

Estudi del teixit empresarial de Corbera de Llobregat des de la perspectiva de gènere

Les empreses corberenques
front nous reptes del
mercat de treball



Ajuntament de Corbera de Llobregat

Índex

	pàg.
Agraïments	3
Presentació	4
Repte 1. Accés al mercat de treball: la Contractació	9
Repte 2. Permanència en el mercat de treball: la Conciliació	17
Repte 3. Millora contínua: la Formació	21
Repte 4. Orientació i projecció professional: la Segregació	25
Conclusions i orientacions	27
Annexes	34

Agraïments

Volem agraïr a les persones que han dedicat part del seu temps a l'elaboració del present Estudi, i molt especialment a:

Josefina Aregall

Jordi Bosch

Paqui Campaña

David Canals

Anna Canyelles

Josep Cardona

Joana Castellví

Laura Castro

Marta Claramunt

Silvia Escoda

Josep Fisa

Teresa Garriga

Sandra Medina

Judith Merayo

Sandra Morillas

José Manuel Solano

Teresa Ros

Alex Valls

Inma Vicente

Presentació

L'Ajuntament de Corbera de Llobregat, a través de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i de la Regidoria de Nova Economia, es proposaren a finals de 2008 analitzar el teixit empresarial el municipi des de la perspectiva de gènere.

Introduir la perspectiva de gènere en aquest anàlisi, significa tenir en compte les diferències socioculturals i, per tant, les necessitats diferenciades entre els homes i les dones des de l'àmbit econòmic i de dinàmica empresarial.

Aquest enfocament no és casual i respon a la voluntat expressa de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat d'incloure aquesta visió diferenciada, prèviament a la presa de decisions sobre què cal fer i cap a on adreçar els esforços per a enfortir el teixit empresarial i per garantir condicions adequades en el mercat de treball local, per a les persones que viuen i, especialment, treballen al municipi.

Amb la introducció de la perspectiva de gènere a l'estudi del teixit empresarial, l'Ajuntament intueix la subsistència de subordinacions de gènere, mostra la seva preocupació envers aquestes i, per tant, es proposa planificar actuacions per transformar la realitat local, tot contribuint a construir una societat més justa i democràtica per a tota la seva població, dones i homes.

Tanmateix, la perspectiva de gènere aplicada al teixit empresarial pot abordar òptiques molt diverses. L'Ajuntament, en aquesta ocasió, ha fixat la seva atenció en quatre qüestions relacionades amb la configuració del mercat de treball, donat que és en aquest on té més possibilitats d'actuació municipal. Per tant, al llarg de tot l'Estudi associarem de manera deliberada les característiques del teixit empresarial amb les característiques del mercat de treball local.

Objecte d'Estudi

Les quatre qüestions abordades han estat:

1. Accés al mercat de treball: la contractació

Amb el present Estudi hem volgut esbrinar quins són els elements determinants en la contractació que segueixen les empreses de Corbera de Llobregat, fins a quin punt s'apliquen criteris d'equitat respecte el sexe alhora de contractar nou personal, i en quina mesura el sexe de la persona (i els factors de gènere associats) condiciona les possibilitats de contractació en una empresa.

2. Permanència en el mercat de treball: la conciliació de la vida familiar, personal i laboral

Hem volgut detectar si les empreses de Corbera de Llobregat, apliquen criteris de flexibilitat horària del seu personal treballador, si coneixen les

mesures legalment establertes per a la conciliació, qui fa us habitualment d'aquestes mesures en funció del sexe de les persones, i en quina mesura les necessitats de conciliació condicionen la permanència al mercat de treball de les persones ocupades.

3. *Millora contínua: la formació*

Un altre dels elements de l'Estudi ha estat observar en quina mesura les empreses de Corbera de Llobregat valoren la formació del seu personal, si en fan us o no, de quin tipus és, a través de quins canals es facilita al personal, i qui hi té major accés en funció del sexe de la persona treballadora.

4. *Orientació i projecció professional: la segregació*

El darrer element, i alhora un dels reptes més complexos de l'Estudi, ha estat apuntar si les empreses de Corbera de Llobregat segueixen la tònica habitual empresarial a Catalunya de segregació, horitzontal i vertical, de les activitats i funcions desenvolupades per dones i homes.

Metodologia

Per elaborar aquest Estudi s'ha comptat amb un equip extern que ha desenvolupat una metodologia d'anàlisi quantitatiu i qualitatiu.

A nivell quantitatiu s'ha realitzat un buidat estadístic de fonts secundàries (principalment de l'Institut d'Estadística de Catalunya), per tal d'oferir una visió genèrica i comparada, amb el Baix Llobregat i amb Catalunya, sobre els principals trets del teixit empresarial i el mercat de treball al municipi.

Tanmateix, algunes de les dades recollides fan referència a períodes temporals que, en alguns casos, ens obligarà a prendre la informació amb perspectiva i contextualitzar-la en l'actual entorn econòmic. En altres aspectes que abordarem al llarg de l'Estudi, especialment les qüestions relacionades amb la conciliació i amb la formació, utilitzarem la hipòtesi que, donat el creixement poblacional de Corbera de Llobregat en el període 2001-2008 i donat el perfil de famílies que han anat arribant al municipi (famílies amb infants i amb una distribució de rols tradicional), les dades del Cens de 2001 (una de les principals fonts d'informació detallada) o bé s'hauran mantingut o bé s'hauran accentuat.

A nivell qualitatiu s'han realitzat quinze entrevistes amb empreses i persones del municipi¹ que han ofert una visió particular de la seva pròpia empresa i, alhora, genèrica del municipi.

A principis del mes de gener de 2009 es van seleccionar trenta sis empreses i es va considerar adient entrevistar a la persona responsable tècnicament de l'Associació

1 Veure Annex 1.

de Comerciants i Empresaris de Corbera (ACOPA, en endavant), Marta Claramunt, i a la responsable del Àrea Nova Economia de l'Ajuntament, Teresa Garriga.

La selecció de les empreses del municipi, es va realitzar sota els següents criteris:

- Empreses de sectors d'activitat considerat rellevants: petit comerç, establiments, residències i professionals autònomes/autònoms (que suposen al voltant del 80% del total d'empreses del municipi);
- Empreses que tenen contacte habitual amb l'Ajuntament (proveïdores, col·laboradores, usuàries de la borsa de treball, etc.) i, per tant, de les quals es coneixen persones amb visions globals del teixit empresarial municipi;
- Persones que, per la seva responsabilitat dins les empreses o la seva activitat, puguin aportar coneixements de la realitat del mercat de treball local;
- Empreses membres d'associacions empresarials;
- 50% homes i 50% dones.

L'Ajuntament va enviar cartes de part de la Regidora delegada de Polítiques d'Igualtat, informant de l'objecte de l'Estudi i demanant la col·laboració i participació. La carta explicitava textualment *“Aquest estudi pretén ser un reflex de la situació actual de les empreses del nostre municipi en aspectes d'igualtat de gènere, conciliació laboral i familiar, ocupació femenina, formació, i altres mesures empresarials.”*

A la totalitat d'empreses contactades per correu es va fer un seguiment telefònic des de l'Ajuntament, que va donar el següent resultat: vint-i-una es van mostrar disposades a participar-hi; a deu no va ser possible localitzar la persona; i cinc van declinar l'ofertament per motius diversos. De les empreses disposades a participar es va fer una nova selecció en funció de les activitats econòmiques i la grandària de les mateixes, per tal que l'Estudi recollís la varietat de realitats existents al municipi. Les entrevistes s'han realitzat en els mesos de març i abril de 2009.

Les empreses entrevistades, a banda d'activitats i trajectòries diferents (la més antiga va ser creada l'any 1922 i la més recent l'any 2005), també tenien grandàries diverses: des del treball per compte propi sense personal assalariat, passant per microempreses (de menys de 10 persones treballadores, fins a un màxim de 27 persones treballadores).

