou per temps lliure (en tres empreses), el teletreball (només en dues empreses) o bé ajuts econòmics per a despeses en la cura de fills i persones grans (en una sola empresa).

Una altra mesura, malgrat ser reivindicada per part del personal treballador en algunes empreses grans, com la de tenir llar d'infants dins l'empresa no es dona en cap de les empreses entrevistades.

Pel que fa a les diferències més significatives que s'observen si es té en compte la dimensió de l'empresa, en les empreses més petites es donen més mesures relacionades amb polítiques excepcionals i excedències que en les més grans i, en canvi, en les empreses més grans es contempen mesures de suport i assessorament al personal mitjançant accions formatives relacionades amb la gestió del temps, de l'estrès, etc. que no es donen en les més petites. Aquest tipus de suport i assessorament també es dona amb major freqüència en les empreses que pertanyen a algun grup empresarial.

En les empreses amb plantilles més feminitzades (més d'un 60% de dones) s'observa que s'hi donen més serveis d'assessorament i suport professional com per exemple l'assessorament de trajectòria professional.

Per sectors d'activitat s'observen els següents aspectes diferencials:

- En les empreses entrevistades del sector de sanitat destaquen com a mesures més implementades les relacionades amb les adaptacions del treball per circumstàncies especials, en concret es tracta de facilitar o evitar certes tasques que poden comportar riscos o sobrecàrregues per la persona en cas d'embaràs principalment. Igualment en una de les empreses entrevistades s'ha fet un esforç per organitzar els torns del personal de manera que cada persona pugui disposar d'uns dies de lliure disposició



que es consensuen en funció de la demanda. A la mateixa empresa es contempla la possibilitat que el personal pugui sol·licitar rotació en el lloc de treball per tal de canviar de tasques i/o d'equip. Des de la mateixa empresa sanitària es comenta que s'observa una tendència progressiva a incrementar per part dels pares la sol·licitud de permisos parentals.

- Pel que fa al sector educatiu destaquen les excedències o permisos més enllà del que estipula la llei, com per exemple allargar aquests períodes per que coincideixin amb l'entrada d'un nou curs escolar. Pel que fa als horaris cal dir que en aquest sector al coincidir l'horari laboral amb l'horari escolar es dona de per sí una situació fàcilment compatible amb la dedicació a la família. La flexibilitat horària i la reducció de jornada, segons les empreses entrevistades, es miren de contemplar a l'hora d'organitzar els horaris del professorat. Pel que fa a la flexibilitat horària, s'apunta en una de les entrevistes realitzades en aquest àmbit que la legislació espanyola no contempla el fet de tornar d'una baixa laboral amb dedicació horària parcial durant un temps, és a dir incorporant-se de manera progressiva a la dedicació completa i creu que seria millor que, en determinats casos es pogués contemplar aquesta possibilitat.
- En els sectors de producció industrial figuren com a rellevants les mesures relacionades amb les adaptacions del treball per circumstàncies especials.
- En el sector químic destacarien igualment les mesures de flexibilitat en el temps com la jornada laboral reduïda, els horaris flexibles i els llocs de treball compartits, és a dir que dues o més persones treballen a temps parcial compartint el mateix lloc de treball. També en les empreses entrevistades d'aquest sector destaquen les mesures relacionades amb la flexibilitat en l'espai com per exemple la utilització de videoconferències per comunicar-se amb col·legues o clients d'altres ciutats i evitar desplaçaments.

L'opinió de les participants al grup de discussió és que manquen mesures de conciliació a les empreses. Pel que fa a si les dones gaudeixen d'aquestes mesures, creuen que hi ha certa reticència per part de les pròpies dones per demanar massa permisos ja que això els podria comportar el fet de perdre la feina. D'altra banda, es recull l'opinió que entre les empreses del tercer sector i l'administració pública es donen més facilitats per acollir-se a mesures de conciliació.