En conjunt, les empreses entrevistades generaven una ocupació directa per a 156 persones, 59% dones i 41% homes, i indirecta per a 41 persones (41,5% de les quals són dones).

El 82% del personal contractat ho estava com a indefinit, mentre que el 18% es trobava en contractació temporal, en el moment de fer l'entrevista. Per sexes, una major proporció d'homes (el 22%) que de dones (el 15%) es trobava en contractació temporal. La major part d'empreses expressaven que la temporalitat anava

associada a la incorporació recent, però que la voluntat era consolidar els llocs de treball.

La direcció de les empreses està equilibrada entre homes i dones quan tenen més de 10 persones treballadores (sovint ens hem trobat amb empreses dirigides per la parella home-dona fundadora), però les empreses entrevistades més micro són totes dirigides per dones.

Per categories, els biaixos més destacats entre el personal de les empreses entrevistades són: per a les dones, l'ocupació exclusiva de llocs no qualificats, així com el seu fort protagonisme com a dependents de comerç i com a professions amb titulació de primer cicle; per als homes, la clara ocupació de llocs amb qualificació tècnica, sobretot construcció, maquinària i conducció.

Dades de les empreses en termes de mercat de treball	D	H
Núm. persones treballadores	92	64
Categories professionals² que ocupen (i núm. persones que les ocupen)		
A Direcció de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados	7	8
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	3	
C Gerencia de empresas sin asalariados	1	
D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	6	6
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	17	1
F Técnicos y profesionales de apoyo	2	1
G Empleados de tipo administrativo	9	
H Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	14	20
J Trabajadores de los servicios de protección y seguridad		
K Dependientes de comercio y asimilados	30	5
L Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca		
M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria		9
N Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados		
P Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados		
Q Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores		
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	1	22
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	19	
Tipus de contractació³		
Indefinits	78	50
Temporals	14	14
Persones col·laboradores externes	17	14

2 CNO-1994 Classificació nacional d'ocupacions

3 Classificació de modalitats de contractes 2007 (Departament de Treball. Servei d'Estudis i Estadístiques. Oficines de Treball de la Generalitat. Inem)

Estructura del document

L'Estudi es divideix en quatre grans blocs i un darrer apartat de conclusions i orientacions. Els quatre blocs pretenen oferir un anàlisi sobre els reptes que el mercat de treball posa al teixit empresarial local. Reptes que, com veurem, en realitat no són nous però sí prenen una nova rellevància en un entorn micro i macroeconòmic complexe i canviant.

Aquest anàlisi s'enfocarà des de la perspectiva quantitativa, apuntant els indicadors clau sobre el teixit empresarial i el mercat de treball de Corbera de Llobregat, per cadascun dels quatre elements objecte d'anàlisi; però també, des d'una perspectiva qualitativa, recollint les valoracions més destacades i homogènies de les persones que han participat en aquest Estudi.

Una part de la informació, tant quantitativa com qualitativa, també ha estat extreta de l'Auditoria de Gènere que actualment s'està elaborant per a l'Ajuntament de Corbera de Llobregat i en la qual l'equip de recerca del present Estudi també participa.

El darrer apartat no pretén donar “fòrmules màgiques” a l'Ajuntament ni al teixit empresarial local per tal d'abordar aquests reptes, però sí aspira a oferir orientacions que encaminin actuacions locals envers l'impuls del teixit empresarial i la reconfiguració del mercat de treball de Corbera de Llobregat.

Repte 1. Accés al mercat de treball:

la Contractació

Per tal de conèixer les característiques de la contractació a Corbera de Llobregat, ens ha interessat esbrinar quin és el grau de rotació de personal de les empreses i quins són els principals elements a valorar per aquestes alhora d'incorporar persones noves a l'activitat empresarial. Aquesta darrera qüestió s'ha valorat per part de les empreses entrevistades diferenciant entre homes i dones.

Tanmateix, però, abans d'introduir-nos en l'anàlisi de l'accés al mercat de treball i dels seus condicionants empresarials, farem una reflexió prèvia a la situació actual de context econòmic desfavorable i a les seves repercussions en la configuració del mercat de treball.

Mercat de Treball

A desembre de 2008 Corbera de Llobregat tenia una taxa d'atur d'un 14%, superant la mitjana de Catalunya (13,7%) i la del Baix Llobregat (13%). Si es compara la variació interanual entre territoris també s'observa que Corbera de Llobregat és el territori on ha augmentat més la taxa d'atur ja que la variació ha significat un 86,8%, a diferència de la comarca i de Catalunya on la variació ha significat un 59%.

Atur registrat. Desembre 2008

	Taxa d'atur registrat			Atur registrat		Variació interanual		
	% D	% H	% Total	D	H	% D	% H	% Total
Corbera de Llobregat	16,6	12,2	14	338	353	57,9	126,3	86,8
Baix Llobregat	15,4	11,3	13	22.479	23.562	37,6	88	59,5
Catalunya	15,3	12,5	13,7	200.602	222.630	35,8	88,6	59,2

Font: Document elaborat per l'OPMT-BL, a partir de dades del Departament de Treball i el Servicio Público de Empleo Estatal.

Atur registrat per sexe

(percentatge)

		Sexe		Total
		Homes	Dones	
Corbera de Llobregat	2007	37,0	63,0	365
	2006	41,7	58,3	403
Baix Llobregat	2007	40,4	59,6	27.939
	2006	42,3	57,7	29.801
Catalunya	2007	40,9	59,1	254.720
	2006	42,1	57,9	270.573

Font: Departament de Treball
Anys disponibles: del 1988 al 2007

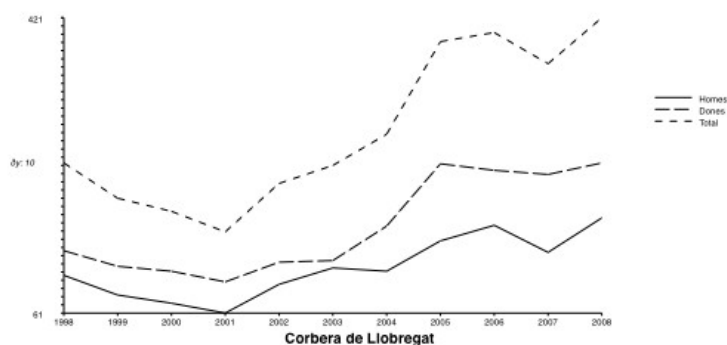
Font: "Estadística bàsica territorial. Municipis. Corbera de Llobregat", Institut Català d'Estadística, 2008

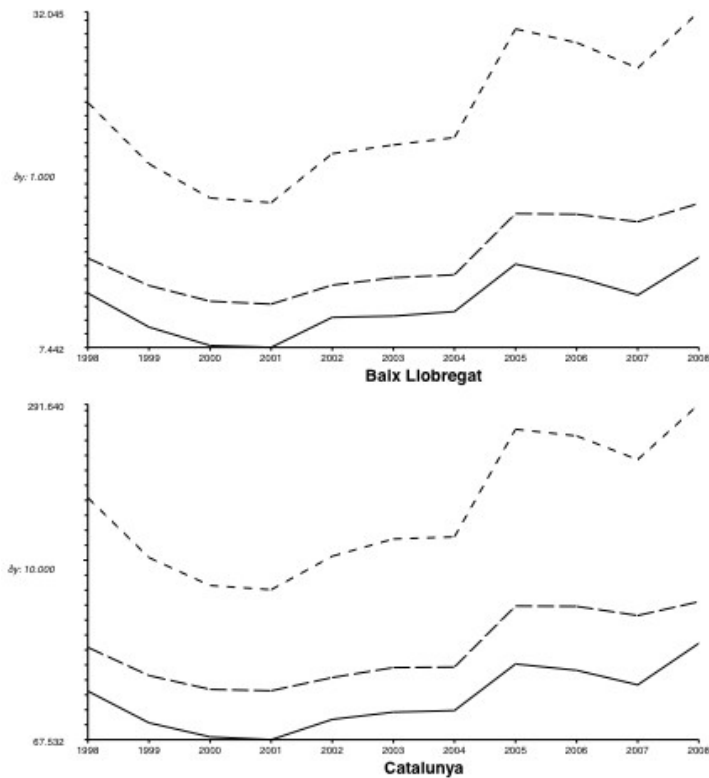
De la mateixa manera que Corbera de Llobregat té un taxa d'atur registrada superior a la resta de territoris, si es fa una comparació de la taxa d'atur entre dones i homes es detecta que el municipi segueix sent el territori amb una **taxa d'atur femenina més alta**.

En aquest cas, la taxa d'atur de dones arriba fins a un 16,6% al municipi i es distancia 4,4 punts de la dels homes, mentre que a la comarca del Baix Llobregat i a Catalunya la taxa gira entorn el 15%. D'altra banda, si s'analitza la variació interanual s'observa que especialment a Corbera de Llobregat **el nombre d'homes aturats ha augmentat de manera considerable (126,3%)** si es compara amb les dones o amb la resta de territoris.

Si observem aquests indicadors i els comparem al llarg del temps, ens adonarem que a Corbera de Llobregat s'ha produït una tendència més marcada (que en territoris superiors) cap a la **reducció de possibilitats d'accés al mercat de treball** per a la població local.

Atur registrat. 1998 - 2008.





Font: “Estadística bàsica territorial. Municipis. Corbera de Llobregat”, Institut Català d'Estadística, 2008

Aquest fet és explicable, en part, per la **forta dependència del sector de la construcció** (i els sectors d'activitat associats), que durant un llarg període de temps ha generat bona part del dinamisme econòmic i de mercat de treball local, amb diferències notables amb el territori comarcal i autonòmic.

Valor afegit brut per sectors. Percentatge

		Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Corbera de Llobregat	2001	0,1	34,7	11,3	53,9	100
Baix Llobregat	2001	0,2	34,3	6,6	59	100
Catalunya	2001	1,8	27,2	7,8	63,1	100

Font: Idescat
Anyos disponibles: 2001

Població ocupada per sectors

(percentatge)

		Ocupats				Total
		agricultura	indústria	construcció	serveis	
Corbera de Llobregat	2001	0,8	24,4	11,6	63,2	4.530
	1996	0,9	26,8	8,9	63,4	3.072
Baix Llobregat	2001	0,7	29,5	10,5	59,3	319.021
	1996	1,0	37,0	7,8	54,2	233.437
Catalunya	2001	2,5	25,2	10,4	62,0	2.815.126
	1996	3,2	32,1	7,0	57,7	2.204.652

Font: Idescat. Estadística de població 1996
Idescat. Cens de població 2001
Anyos disponibles: 1991, 1996, 2001.

Font: “Estadística bàsica territorial. Municipis. Corbera de Llobregat”, Institut Català d'Estadística, 2008

Aquest fort protagonisme econòmic local del sector de la construcció, comença a davallar en els darrers anys i, actualment, es troba totalment aturat.

Segons un estudi de 2007 sobre el sector de la construcció al Baix Llobregat, l'evolució del pes d'aquest en el Producte Interior Brut comarcal, per sobre del 3,5% entre 2003 i 2006, es trobava per sobre de la mitjana del conjunt de sectors; el creixement progressiu fins a 2006 de la població ocupada en el sector i el descens destacat respecte l'any 2005 del número de persones aturades registrades que tenien en la construcció la seva anterior ocupació podien ser interpretats com indicadors de la bona salut econòmica del sector. En aquest sentit, des de 2003 i fins al 2006, s'observava a la comarca un increment progressiu de la contractació registrada en el sector de la construcció.

El 2007, però, es detecta ja l'aturada d'aquest creixement, i es redueix la contractació respecte l'any anterior.

Atur registrat provinent de la construcció (anual)

	Atur registrat construcció 2007	Var. 06-07 (%)	Var. 05-07 (%)
Cornellà de Llobregat	425	11,0	-2,3
Espigués de Llobregat	104	0,0	-20,6
Sant Joan Despi	91	0,0	-10,8
Sant Just Desvern	18	-10,0	-10,0
ZONA CENTRE	638	6,7	-7,3
Begues	9	50,0	0,0
Castelldefels	166	4,4	-14,4
El Prat de Llobregat	198	5,3	-14,7
Gavà	179	21,8	-6,8
Sant Boi de Llobregat	321	3,9	-6,4
Sant Climent de Llobregat	12	33,3	-7,7
Viladecans	287	0,0	-20,9
ZONA DELTA	1.172	6,1	-12,9
Abrera	18	-18,2	-53,8
Castellví de Rosanes	0	-100,0	-100,0
Colbató	6	-25,0	-25,0
Esparraguera	52	-10,3	-29,7
Martorell	70	12,9	-21,3
Olesa de Montserrat	62	-15,1	-27,1
Sant Andreu de la Barca	72	7,5	-24,2
Sant Esteve Sasroviures	14	16,7	-6,7
ZONA NORD	294	-3,0	-27,6
Cervelló	17	-10,5	-34,6
Corbera de Llobregat	39	-20,4	-7,1
El Papiol	11	-15,4	0,0
La Palma de Cervelló	4	0,0	300,0
Molins de Rei	59	13,5	-11,9
Pallejà	24	9,1	0,0
Sant Feliu de Llobregat	108	-15,6	-21,7
Sant Vicenç dels Horts	94	-16,1	-28,8
Santa Coloma de Cervelló	14	0,0	-12,5
Torrelles de Llobregat	10	-33,3	-23,1
Vallirana	45	7,1	-8,2
ZONA VALL BAIXA	425	-9,6	-18,1
BAIX LLOBREGAT	2.525	2,1	-14,6

Font: OPMT-BL, a partir de les dades del Departament de Treball

Font: “La situació del sector de la construcció al Baix Llobregat”, Consell Comarcal del Baix Llobregat, febrer 2008.

Criteris de contractació

Com dèiem al principi d'aquest apartat, per tal de conèixer les característiques de la contractació a Corbera de Llobregat, hem consultat amb les empreses quin és el grau de rotació del seu personal i quins són els principals elements que valoren quan han d'incorporar persones noves, homes i dones, a l'activitat empresarial.

Del conjunt d'empreses analitzades es detecta una tendència generalitzada a tenir **poca rotació de personal**, tant en homes com en dones, excepte en aquells casos en els que l'activitat està lligada a encàrrecs amb necessitat de molta mà d'obra (com les del sector de la construcció o de la neteja). Això segurament és així perquè les empreses entrevistades han estat totes elles **familiars**, amb forts lligams al municipi (les persones que les dirigeixen hi viuen) i, per tant, amb **necessitat de fidelitzar els equips de treball**

Un dels elements major valorats alhora de contractar persones de fora del nucli familiar han estat, sens dubte, les seves **actituds-aptituds** per al treball a desenvolupar. Aquest resultat tant aclaparador es pot explicar pels tipus d'activitat analitzats, si recordem: petit comerç, establiments, residències i professionals autònoms/autònoms. Aquestes activitats requereixen d'un contacte directe amb la clientela i amb persones que, des del punt de vista empresarial, exigeix de les persones que hi treballen una clara motivació:

A banda de la destresa adequada, quan treballes amb persones cal una vocació, una orientació al client per això les actituds són molt importants.

A banda dels coneixements, cal formació però no massa, és important l'actitud de cara al futur, la voluntat d'aprendre, d'adaptar-se al tarannà de l'empresa.

Les empreses de Corbera, com que són molt micro, valoren la disponibilitat horària, la flexibilitat lligada a l'adaptabilitat i versatilitat a les feines, la capacitat d'adaptació, de canvi, d'aprenentatge.

Sobre aquesta qüestió ens ha semblat interessant apuntar l'aportació d'ACOPA, doncs explicita un element subjacent en totes les entrevistes: la necessitat de les empreses de Corbera de Llobregat d'establir **ligams de confiança amb les persones** que hi treballen. Això és especialment important per als petits comerços, doncs ofereix seguretat a la persona que el dirigeix, però és generalitzable (segons ACOPA) a les empreses del municipi precisament per la seva configuració majoritària com a empreses familiars.