## 5. Conclusions

---

- El teixit productiu de Sant Boi de Llobregat, segons les últimes dades censals, de l'any 2001, no té prou capacitat per absorbir el nombre de titulats superiors que resideixen al municipi i volen treballar. En el cas concret de les dones amb aquesta qualificació, això suposa que el 67% van a treballar fora del municipi, principalment Barcelona però també Cornellà i L'Hospitalet. Això es deu a l'estructura sectorial del teixit productiu però, sobretot, al fet que dins de la cadena de valor dels diferents sectors, Sant Boi de Llobregat s'ha especialitzat, en termes generals, en aquelles fases de menys valor afegit. El fet que les empreses del sector industrial que s'han entrevistat presentin una proporció baixa de perfils superiors ho corrobora.
- Això genera una necessitat de mobilitat per una part de la població si vol accedir a un lloc acord amb el seu nivell de qualificació. En conseqüència, per aquelles persones per les quals la mobilitat és una dificultat, la única sortida és la subocupació, és a dir, treballar en una ocupació de nivell de qualificació inferior al que es posseeix. Per tant, el primer factor causant de les situacions de subocupació que es donen al municipi es troba en la mateixa estructura productiva d'aquest, que no genera prou llocs de treball qualificats. Malgrat la manca d'actualització de les dades, les entrevistes qualitatives han corroborat aquest fet.
- La subocupació a Sant Boi de Llobregat és, efectivament, més elevada que la mitjana provincial, especialment entre les dones i els homes joves. Segons les últimes dades censals, la meitat de dones qualificades del municipi treballen per sota del seu nivell de qualificació. Un tret singular del municipi és l'alt nivell de subocupació de dones en el comerç, fet que mostren les dades i que corrobora també l'entrevista realitzada a una gran superfície del municipi.
- Aquesta pauta global, no obstant, amaga el fet que hi ha determinats sectors a Sant Boi de Llobregat que estan generant més llocs de treball qualificats dels que el municipi cobreix i per tant suposen un potencial important d'ocupació pel col·lectiu que aquí es tracta, i més tenint en compte que es tracta d'activitats amb un volum molt important d'ocupació al municipi: les activitats sanitàries i de serveis socials, l'educació i l'administració. Tal com mostren les dades i també l'enquesta a les empreses, són tres sectors amb un important component femení en l'ocupació. A més, la sanitat i l'educació estan dins la franja del que es consideren sectors intensius en coneixement i alta tecnologia.
- Si s'augmenta l'òptica d'anàlisi al conjunt de l'àmbit del mercat de treball de Sant Boi de Llobregat<sup>19</sup>, així com de la província, es posa de relleu que les activitats informàtiques i els serveis empresarials, financers i immobiliaris són també estratègics per a la inserció de persones qualificades. No obstant, el municipi de Sant Boi concretament presenta nivells comparativament molt baixos d'ocupació en aquests sectors.
- Igualment, tot i que no formen part de l'àmbit del mercat de treball de Sant Boi de Llobregat segons definit amb les dades censals, cal tenir presents per la seva proximitat a Sant Boi, altres municipis en els quals s'estan desenvolupant en els últims anys una sèrie d'iniciatives de promoció de l'activitat econòmica d'alt valor afegit (com

---

<sup>19</sup> Segons es va definir a l'estudi 'La mobilitat laboral al Baix Llobregat 2001' elaborat pel Consell Comarcal del Baix Llobregat i que comprèn els municipis de Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, El Prat de Llobregat, Sant Boi de Llobregat i Santa Coloma de Cervelló.



el Parc Mediterrani de la Tecnologia - UPC de Castelldefels, el Parc de Negocis de Viladecans o el Parc Aeroespacial i de l'Espai de Viladecans) que estan començant a generar, o generaran en un futur pròxim, llocs de treball qualificats, especialment en el sectors científics, tecnològics i del coneixement. En aquest sentit, cal tenir present aquestes iniciatives com una oportunitat rellevant també per les dones joves qualificades de Sant Boi de Llobregat. Ara bé, per això és important (i) facilitar l'accés viari i en transport públic cap aquests recursos i (ii) establir mecanismes de cooperació i col·laboració entre els serveis de suport a la inserció i la reorientació laboral dels diferents municipis, tant per maximitzar les possibilitats de inserció o reinserció de les persones com per donar un millor i més ampli servei a les empreses.