Treballem amb persones i, a banda de la formació i en menor mesura de l'experiència prèvies, cal una clara vocació; la responsabilitat és molt important, doncs a la nostra feina treballem per torns, sempre sense abusar de la confiança.

4 Segons l'estudi "Rotació laboral a Catalunya 2003", la comarca del Baix Llobregat era una comarca (de les quaranta una analitzades) amb un índex de rotació moderadament alt: entre 2 i 2,4 contracte l'any per persona.

La conseqüència d'aquesta necessitat és que moltes empreses contracten per contactes, per coneixences personals i, sovint, prioritza **personal "autòcton"**.

En el comerç de proximitat no es contracta gent immigrada si no fa molt temps que viu al poble, es prioritza algú del poble conegut, és una garantia[...] (algú del poble és) que visqui i sigui del poble.

Aquest realitat, portada a l'extrem, podria considerar-se com un tancament de mires, com una manca de visió àmplia del mercat de treball i de les possibilitats que la diversitat (per raó de sexe, origen, edat, etc.) pot aportar a les empreses.

Val assenyalar que aquelles empreses que duen a terme activitats econòmiques que es poden desenvolupar per **personal sense qualificació específica**, l'element prioritari de contractació és força diferent: en primer lloc les persones han de tenir una mínima experiència prèvia o, en el seu defecte, han de poder dominar les tècniques corresponents.

Aquestes empreses són també les que majoritàriament contracten **personal immigrat** i que, per tant, valoren molt més els resultats (l'objecte final del treball) que el procés (les dinàmiques establertes amb la clientela durant el treball):

La tècnica és el més important: que faci la feina tal com s'ha de fer seguint les directrius que se li donen.

A part de l'experiència i el coneixement dels materials, simplement cal que en sàpiga, que faci la feina.

Per aquest perfil d'empreses es produeix major rotació (malgrat el que apuntàvem de forma generalitzada al principi d'aquest apartat) i les recomanacions informals també són un canal important de detecció de personal; tanmateix, les xarxes a través de les quals arriben les persones són totalment diferents a les anteriorment descrites, i sovint és la persona que acudeix directament a l'empresa a la recerca de feina, més que no pas a la inversa com el que succeeix amb les empreses que necessiten contractar algú i busquen personal autòcton

Aquesta qüestió s'ha de prendre amb mesura donat el context actual de davallada de l'activitat econòmica, ja que es detecta un important moviment de la població local a la recerca de feina i, per tant, **majors possibilitats d'elecció de personal per part de les empreses**, totes les empreses entrevistades comenten que l'actual context ha fet que els arribin moltes persones oferint-se per treballar.

Volem apuntar també que, d'entre els elements major valorats alhora de contractar una persona, només una de les empreses entrevistades considera cabdal **formació del personal**, però d'aquesta qüestió ens encarregarem quan parlem del tercer repte que hem abordat en aquest estudi: la millora contínua del personal a través de la formació.

La darrera qüestió que hem plantejat les persones entrevistades ha estat sobre els **factors que determinen la contractació laboral entre les empreses del municipi des de la perspectiva de gènere** i, per tant, volíem saber si copsaven diferències

entre les treballadores i els treballadors quant a perfil professional, formació, experiència i actituds-aptituds per al treball.

La primera de les qüestions que queda clarament palesa és la manca de reflexió de les persones entrevistades sobre aquesta qüestió. En la majoria de casos la no reflexió es produeix perquè hi ha un clar biaix de la predominància d'homes o de dones en funció de l'activitat i, per tant, una manca de necessitat/capacitat de reflexió comparativa entre ambdós sexes.

En segon lloc queda palesa l'existència d'una deliberada selecció, per sexe, de les persones en funció de l'activitat econòmica: per a determinats sectors o tasques professionals les empreses directament busquen homes o dones. Aquesta qüestió ens remet a la realitat actual de **la segregació horitzontal** en el mercat de treball, i que abordarem en el darrer repte analitzat en el present Estudi.

La tercera de les qüestions que destaquen de forma més homogènia les empreses és que les dones en general, i en especial quan es tracta de treballs qualificats, presenten una **major responsabilitat i predisposició vocacional** a les feines que desenvolupen, que no pas els homes. De nou, les actituds-aptituds són les qüestions que ocupen major espai discursiu entre les persones entrevistades. Factors com l'empatia, l'amabilitat, la capacitat comunicativa, la visió "polièdrica" de la realitat, etc. són elements que afavoreixen el tracte amb les persones i, per tant, estan molt ben valorats per les persones amb responsabilitats directives empresarials, sobre la capacitat del seu personal per oferir un bon servei a la clientela.

Les empreses entrevistades **no addueixen diferències significatives per sexe quant a perfil professional, formació o experiència** i només en alguns casos s'expliciten reticències envers al col·lectiu de dones majors de 40-45 anys que es volen incorporar al món del treball després d'un llarg període d'absència, degut a una manca d'actualització formativa i experiencial.

Entre les dones entrevistades es coincideix que el col·lectiu amb majors dificultats d'accés al mercat de treball són les dones que han passat un llarg període de temps al marge i de les quals no es valora el seu bagatge.

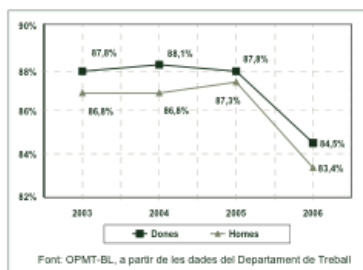
Hi ha dones que volen una feina com a vehicle de realització personal, per "tornar a ser persona"; dones d'entre 35 i 45 anys molt insatisfetes de ser "la mare de" i necessiten sentir-se útils.

La única qüestió en la que totes les empreses estarien d'acord quant a diferència substancial entre homes i dones, i que determina la contractació, és la **diferent disponibilitat de temps laboral**

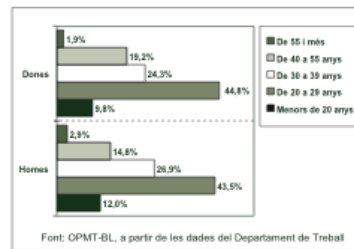
Aquest constitueix el segon dels reptes que hem abordat en aquest Estudi, però val la pena assenyalar que aquesta qüestió és cabdal i determina l'accés al mercat de treball per part de les persones, en especial de les dones, i els criteris de contractació empresarial (més o menys rígids en funció de l'empresa i de l'activitat que desenvolupa).

Una de les conseqüències d'aquesta manca de disponibilitat total de temps per a treballar, és la **temporalitat en l'accés al mercat de treball**, diferenciada entre dones i homes: en general les dones accedeixen a major mesura que els homes a feines temporals, i la temporalitat afecta en especial al sector femení jove.

Gràfic 8. Evolució de la taxa de temporalitat. Baix Llobregat. 2006



Gràfic 7. Taxa de temporalitat. Baix Llobregat. 2006



Taula 14. Contractes temporals i taxa de temporalitat. Baix Llobregat i municipis. 2006

	NÚMEROS ABSOLUTS		TAXA DE TEMPORALITAT	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Cornellà de Llobregat	10.689	12.759	80,6	77,9
Esplugues de Llobregat	10.682	5.689	90,6	81,2
Sant Boi de Llobregat	15.606	13.860	89,4	85,9
Sant Joan Despi	3.384	4.023	79,5	80,0
Sant Just Desvern	1.882	2.518	78,0	75,8
Zona Centre	42.243	38.849	85,9	81,2
Begues	281	344	79,2	70,9
Castelldefels	4.215	4.697	74,8	78,0
Gavà	4.292	6.453	81,6	83,7
Prat de Llobregat, El	10.213	14.897	81,3	82,5
Sant Climent de Ll.	112	286	74,2	83,9
Viladecans	4.611	8.142	77,6	83,7
Zona Delta	23.724	34.819	79,3	82,2
Abrera	2.452	3.464	84,4	82,0
Castellví de Rosanes	426	533	86,4	87,8
Collbató	142	297	79,8	83,9
Esparreguera	1.524	2.148	79,5	78,5
Martorell	8.989	12.045	90,8	90,4
Olesa de Montserrat	1.336	1.306	79,7	74,8
Sant Andreu de la Barca	5.026	8.375	89,2	89,8
Sant Esteve Sesrovires	2.479	3.818	93,1	92,5
Zona Nord	22.374	31.986	88,2	87,8
Cervelló	508	745	83,0	81,7
Corbera de Llobregat	611	750	76,5	78,6
Molins de Rei	4.591	4.071	86,5	82,9
Pallejà	730	876	78,7	76,6
Palma de Cervelló, La	180	171	82,6	81,8
Papiol, El	316	671	70,9	65,8
Sant Feliu de Llobregat	3.481	4.079	80,2	82,8
Sant Vicenç dels Horts	4.705	5.748	90,5	89,1
Santa Coloma de Cervelló	368	668	76,3	81,8
Torrelles de Llobregat	163	224	75,5	79,2
Vallirana	602	1.003	77,6	77,6
Zona Vall Baixa	16.226	19.006	84,1	82,9
Total Baix Llobregat	104.596	124.660	84,5	83,4

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Treball.

Font: "Pla transversal de polítiques de dones del Baix Llobregat. 2008-2010", Consell Comarcal del Baix Llobregat, novembre 2007.

Si comparem Corbera de Llobregat amb la resta de municipi de la comarca, ens adonem que la **temporalitat és més elevada en homes que en dones** fet que és un indicador positiu per a elles, però aquesta dada pot explicar-se perquè una part

important dels homes estaven contractats (l'any 2006) al sector de la construcció i, per tant, estaven lligats a les execucions d'obres.

No podem conèixer quin és l'actual estat de les taxes de temporalitat de les ocupacions per sexe, però aquest indicador, superior per a homes que per a dones, coincideix amb la baixa temporalitat del personal entre la mostra d'empreses amb qui hem treballat el present Estudi.

Repte 2. Permanència en el mercat de treball: la Conciliació

Segons els resultats obtinguts de l'estudi “Els determinants socials de l'ocupació i l'activitat” (2008), elaborat per a la província de Barcelona a partir de les dades de l’“Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya 2006”**el pes de les variables socials és cabdal a l'hora d'explicar el diferencial d'ocupació per gènere:**

Les variables associades a la distribució de rols entre home i dona (cap de família), l'estat civil i l'atenció als fills fins a 10 anys són els principals elements que expliquen l'esmentat diferencial. També cal fer notar, perquè és important, l'efecte del salari esperat.

En termes de política econòmica i social podem apuntar a l'anivellament salarial i l'efecte de les esmentades variables socials com a elements clau per tancar el diferencial ocupacional.

De fet, s'obtidria quasi la igualtat en la taxa d'ocupació entre home i dona si aquestes últimes tinguessin un salari esperat igual que el dels homes, en conjunció amb l'equiparació en la distribució de rols (mateixa proporció de caps de família masculins i femenins) i l'equiparació de l'efecte sobre l'ocupació de l'estat civil i el nombre de fills per gènere.

Aquestes conclusions semblen reflectir també la realitat palesa de Corbera de Llobregat on **les dones tenen una menor taxa d'activitat que els homes**(el 41,5% de la població activa total) i, com hem vist,**unes majors taxes d'atur**(el 16,6% de la població activa femenina).

Cal tenir present que aquestes taxes estan calculades en base a la població activa censada l'any 2001. Segons l'Observatori Permanent del Mercat de Treball del Baix Llobregat (OPMT-BL), en el seu nou mètode d'estimació de la població activa⁵, les

5 “Nota metodològica: nou mètode d'estimació de la població activa per al càlcul de les taxes d'atur registrat”, OPMT-BL, Consell Comarcal del Baix Llobregat, febrer 2009.

dones suposen el 44% de la població activa total per l'any 2008 i tenen una taxa d'atur del 12,2% respecte a la població activa femenina estimada

Tanmateix aquesta estimació no té en compte les característiques socio-demogràfiques de cada municipi, com és el cas de Corbera de Llobregat, on l'any 2001 la població que declarava fer "feines de la llar" suposava el 19,2% de la població inactiva i el 11,3% de la població en edat de treballar (16-64 anys); ambdós índexs es trobaven un punt per sobre de la mitjana de la província de Barcelona.

En qualsevol cas sembla unànime l'opinió d'empreses i persones expertes entrevistades **queles dones, més que els homes, tenen clares restriccions d'accés i permanència al mercat de treball degut a la seva dedicació a les tasques de cura i de la llar**: busquen i troben feines amb horaris reduïts, compatibles amb horaris escolars, combinables amb els requeriments de l'organització familiar, etc.

**Ocupats per hores treballades i sexe. Població de 16 anys i més
Corbera de Llobregat. Any 2001.**

	<i>Hores treballades</i>						<i>Total</i>
	<i>De 1 a 15</i>	<i>De 16 a 30</i>	<i>De 31 a 35</i>	<i>De 36 a 40</i>	<i>De 41 a 45</i>	<i>De 46 i més</i>	
Homes	76	57	71	1980	161	365	2710
Dones	85	248	102	1218	66	101	1820
Total	161	305	173	3198	227	466	4530

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Com veiem a la taula, ja l'any 2001 existia una distribució horària a Corbera de Llobregat molt esbiaixada per sexes: mentre que el 81,3% de la població ocupada que treballava de 16 a 30 hores setmanals eren dones, gairebé la mateixa proporció (78,3%) era ocupada per homes entre templa població que treballava 46 i més hores setmanals.

Aquests requeriments de compatibilitat horària per a les dones, es tradueixen en feines còmodes però **menys qualificades** i, per tant, també **menys remunerades**, i així ho corroboren les empreses entrevistades.

Totes les empreses que han participat en l'Estudi expressen oferir **ceftaxibilitat al seu personal treballador**, i fan especial referència discursiva a les dones quan es tracta d'atendre les obligacions familiars. Malgrat tot, algunes de les activitats tenen restriccions horàries fortes (com el sector del transport, la missatgeria o determinats serveis de neteja) que per a les dones, o bé suposen una barrera infranquejable

6 L'estimació de la població activa s'obté del multiplicador entre la població de 16 a 64 anys (segons el padró continu) per la taxa mitjana d'activitat de la província de Barcelona, per sexe i per edats, actualitzada.

(esdevenen activitats masculinitzades) o bé requereix d'una solidaritat interpersonal amb les altres treballadores que permeti fer substitucions i intercanvis d'horaris, etc.

Intentem adaptar-nos a les necessitats de les persones...] però en certes feines no hi pot haver flexibilitat.

Oferim força flexibilitat, per exemple a les dones quan han d'anar al metge... s'ho organitzen entre elles.

Es cobreixen entre elles... les necessitats personals passen per davant de les empresarials, sempre que no hi hagi un abús.

En algunes empreses que disposen de **personal immigrant**, la situació és radicalment diferent i la disponibilitat horària, tant per homes com per dones, acostuma a ser total, ja que prioritzen la utilitat economicista del treball per davant de les necessitats familiars o personals.

Malgrat que totes les empreses expressen una **vocació d'adaptació a les circumstàncies personals de cadascú**, sempre es fan referència a necessitats puntuals, no estructurals; segurament per aquest motiu l'element que es viu com a més distorsionador de la dinàmica de les empreses entrevistades són les baixes per embaràs. Davant la pregunta "teniu demandes de persones treballadores per a canviar les seves condicions de treball (categories, modalitat de contractació, formació, horaris, salaris, etc.)?", les respostes s'orienten cap a la cobertura de necessitats momentànies:

A vegades sí: sous, vacances, anar a fer gestions... però no habitualment.