- Si es comparen aquestes tendències amb l'especialització educativa de les dones joves qualificades de Sant Boi de Llobregat, hi ha una certa correspondència en el camp de la sanitat i els serveis socials (ja que un 18% de les titulades universitàries o de formació professional superior ho són en aquesta especialitat), però en canvi menys pel que fa educació i, sobretot, enginyeries i informàtica. Malgrat això, les dades mostren que la proporció de dones joves qualificades en el sector industrial a Sant Boi de Llobregat és superior a la mitjana provincial.
- En aquest sentit, la tendència a la segregació horitzontal de les dones en determinades activitats sembla que no és tant intensa a Sant Boi de Llobregat com en el conjunt de la província, per bé que es dona. Efectivament, la informació recollida a l'enquesta a les empreses mostra que, si bé hi ha sectors amb una altra concentració de dones en les plantilles, en sectors més tradicionalment masculins també hi ha empreses en què per determinats càrrecs tècnics hi ha una proporció de dones rellevant (encara que el nombre d'homes segueixi sent superior).
- En canvi, és molt evident la tendència a la segregació vertical, ja que és molt inferior la proporció de dones que es troben en els càrrecs directius de les empreses entrevistades (només el 28% enfront el 72% d'homes). A més, en aquells casos en què hi ha dones en càrrecs directius, aquests no són generalment vinculats a producció sinó més aviat a recursos humans, administració i gestió, etc.
- Alguns dels motius que s'apunten per explicar aquesta tendència, tenint en compte que es tracta d'una afirmació en base a fonts qualitatives, són per una banda la reticència que mostren les empreses a l'hora de promocionar a dones i per una altra banda, l'actitud de les pròpies dones de manca d'aspiracions en aquest sentit.
- L'anàlisi de les mesures que les empreses entrevistades manifesten implementar per tal de facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral mostra que les empreses no van molt més enllà de les mesures establertes per llei. De tota manera, la majoria d'empreses entrevistades afirmen tenir implementades almenys algun tipus de mesura, especialment aquelles relacionades amb les polítiques excepcionals i excedències i l'adaptació del treball per circumstàncies especials. La manca d'aquest tipus de mecanismes pot explicar, en part, el fet que hi hagi molt menys dones en càrrecs directius.
- Malgrat bona part de la població amb estudis superiors del municipi marxa fora per treballar, entre les empreses entrevistades es manifesta tenir dificultats a l'hora de cobrir bastants dels perfils qualificats que tenen. On hi ha més coincidència entre les diferents empreses és en els següents perfils:
  - Metges
  - Infermers/eres



- Mestres
  - Advocats/assessors jurídics i laborals
  - Economistes
  - Farmacèutics
- Pel que fa a les especialitats que el conjunt d'empreses més han citat com aquelles que demanen pels perfils superiors, aquestes són:
    - Aquelles relacionades amb les ciències econòmiques i empresarials i la gestió administrativa.
    - Les enginyeries, concentrades en el sector industrial
    - Les titulacions relacionades amb la informàtica.
  - La formació complementària o addicional que les empreses entrevistades manifesten que seria desitjable pels perfils superiors, en general té relació amb competències tècniques específiques de l'ocupació, coneixements tècnics, i no tant amb competències més transversals i instrumentals, com poden ser les habilitats directives en el cas dels càrrecs de direcció.
  - No obstant, per tal de reforçar les competències directives de les dones, les participants al grup de discussió creuen que farien falta accions formatives relacionades amb l'autoestima, el lideratge femení, la conducció d'equips, etc.
  - Finalment, l'opció de tirar endavant un negoci propi és molt minoritària entre les dones amb titulació superior de Sant Boi de Llobregat, no arriba al 6% d'aquelles que treballen, mentre que en el cas dels homes la proporció es dobla. L'aversion al risc que comporta sembla que és un dels principals motius que frena aquesta opció entre les dones joves.



## Annex 1. Quadre sintètic: Informació relativa als perfils qualificats de les empreses entrevistades

Empreses	Sector	Activitat	Tamany de l'empresa	Ocupacions de perfil superior o professional	Número de persones	Proporció per sexes	Vacants	Dificultat de cobrir el lloc	Titulació	Qualificació específica
1	Altres activitats empresarials	Assessorament i consultoria empresarial	18	Assessor jurídic	4	Més dones	No	Sí	Ll. Dret	Dret administratiu o urbanístic
				Assessor laboral	2	Més dones	No	Sí	Ll. Ciències del Treball	Recursos humans
				Enginyers agrònoms	3	Més homes	No	Sí	Enginyeria agrària	Autocad, Formació Comercial
				Economistes	2	Més dones	No	Sí	Dip. Ciències Empresarials o Ll. Econòmiques/Administració i Direcció d'Empreses	Tributari, fiscalitat, comptabilitat i gestió d'impostos
				Tècnic d'assegurances	1	Més dones	No	Sí	CFGS d'Administració	Formació en l'àmbit d'assegurances
<b>TOTAL</b>				<b>12</b>						
2	Comerç al detall	Gran superfície comercial	346	Informàtic/a	9	Més dones	No	No	Enginyeria Informàtica i CFGS Manteniment sistemes informàtics	Gestió d'intranet
				Comercials	9	Equilibrat	Sí	Sí	Ll. Publicitat i Relacions Públiques i CFGS Gestió comercial i màrqueting	
				Caps de sector	9	Més homes	Sí	Sí	Dip. Ciències Empresarials o CFGS Administració i Finances	Administració i gestió d'empreses
				Caps de secció	38	Més homes	Sí	Sí	Dip. Ciències Empresarials o Ll. Econòmiques/Administració i Direcció d'Empreses	Administració i gestió d'empreses
				Manteniment	5	Més homes	Sí	No	CFGS Electricitat	Manteniment d'aparells elèctrics
<b>TOTAL</b>				<b>70</b>						
3	Mediació financera	Banca i Finances	12	Directius	2	Més homes	Sí	Sí	Ll. Econòmiques/Administració i Direcció d'Empreses	MBA en finances
				Tècnics	3	Més dones	Sí	Sí	Dip. Ciències Empresarials o Ll. Econòmiques/Administració i Direcció d'Empreses	
				Comercials	4	Equilibrat	Sí	No	Ll. Dret	MBA en jurisprudència
				Administratiu/va	3	Equilibrat	Sí	No	Dip. Ciències Empresarials o CFGS Administració i Finances	
<b>TOTAL</b>				<b>12</b>						
4	Altres activitats empresarials	Protecció contra incendis	18	Enginyer tècnic industrial	1	Més homes	No	No	Enginyeria Tècnica Industrial	
5	Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	Psicologia i psiquiatria	650	Metges	91	Més dones	Sí	Sí	Ll. Medicina	Geriatría i metges de família
				Psiquiatres clínics	45	Més dones	Sí	No	Ll. Psiquiatria	Psiquiatria clínica
				Farmacèutics	2	Més dones	No	Sí	Documentació sanitària	Farmàcia hospitalària
				Terapeutes	3	Més dones	No	No	Ll. Fisioteràpia i CFGS Animació d'Activitats Físiques i Esportives	Teràpia i rehabilitació
				Treballadors socials	18	Més dones	No	No	Integració social	Treball social i orientació professional
				Educadors socials	1	Més dones	No	No	Dip. Educació Social	Serveis socials per a nens i joves
				Infermeres	18	Més dones	Sí	Sí	Dip. Infermeria	Formació en salut mental
<b>TOTAL</b>				<b>178</b>						



Empreses	Sector	Activitat	Tamany de l'empresa	Ocupacions de perfil superior o professional	Número de persones	Proporció per sexes	Vacants	Dificultat de cobrir el lloc	Titulació	Qualificació específica
6	Assegurances i plans de pensions, llevat de la seguretat social obligatòria	Assegurances	32	Advocats	2	Més homes	Si	Si	Ll. Dret	
				Enginyers	1	Més homes	No	No	Ll. Física	
				Economistes	8	Més dones	No	Si	Ll. Econòmiques/Administració i Direcció d'Empreses i CFGS Administració i Finances	
				Empresarials	7	Equilibrat	No	No	Ll. Econòmiques/Administració i Direcció d'Empreses	
				Matemàtics	2	Més homes	No	Si	Ll. Matemàtiques	
				Humanitats	1	Més dones	No	Si	Ll. Humanitats	Sociologia, antropologia i geografia social i cultural
				<b>TOTAL</b>	<b>21</b>					
7	Educació	Educació	48	Llicenciats en filologia	4	Més homes	No	No	Ll. Filologia catalana, Filologia Castellana i Filologia Anglesa	Llengües i dialectes de l'Estat espanyol
				Llicenciats en ciències	5	Equilibrat	No	No	Ll. Biologia, Física, Química	Física, biologia i bioquímica i química
				Llicenciats en Humanitats	3	Més homes	No	No	Ll. Geografia, Història, Filosofia	Història i arqueologia, filosofia i ètica
				Altres llicenciats	3	Equilibrat	No	No	Ll. Música, Belles Arts, Econòmiques	Música i arts de l'espectacle, Belles Arts i espectacles, Economia
				Diplomats en magisteri	17	Més dones	No	Si	Mestre Educació Infantil, Mestre d'Educació Primària i MEF	Formació de personal docent d'educació secundària o superior
				<b>TOTAL</b>	<b>32</b>					
8	Fabricació d'equips i instruments medicoquirúrgics, de precisió, òptica i relotgeria	Fabricació i venda de bàscules pesa persones i aparells per mesurar la tensió arterial	31	Gerent	1	Més homes	No	Si	Ll. Econòmiques, Informàtica, Empresarials	Anàlisi de balanços, negociació amb bancs, sistema fiscal i impostos, finances, informàtica i gestió d'empreses
				Directors de departament	3	Més homes	No	Si	Ll. Econòmiques, Empresarials	Anàlisi de balanços, gestió de compres i gestió de clients
				Tècnics	3	Més homes	No	Si	Enginyeria Electrònica i CFGS Administració de sistemes informàtics	Internet, base de dades
				Administratiu/va	4	Equilibrat	No	No	CFGS Administració de sistemes informàtics, CFGS Administració i Finances	
				<b>TOTAL</b>	<b>11</b>					
9	Altres activitats empresarials	Desenvolupament, instal·lació i manteniment de sistemes informàtics i de comunicacions	7	Informàtic/a	Nc	Nc	Nc	No	Enginyeria Informàtica	Programació, disseny
				<b>TOTAL</b>						
10	Educació	Educació	53	Mestres	16	Més dones	No	Si	Mestre Educació Infantil, Mestre d'Educació Primària i MEF	Pedagogia, nocions en didàctica
				Professors	26	Equilibrat	No	Si	Mestre Educació Infantil, Mestre d'EF, Mestre Llengua estrangera	Valors
				Administratiu/va	2	Més dones	No	Si	Ll. Empresarials	Reciclatge continu
				<b>TOTAL</b>	<b>44</b>					