Sí, a vegades ens demanen flexibilitat per atendre necessitats personals com anar al metge, canvis de torns, acomodació d'horaris durant un temps després d'una baixa per maternitat...

Com veïem, aquesta "**màniga ampla**" amb les necessitats de les persones (habitualment de les dones) sempre va acompanyada d'una autoresponsabilització de la pròpia feina, de la cordialitat en les relacions persona-cap, i de la cobertura per part de la resta de companys i companyes de la feina que, en moments puntuals, pot quedar al descobert. Es destil·la, doncs, una voluntat d'adaptació a les necessitats individuals per tal de garantir la continuïtat de l'equip de treball, sovint molt petit per a les empreses de Corbera de Llobregat, "**sempre i quan la feina surti**".

En aquest discurs imperant les **referències als homes** (per exemple casos de baixes per paternitat) són anecdòtiques. Algunes veus són molt crítiques amb la realitat:

Malauradament les persones adapten la seva vida a l'empresa i no a la inversa.

No es coneixen (mesures de conciliació) ni es fan servir... algunes mesures es prenen quan fa molt temps que la persona hi treballa.

Una situació a destacar és la de les **dones que treballen pel seu compte com a mesura de conciliació**. Aquesta casuística ha anat sortint en diverses entrevistes i, en tots els casos, es viu (o es percep) com una fal·làcia-parany: en realitat la possibilitat de conciliar amb les obligacions familiars i de la llar, minva la qualitat de

vida de les dones que treballen per a si mateixes (menys hores de son, major dispersió en horaris laborals, major disponibilitat per a la cobertura de les necessitats familiars, etc.); així com minva també les oportunitats professionals (menor temps de treball productiu, menor disponibilitat de temps laboral, menor capacitat de resposta davant encàrrecs d'envergadura, etc.).

Se'ns assigna i ens les autoassignem (les feines de cura i de la llar), malgrat que pensem que no hagi de ser així. Però quin home es demanarà una reducció de jornada per atendre la família? Quin home deixarà una feina en plantilla per posar-se com a autònom i així combinar millor l'organització familiar?

En aquesta taula veiem com l'any 2001 ja hi havia un 14,5% de la població ocupada treballant per compte propi sense personal assalariat, de la qual el 35,4% eren dones.

Ocupats per situació professional i sexe. Població de 16 anys i més
Corbera de Llobregat. Any 2001.

	Empresaris amb personal assalariat	Empresaris sense personal assalariat	Membres de cooperatives	Ajudes familiaris	Assalariats fixos	Assalariats eventuals	Altres situacions	Total
Homes	291	425	3	9	1689	293	0	2710
Dones	111	233	1	12	1114	349	0	1820
Total	402	658	4	21	2803	642	0	4530

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Tanmateix una de les reflexions que sorgeix al llarg de les entrevistes és la manca de connexió entre aquestes professionals entre les persones (dones i homes) que treballen per compte propi; el desconeixement de què fan, quines són les seves experteses, què poden compartir i què poden intercanviar, agreuja la sensació d'aïllament professional i personal.

En darrer terme, destacar que en general les empreses reclamen majors suports de l'Administració Tributària, major flexi-seguretat i un millor coneixement legal per part dels serveis de gestoria administrativa sobre les ajudes que les empreses i persones autònomes poden rebre. Com reflectia una de les entrevistes de forma expressa, però també a nivell implícit per manca de discurs al respecte, la gran majoria desconeix les mesures de conciliació de vida laboral, familiar i personal que legalment estan establertes, així com els beneficis que aquestes els poden aportar.

7 Malgrat que les empreses no fan referència expressa a aquest terme, sí apunten cap a reclamacions que s'hi acosten. En termes generals la "flexi-seguretat" es defineix com la combinació de més flexibilitat als contractes i als acomiadaments per a l'empresa amb més seguretat per a la gent treballadora, concretada en més formació (que ha de possibilitar l'accés a nous treballs al temps que augmenta la competitivitat) i més ajuts estatals en forma de subsidis d'atur, per a poder canviar de treball sense traumes. El model de referència quant a l'aplicació de la "flexi-seguretat" es troba a Dinamarca.

Repte 3. Millora contínua: la Formació

A Corbera de Llobregat el nivell d'instrucció del conjunt de la població més es poden observar a través de les dades del Cens de 2001. Aquestes mostren que el municipi destaca per tenir un 14,8% del total de la seva població amb estudis universitaris, mentre que la població amb estudis superiors de la comarca del Baix Llobregat representa un 10,3%, i al conjunt de Catalunya un 12,8%. Si en aquestes dades se sumen els percentatges les persones que han cursat batxillerat superior i FP de grau superior, la diferència s'accentua.

Cal tenir present, però, que les principals diferències detectades entre homes i dones es concentra en els nivells d'instrucció més baixos on els percentatges són superiors per a les dones. D'altra banda, també es detecta que els homes han tendit a cursar en major mesura estudis de formació professional.

Nivells d'instrucció de la població. Corbera de Llobregat 2001

		Corbera de Llobregat		Baix Llobregat		Catalunya	
		% D	% H	% D	% H	% D	% H
Titulació superior	Llicenciatura i doctorat	7,3	7,6	4,9	5,1	6,3	7
	Diplomatura	8	6,8	5,9	4,8	6,8	5,5
Segon grau	Batxillerat superior	13,9	13,7	9,9	10,4	10,6	11,4
	FP grau superior	6,1	8,1	5,4	7,1	4,6	6
	FP grau mitjà	6,7	7,5	5,8	7,2	5	5,9
	ESO, EGB o Batxillerat elemental	24,9	26,2	25,1	27	24,4	26,8
Primer grau		22,6	21,9	25	24,9	26,6	25,8
Sense estudis		9,2	7,4	14	11,9	12,6	10,2
No sap llegir ni escriure		1,4	0,7	4	1,7	3,1	1,4

Font: Idescat, a partir del Cens de població 2001.

Malgrat que la població de Corbera de Llobregat destaca pels seus alts nivells d'instrucció i, per tant, per una suposada valoració de la formació, la gran majoria d'empreses entrevistades **no donen prioritat a la formació del seu personal**

A major qualificació, més interès per la formació.] però existeix un problema gran de manca de consciència, de manca d'exigència de l'empresariat (corberenc) a demanar formació al seu personal, de manca de formació en gestió empresarial (de qui dirigeix les empreses)

Aquesta realitat es pot explicar analitzant els perfils professionals existents al municipi i prenent en compte la localització de l'ocupació (dins o fora del municipi).

**Ocupats per professió i sexe. Població de 16 anys i més (CC094)
Corbera de Llobregat. Any 2001.**

	Personal directiu de les empreses i administracions públiques	Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	Tècnics i professionals de suport	Empleats administratius	Treballadors de serveis i venedors de comerç	Treballadors qualificats en act. agràries i pesqueres	Artesans i treballadors qualificats de les indústries i la construcció	Operadors d' instal·lacions i maquinària, i muntadors	Treballadors no qualificats	Forces armades	Total
Homes	413	252	436	194	231	31	627	381	145	0	2710
Dones	175	310	390	272	353	3	62	109	143	3	1820
Total	588	562	826	466	584	34	689	490	288	3	4530

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Quant als perfils professionals, en correlació amb els nivells d'instrucció, l'any 2001 destacaven els **grups professionals qualificats** en especial el personal tècnic de suport (18,2% del total de població ocupada corberenca) i el personal del sector de la construcció (15,2%), ambdós perfils fonamentalment **ocupats per homes**

Així mateix destaca el **personal directiu** d'empreses i administracions públiques (12,9%), on predominen els homes, i el personal de serveis i comerç (també el 12,9%) i el **tècnic científic i intel·lectual** (12,4%), en ambdós casos amb predominància femenina.

El més rellevant és que, a excepció del personal del sector de la construcció i del sector serveis i comerç, tots els perfils assenyalats com a destacats a Corbera de Llobregat superen entre 4 i 6 punts percentuals els nivells d'ocupació del Baix Llobregat.

Per tant, Corbera de Llobregat tenia l'any 2001 una població amb **alts nivells d'instrucció i perfils d'ocupació professional qualificats** tant en homes com en dones, però especialment entre els primers.

Si combinem aquesta informació amb la localització de l'ocupació podem concloure que, probablement, la població amb major qualificació i amb millor ocupació, treballa fora del municipi: l'any 2001, **el 68,9% de la població corberenca treballava fora del municipi**, mentre que aquest només atrèia un 16,3% més de població ocupada.

Localització de l'ocupació

		Treballen en el municipi/comarca			Treballen fora del mun./com.
		residents	no residents	total	
Corbera de Llobregat	2001	1.409	880	2.289	3.121
	1996	763	622	1.385	2.309
Baix Llobregat	2001	109.795	160.947	270.742	209.226
	1996	82.246	128.807	211.053	151.191
Catalunya	2001	1.529.739	1.085.752	2.615.491	1.285.387
	1996	1.269.608	923.557	2.193.165	935.044

Font: Idescat. Cens de població 2001. Estadística de població 1996
Anys disponibles: 1996, 2001

Una qüestió a abordar en termes de mercat de treball i localització de l'ocupació ñes **la mobilitat**. Tot i que el territori de Corbera de Llobregat és força dispers i com a conseqüència es genera una dependència clara tant del transport públic com privat per a moure's tant a nivell intern com a fora del municipi, el total de vehicles per persona l'any 2001 era gairebé igual que el de la resta de territoris (Baix Llobregat i Catalunya).

Parc de vehicles

(percentatge)

		Turismes	Motocicletes	Camions i furgonetes	Tractors industrials	Autobusos i altres	Total
		Corbera de Llobregat	2007	65,5	13,8	16,4	0,5
	2006	66,3	13,0	16,5	0,5	3,7	9.307
Baix Llobregat	2007	70,6	10,5	14,3	0,7	3,9	500.888
	2006	71,3	9,9	14,3	0,7	3,8	476.855
Catalunya	2007	67,7	11,9	16,6	0,6	3,2	4.922.667
	2006	68,4	11,4	16,6	0,6	3,0	4.665.716

Font: Idescat, a partir de les dades de la DGT
Anys disponibles: del 1991 al 2007

Si el parc de vehicles és molt similar a la resta de territoris significa que en moltes ocasions una de les persones de la llar no té vehicle propi per a desplaçar-se. D'altra banda, els desplaçaments que s'efectuen per motius de treball són realitzats en major mesura per homes. Per tant, segurament en moltes ocasions són les dones qui no tenen mitjà de transport individual per a moure's, fet que les fa dependre de les seves parelles i/o dels horaris i trajectes del transport públic, donades les particularitats del territori.

Si lliguem la localització de l'ocupació amb la mobilitat, podem estimar que qui treballa al municipi és, majoritàriament, la població ocupada femenina.

Reprement el fil de l'anàlisi sobre la formació, quan hem preguntat a les empreses si formen al seu personal, quina ha estat la darrera formació que han rebut, quina predisposició mostren les persones per a formar-se, i quin coneixement tenen de la formació extralaboral que realitzen els seus treballadors i treballadores, la resposta ha estat molt homogènia: la formació és mínima (en molts casos vinculada a

compliment de la regulació sobre riscos laborals), l'interès percebut és molt baix i el coneixement de motivacions formatives més enllà de la feina és nul.

Elements transversals com el domini de **llengües** o de l'ofimàtica i de les **noves tecnologies** de la comunicació i la informació, no són coneixements que les empreses corberenques estiguin potenciant entre el seu personal. Només per aquelles empreses en què el reciclatge continu és fonamental per a l'activitat empresarial, la formació (tècnica) suposa un hàbit incorporat a la dinàmica habitual de l'empresa.

Un tret comú entre les empreses, expressat explícitament per persones entrevistades amb una visió àmplia del teixit empresarial del Corbera de Llobregat, però també implícitament inexistent en el discurs de les empreses entrevistades, és la **manca d'aprofitament dels recursos econòmics i fiscals per a la formació del seu personal**. Simplement les empreses corberenques desconeixen que tinguin aquesta opció i, per tant, no la fan servir.

Les subvencions de la Tripartita (Fundación) no les utilitzen: són molt poques (les empreses que ho fan servir) i no es coordinen per minimitzar costos o per avançar els diners.

El més normal és que no ho coneguin, que es perdin diners que l'empresa ja ha pagat en concepte de formació i que podria aprofitar.

En general **no es percep una major predisposició formativa del personal per raó de sexe**, sobretot tenint en compte la baixa importància que es dona a aquesta qüestió entre el teixit empresarial.

Però val a destacar dos apunts que, a priori podrien semblar contradictoris però que en realitat es poden llegir com a complementaris. D'una banda algunes empreses perceben **majors reticències a la formació per part de les dones treballadores quan aquesta es desenvolupa fóra d'hores de feina** i, per tant, afecta a la vida personal i familiar. De nou la disponibilitat horària i les qüestions de conciliació limiten la promoció professional-formativa de les dones.

D'altra banda, però, una de les empreses entrevistades especialitzada en serveis formatius, afirmava en l'entrevista que el 85% de la seva clientela està formada per dones, aduint que aquestes són més disciplinades, sovint tenen nivells d'instrucció alts i, per tant, com dèiem, són més conscients de la importància de la formació.

Repte 4. Orientació i projecció professional: la Segregació

La **segregació**⁸ és un concepte utilitzat en el mercat de treball des de la perspectiva de gènere i addueix a una segmentació d'aquest mercat, a una estructuració en diversos subgrups diferenciats pels nivells d'organització, de tecnologia, de productivitat, d'ingressos i de característiques de la força de treball. Aquesta segmentació pot ser horitzontal o vertical.

Es parla de **segregació horitzontal** de l'ocupació quan existeix en el mercat de treball una distribució no uniforme d'homes i de dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.⁹

Es parla de **segregació vertical** de l'ocupació quan es produeix una distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitat. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat. La poca presència de dones en càrrecs directius, als cercles d'empreses, en els col·legis oficials, etc. és una realitat palesa de segregació vertical del mercat de treball català.

Així doncs, hem volgut esbrinar si les empreses de Corbera de Llobregat segueixen la tònica habitual empresarial a Catalunya de segregació entre dones i homes.

La taula de perfils professionals per sexe ja ens apuntava diferències entre homes i dones per qualificacions professionals, i per tant, de **segregació vertical**. Si recordem, per grups professionals, la distribució per sexes era la següent (2001): els homes ocupaven perfils professionals de personal tècnic de suport, personal qualificat del sector de la construcció i personal directiu d'empreses i d'administracions públiques; mentre que les dones ocupaven principalment grups professionals de personal de serveis i comerç, així com tècnic científic i intel·lectual.

Quant a **segregació horitzontal** les dades del municipi (2001), també apuntaven clarament a una confirmació:

8 "Recull de termes. Dones i treball", Generalitat de Catalunya.

9 Un clar exponent de segregació horitzontal serien les professions del camp de l'educació, la infermeria, la neteja o la confecció tèxtil. A la Unió Europea hi ha entre un 70 i 80% més d'homes que de dones a l'enginyeria, la indústria i la construcció, igualment que a les ciències, matemàtiques i informàtica. D'altra banda, les dones representen més de dos terços de l'alumnat de ciències de l'educació, humanitats, lletres, salut i assistència social.