Empreses	Sector	Activitat	Tamany de l'empresa	Ocupacions de perfil superior o professional	Número de persones	Proporció per sexes	Vacants	Dificultat de cobrir el lloc	Titulació	Qualificació específica
11	Activitats recreatives, culturals i esportives	Gestió d'activitats esportives	125	Entrenadors d'esport	7	Més homes	No	Si	Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	
				Gerent/coordinador	1	Més dones	No	No	Ciències del Treball	
				Administratiu/va	2	Equilibrat	No	No	Dip. Ciències Empresarials o Administració i Direcció d'Empreses	
				<b>TOTAL</b>	<b>10</b>					
12	Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	Assistència sanitària (serveis de salut mental)	891	Metge adjunt	91	Més dones	Si	Si	Ll. Medicina	
				Farmacèutic	2	Més dones	No	No	Ll. Farmàcia	
				Psicòleg	56	Més dones	No	No	Ll. Psicologia	Psicologia clínica
				Infermeres	147	Més dones	Si	Si	Dip. Infermeria	
				Treballadors socials	38	Més dones	No	No	Dip. Educació Social	
				Monitor salut mental	66	Més dones	No	Si	Ll. Fisioteràpia i CFGS Animació d'Activitats Físiques i Esportives	Teràpia ocupacional. Integració social
				gestor casos salut mental	17	Més dones	No	No	Ll. Medicina	Tecnologia de diagnosi i tractament mèdic
				Oficial 1r administratiu	6	Més dones	No	Si	CFGS Administració i Finances	
				Programador	3	Més homes	No	No	Enginyeria Informàtica	Programació
				<b>TOTAL</b>	<b>426</b>					
13	Fabricació d'altres materials de transport	Fabricació i comercialització d'accessoris per a l'automòbil	47	Gerència	3	Més dones	No	No	Ll. Empresarials	
				Tècnic informàtic	2	Més homes	Si	Si	Administració de sistemes informàtics	
				Tècnic de Recursos Humans	1	Més dones	No	No	Ll. Psicologia i Dip. Relacions Laborals	Gestió de RRHH
				Dissenyador	2	Més dones	No	No	Arts i Disseny	
				<b>TOTAL</b>	<b>8</b>					
14	Educació	Educació especial	74	Mestres	28	Més dones	No	Si	Mestre d'Educació Primària	Nocions en Pedagogia i Psicologia
				Educadors	15	Més dones	No	No	Dip. Educació Social i CFGS Integració Social	Educador social
				Logopedes	4	Més dones	No	No	Dip. Logopèdia	
				Fisioterapeutes	4	Més dones	No	No	Ll. Fisioteràpia	Teràpia i rehabilitació
				Psicopedagogs	2	Més dones	No	No	Ll. Psicologia	Psicopedagogia
				Infermeres	1	Més dones	No	Si	Ll. Medicina	
				Terapeutes ocupacionals	1	Més dones	No	Si	Ll. Pedagogia	
				Psicologia	4	Més dones	No	Si	Mestre d'Educació Especial	
				Metges	2	Més homes	Si	Si	Ll. Medicina	
				Administratiu/va	4	Més dones	No	No	CFGS Administració i Finances	
				<b>TOTAL</b>	<b>65</b>					



Empreses	Sector	Activitat	Tamany de l'empresa	Ocupacions de perfil superior o professional	Número de persones	Proporció per sexes	Vacants	Dificultat de cobrir el lloc	Titulació	Qualificació específica
15	Fabricació de maquinària i materials elèctrics	Fabricació de motors elèctrics	60	Director tècnic	1	Més homes	No	Sí	Enginyeria Informàtica	Idiomes. Informàtica
				Director de producció	1	Més homes	No	Sí	Enginyeria Telecomunicacions	Idiomes. Informàtica
				Director financer	1	Més homes	No	Sí	Ll. Econòmiques	Informàtica. Relació amb els bancs. Coneixements fiscals
				Responsable de Recursos Humans	1	Més dones	No	No	Ll. Econòmiques, Dret, Psicologia	Tècniques de motivació, negociació. Coneixements funcionament Seguretat Social
				Responsable de compres	2	Més dones	No	No	Enginyeria Informàtica o CFGS Desenvolupament productes electrònics	Idiomes. Informàtica
				Responsable qualitat	1	Equilibrat	No	Sí	Enginyeria Informàtica o CFGS Desenvolupament productes electrònics	Informàtica
				Delineant	1	Equilibrat	No	Sí	CFGS Manteniment d'Equips Industrials	Informàtica
				Responsable laboratori	1	Més homes	No	Sí	CFGS Instal·lacions electrotècniques	Informàtica
				Director comercial	1	Més homes	No	Sí	Enginyeria Informàtica i CFGS Manteniment sistemes informàtics	Idiomes. Informàtica
				Comptable	1	Més dones	No	Sí	Ll. Econòmiques i CFGS Administració i Finances	Informàtica
				<b>TOTAL</b>	<b>11</b>					
16	Fabricació d'equips i instruments medicoquirúrgics, de precisió, òptica i rellotgeria	Fabricació de lents oftalmològiques	90	Personal tècnic	8	Més homes	No	Sí	Enginyeria química	
				Personal tècnic	7	Més homes	No	Sí	Ll. Física	
				Administratiu/va	3	Més homes	No	Sí	Ll. Administració i Direcció d'Empreses i CFGS Administració i Finances	
				<b>TOTAL</b>	<b>18</b>					
17	Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	Serveis a discapacitats amb allotjaments	62	Metges/Psicòlegs	4	Més dones	No	Sí	Ll. Medicina i Psicologia	Bases de dades, comunicació i elaboració d'informes
				Infermeres/terapeutes ocupacionals	11	Més dones	No	No	Ll. Fisioteràpia, Infermeria i CFGS Radioteràpia	Bases de dades, comunicació i elaboració d'informes
				Fisioterapeutes	43	Més dones	No	No	CFGS Cures socio sanitàries	Gestió de conflictes, comunicació i elaboració d'informes
				<b>TOTAL</b>	<b>58</b>					
18	Altres activitats empresarials	Gestoria administrativa i assessorament jurídic	14	Assessorador econòmic i fiscal	6	Més homes	No	Sí	Ll. Dret i Econòmiques	Nocions d'informàtica
				Administratiu/va	1	Més homes	No	No	Ll. Administració i Direcció d'Empreses i CFGS Administració i Finances	FP Informàtica
				<b>TOTAL</b>	<b>7</b>					
19	Indústries de la construcció de maquinària i equips mecànics	Fabricació de cilindres hidràulics, Reparació d'elements oleohidràulics i muntatges i	12	Administratiu/va	Nc	Nc	Nc	No	CFGS Administració i Finances	Sistema fiscal, anàlisis
				Delineant	Nc	Nc	Nc	Sí	CFGS Manteniment d'Equips Industrials	Projecte mecànic, Disseny informàtic, Oleohidràulica



Empreses	Sector	Activitat	Tamany de l'empresa	Ocupacions de perfil superior o professional	Número de persones	Proporció per sexes	Vacants	Dificultat de cobrir el lloc	Titulació	Qualificació específica
		muntatge i instal·lació d'oleohidràulics		<b>TOTAL</b>						
20	Fabricació de materials electrònics; fabricació d'equips i aparells de ràdio, televisió i comunicacions	Instal·ladora d'antenes	5	Administratiu/va	Nc	Nc	Nc	No	CFGS Administració i Finances	Administració, Informàtica, Relacions públiques
				<b>TOTAL</b>						
21	Fabricació de maquinària i materials elèctrics	Muntatge de refrigeradors	206	Tècnics	8	Més homes	Sí	1	Enginyeria Electrònica i Agrària	Experiència tècnica
				Comercials	20	Més homes	Sí	No	Enginyeria Electrònica i Agrària	Experiència tècnica
				Administratiu/va	10	Equilibrat	Sí	1	Ll. Econòmiques i CFGS Administració i Finances	Anglès
				<b>TOTAL</b>	<b>38</b>					
22	Correus i telecomunicacions	Servei de radiodifusió	7	Periodista	Nc	Nc	Nc	No	Ll. Periodisme	Informàtica. Experiència radiofònica
				Cap de so i manteniment	Nc	Nc	Nc	Sí	CFGS Instal·lacions electrotècniques	Coneixements en alta i baixa freqüència i en informàtica
				<b>TOTAL</b>						
23	Indústries químiques	Desenvolupament i fabricació de medicaments genèrics	220	Vice-president Farmacèutic	1	Més homes	No	Sí	Ll. Química Dip. Farmàcia	
				Directors	6	Més homes	No	Sí	Ll. Química i Administració i Direcció d'Empreses i Dip. Farmàcia	
				Cap de departament	19	Equilibrat	No	Sí	Ll. Química i Administració i Direcció d'Empreses i Dip. Farmàcia	
				Científics	2	Equilibrat	No	Sí	Ll. Química	
				Coordiadors de departament	21	Més homes	No	No	Ll. Química Dip. Farmàcia	
				Líders de projectes	5	Equilibrat	Sí	No	Ll. Química Dip. Farmàcia	
				Tècnics de departament	32	Més dones	No	No	Ll. Química i Administració i Direcció d'Empreses i Dip. Farmàcia	
				Analistes	28	Més dones	Sí	No	CFGS Anàlisi i Control	
	<b>TOTAL</b>	<b>114</b>								
24	Indústries químiques	Fabricació i comercialització de llet i farines	190	Farmacèutic	9	Més dones	Sí	Sí	Dip. Farmàcia	Idiomes (anglès)
				Químics	10	Més homes	Sí	Sí	Enginyeria Química	Nocions de màrqueting
				Comptables	6	Més dones	Sí	Sí	Ll. Econòmiques	Experiència en indústria
				Administratiu/va	20	Més dones	Sí	No	CFGS Administració i Direcció d'Empreses	Sistemes de gestió de qualitat (ISO)
				<b>TOTAL</b>	<b>45</b>					
25	Indústries químiques	Comercialització i fabricació de plàstics per a la indústria química	40	Responsable d'Àrea	5	Més homes	Sí	Sí	CFGS Administració de sistemes informàtics	Anglès
				Manteniment	2	Més homes	No	Sí	CFGS Desenvolupament de Productes Electrònics	PIC's
				Disseny	2	Equilibrat	Sí	No	CFGS Administració de sistemes informàtics i CFGS Disseny i Producció editorial	Anglès
				<b>TOTAL</b>	<b>9</b>					



## Annex 2. Quadre sintètic: Informació relativa a les mesures de conciliació de les empreses entrevistades

Mesures de conciliació		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
<b>Polítiques excepcionals i excedències</b>	Permís per maternitat més enllà d'allò estipulat per llei																									
	Permís per paternitat més enllà d'allò estipulat per llei																									
	Excedència per a tenir cura de fills petits																									
	Permís de lactància més enllà d'allò estipulat per llei																									
	Permís de lactància més enllà d'allò estipulat per llei																									
	Períodes sabàtics o de descans																									
<b>Flexibilitat en el temps</b>	Bancs de temps lliure remunerat																									
	Flexibilitat en els dies de permís i vacances curtes																									
	Horaris flexibles																									
	Jornada laboral reduïda																									
	Llocs de feina compartits																									
<b>Flexibilitat en l'espai</b>	Teletreball																									
	Setmanes laborals comprimides																									
	Hores per any																									
	Videoconferències																									
<b>Serveis per a la cura de fills petits i la gent gran</b>	Internet																									
	Llar d'infants dins l'empresa																									
	Llar d'infants fora de l'empresa																									
	Informació sobre llars d'infants, centres per a la cura de la gent gran, etc.																									
	Ajuts econòmics per a despeses per cura de fills/es i persones majors																									
<b>Adaptacions del treball per circumstàncies especials</b>	Provisió o pagament de serveis de llar d'infants o cangur durant els dies de viatge de treball o hores extres																									
	Places reservades en col·legis locals																									
	Adaptació del treball																									
	Rotació de lloc de treball																									
<b>Suport o assessorament personal</b>	Formació en gestió del temps																									
	Gestió de l'estrès																									
	Gestió de conflictes																									
<b>Serveis d'assessorament i suport professional</b>	Formació de les diferències entre homes i dones																									
	Conflictes treball-família																									
	Assessorament de trajectòria professional																									
	Assessorament psicològic/familiar																									
	Assessorament per a expatriats																									



## Annex 3: Índex de taules i gràfics

---

Gràfic 1. Distribució sectorial de la població ocupada que resideix a Sant Boi de Llobregat que té estudis superiors i dels llocs de treball localitzats ocupats per persones amb estudis superiors, 2001.....	14
Gràfic 2. Proporció de llocs de treball ocupats per persones amb estudis superior a Sant Boi de Llobregat i a la província de Barcelona, detall per sectors. 2001, 2007.....	15
Gràfic 3. Proporció de llocs de treball ocupats per persones amb estudis superior a Sant Boi de Llobregat i a la província de Barcelona, detall per sectors. 2001.....	15
Gràfic 4. Distribució per subsectors dels llocs de treball localitzats ocupats per persones amb estudis superiors en la sanitat, educació i administració pública a Sant Boi de Llobregat, 2001.....	16
Gràfic 5. Distribució per subsectors dels llocs de treball localitzats ocupats per persones amb estudis superiors en els serveis empresarials, immobiliaris i activitats informàtiques a Sant Boi de Llobregat, 2001.....	17
Gràfic 6. Diferència en punts percentuals en l'estructura de l'ocupació assalariada del teixit productiu local, 2001-2007.....	19
Gràfic 7. Persones amb titulació superior segons sexe i edat a la província de Barcelona, 2007.....	24
Gràfic 8. Especialitzacions de la població jove amb estudis superiors que resideix a Sant Boi de Llobregat, 2001.....	25
Gràfic 9. Relació amb l'activitat de la població de dones i homes joves amb estudis superiors a la província de Barcelona, 2007.....	27
Gràfic 10. Relació amb l'activitat de la població de dones amb estudis superiors segons grup d'edat a la província de Barcelona, 2007.....	27
Gràfic 11. Ocupacions de la població d'homes i dones joves amb estudis superiors a la província de Barcelona, 2007.....	28
Gràfic 12. Ocupacions de la població de dones amb estudis superiors segons grup d'edat a la província de Barcelona, 2007.....	29
Gràfic 13. Sectors on treballa la població de dones i homes joves amb estudis superiors a la província de Barcelona, 2007.....	31
Gràfic 14. Sectors on treballa la població de dones amb estudis superiors segons grups d'edat a la província de Barcelona, 2007.....	32
Gràfic 15. Sectors on treballa la població de dones i homes joves amb estudis superiors a Sant Boi de Llobregat, 2001.....	33
Gràfic 16. Sectors on treballa la població de dones joves amb estudis superiors, comparació Sant Boi de Llobregat i província de Barcelona. 2001-2007.....	34



Gràfic 17. Sectors on treballa la població de dones joves amb estudis superiors, comparació Sant Boi de Llobregat i província de Barcelona. 2001.....	34
Gràfic 18. Situació professional de la població de dones i homes joves amb estudis superiors, 2007.....	35
Gràfic 19. Situació professional de la població de dones amb estudis superiors segons grup d'edat, 2007.....	35
Gràfic 20. Ocupacions de la població de dones joves amb estudis superiors que resideixen a Sant Boi de Llobregat segons localització de l'establiment on treballen, 2001.....	37
Gràfic 21. Sectors on treballa la població de dones joves amb estudis superiors que resideixen a Sant Boi de Llobregat segons municipi on es localitza el lloc de treball, 2001.....	38
Gràfic 22. Pertinença de l'empresa a un grup empresarial.....	41
Gràfic 23. Presa de decisions sobre els Recursos Humans.....	41
Gràfic 24. Distribució de la plantilla segons sexe.....	42
Gràfic 25. Càrrecs directius segons sexe.....	43
Gràfic 26. Representativitat en els òrgans de treballadors i treballadores.....	43
Gràfic 27. Mesures de conciliació amb major implantació en les empreses entrevistades.....	47
Taula 1. Població jove amb titulació superior a Sant Boi de Llobregat segons tipus d'estudis, 2001.....	25
Taula 2. Dones joves amb titulació superior a Sant Boi de Llobregat segons especialitzacions, 2001.....	26
Taula 3. Població ocupada amb titulació superior a Sant Boi de Llobregat segons situació professional, 2001.....	36
Taula 4. Principals municipis de destí de la població ocupada amb titulació superior que resideix a Sant Boi de Llobregat, 2001.....	39

Veure Document de Síntesi



AJUNTAMENT DE  
SANT BOI DE LLOBREGAT