**Ocupats per branques d'activitat i sexe. Població de 16 anys i més (CCA93)
Corbera de Llobregat. Any 2001.**

	Agricultura i ramaderia	Pesca	Indústries extractives	Indústries manufactureres	Electricitat gas i aigua	Construcció	Comerç i reparació	Hostaleria	Transport i comunicacions	
Homes	32	0	0	749	23	470	355	101	262	
Dones	3	1	0	324	9	57	310	85	99	
Total	35	1	0	1073	32	527	665	186	361	
	Mediació financera	Immob., lloguers i serveis empr.	Adm. pública defensa i SS	Educació	Sanitat i serveis socials	Altres serveis	Personal domèstic	Organismes extraterrit.	Total	
Homes	133	191	143	83	86	74	7	1	2710	
Dones	62	180	88	205	254	83	60	0	1820	
Total	195	371	231	288	340	157	67	1	4530	

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Les dones ocupaven clarament els sectors de **sanitat i serveis socials, educatiu i de personal domèstic**, mentre que els homes protagonitzaven clarament els sectors **industrial, de la construcció i de la mediació financera**

No tenim dades que ens permetin estimar si aquesta realitat s'ha agreujat, estancat o minimitzat, però les tendències globals del mercat de treball català apunten que encara queda molt camí per recórrer en aquest camps.

Així mateix, al llarg de les entrevistes realitzades en el present Estudi, hem pogut trobar **molt pocs exemples de dones exercint ocupacions eminentment masculinitzades, o a la inversa** (només un de cada cas).

Quant s'ha preguntat a les empreses clarament masculinitzades o clarament feminitzades sobre les causes que, segons elles, explicarien aquest biaix, les respostes han estat majoritàriament **difuses i estereotipades**

Lo habitual és que et trobis amb dones molt vocacional.

Nosaltres tenim un equip format per dones "autòctones" però no és el perfil habitual.

Fa set anys, d'una plantilla de cent persones només erem quatre conductores, ara en el sector hi comença a haver molta dona.

Fa set o vuit anys vaig agafar una dona perquè no hi havia res més, avui és dels millors treballadors que tenim. Després n'hem tingut dues més però no ha anat bé. Ara hi ha més dones que es presenten a aquesta feina que no pas com quan vam començar.

En aquest sector no hi ha dones per tradició, per manca de dones a la formació professional. Físicament no és una limitació tant gran. A curt termini podria afectar la productivitat dels homes, seria difícil començar. A més hi ha clientela que desconfia, ja sigui per origen de la persona o pel seu sexe.

Sempre demano dones. Si ho provés (amb un homes) seria per a feines de risc. Crec que si algun home se m'ofereís no seria ben vist per alguna clientela.

Algunes aportacions sí han aduït **discriminacions de gènere**

La clientela agraeix un contacte amb homes, per solidaritat de gènere.

No està massa ben pagat, es fan tornos, o bé es treballa tot el dia i, fins i tot, el cap de setmana [...] (la feina) la fan dones o molt joves o molt grans que no tenen càrregues familiars.

Hi ha molta demanda (d'horaris a temps parcial) per part de dones. Els homes probablement ni s'ho plantegen.

De nou la **necessitat de conciliació** amb les obligacions familiars i de la llar assignades a les dones, lligada a la conseqüent manca de disponibilitat horària, i a una menysvaloració de l'aportació del treball de les dones a l'economia familiar, produeixen un element segregador cabdal en el mercat de treball local de Corbera de Llobregat. A aquest element propi del municipi s'afegeixen les discriminacions estructurals del mercat de treball.

4. Conclusions i orientacions

Conclusions i qüestions clau:

Repte 1. La contractació des de la perspectiva de gènere

Com explicàvem inicialment, amb el present Estudi hem volgut esbrinar quins són els elements determinants en la contractació que segueixen les empreses de Corbera de Llobregat, fins a quin punt s'apliquen criteris d'equitat respecte el sexe alhora de contractar nou personal, i en quina mesura el sexe de la persona (i els factors de gènere associats) condiciona les possibilitats de contractació en una empresa.

A mode de resum d'aquest apartat, volem assenyalar les següents qüestions clau:

- a) Corbera de Llobregat té un taxa d'atur registrada superior a la resta de territoris, si es fa una comparació de la taxa d'atur entre dones i homes es detecta que el municipi segueix sent el territori amb un **taxa d'atur femenina més alta**
- b) Si s'analitza la variació interanual de la taxa d'atur s'observa que a Corbera de Llobregat **el nombre d'homes aturats ha augmentat de manera considerable (126,3%)** si es compara amb les dones o amb la resta de territoris. Això es pot explicar pel **sector de la construcció** (i els sectors d'activitat associats), que ha generat durant un llarg període de temps una forta dependència quant a dinamisme econòmic i de mercat de treball local (ocupant principalment homes), amb diferències notables amb el territori comarcal i autonòmic.
- c) Del conjunt d'empreses analitzades es detecta una tendència generalitzada a tenir **poca rotació de personal**, excepte en aquells casos en els que l'activitat està lligada a encàrrecs amb necessitat de molta mà d'obra (com les del sector de la construcció o de la neteja). Aquesta qüestió es pot explicar perquè les empreses de Corbera de Llobregat són, fonamentalment, **familiars**, estan fortament vinculades al municipi i, per tant, tenen una necessitat de fidelitzar els equips de treball i d'establir lligams de confiança mutua.
- d) Un dels elements millor valorats alhora de contractar persones de fora del nucli familiar són les seves **actituds-aptituds per al treball** fruit de les activitats que les empreses desenvolupen, majoritàriament orientades al públic. En general aquestes són millor valorades en les dones, degut a **una major responsabilitat i predisposició vocacional** a les feines que desenvolupen.
- e) Les empreses entrevistades no addueixen diferències significatives per sexe quant a perfil professional, formació o experiència. La diferència més substancial entre homes i dones que determina la contractació és la **diferent disponibilitat de temps**

laboral. Aquesta explicaria la important absència de dones al mercat de treball determinades franges d'edat. Així mateix provocaria que el col·lectiu de dones considerat, de forma explícita, en pitjors condicions d'accés al mercat de treball són **les dones majors de 40-45 anys** que es volen incorporar al món del treball després d'un llarg període d'absència.

Repte 2. La conciliació des de la perspectiva de gènere

Amb el present Estudi també hem volgut detectar si les empreses de Corbera de Llobregat apliquen criteris de flexibilitat horària amb el seu personal, si coneixen les mesures de conciliació, qui fa us habitualment d'aquestes mesures, i en quina mesura les necessitats de conciliació condicionen la permanència al mercat de treball de les persones ocupades.

A mode de resum d'aquest apartat, volem assenyalar les següents qüestions clau:

f) Les dones tenen una menor taxa d'activitat que els homes i una major taxa d'atur. Aquesta realitat s'explica, en part, perquè **les dones tenen més restriccions que els homes d'accés i permanència al mercat de treball degut al compliment d'obligacions familiars i de la llar**. Aquests requeriments d'entrada es tradueixen en feines còmodes però menys qualificades i menys remunerades. Entre les persones immigrades, la situació és molt diferent i la disponibilitat horària, tant per homes com per dones, acostuma a ser absoluta.

g) Les empreses corberenques ofereixen **flexibilitat al seu personal treballador**, amb vocació d'adaptació a les circumstàncies personals de cadascú, sempre que es tracti de **necessitats puntuals adaptables** a les dinàmiques de l'empresa. Sempre vinculen les necessitats personals a les dones i a les seves obligacions familiars; els homes gairebé ni s'esmenten.

h) Es donen sovint **estratègies de conciliació de dones professionals** basades en el treball per compte propi; una estratègia que, a mig termini, es viu i es percep com una fal·làcia-parany, que condueix sovint a un aïllament personal i professional. En aquest sentit també es detecta una **manca de connexió entre aquestes professionals**

i) Les empreses de Corbera de Llobregat **desconeixen les mesures de conciliació** de vida laboral, familiar i personal que legalment estan establertes. La seva grandària fa que, majoritàriament, identifiquin conciliació amb familiaritat de les relacions i confiança mútua en la responsabilització del propi treball.

Repte 3. La formació des de la perspectiva de gènere

Un altre dels elements de l'Estudi ha estat observar en quina mesura les empreses de Corbera de Llobregat valoren la formació del seu personal, si en fan us o no, de quin

tipus és, a través de quins canals es facilita al personal, i qui hi té major accés, homes o dones.

A mode de resum d'aquest apartat, volem assenyalar les següents qüestions clau:

j) La població de Corbera de Llobregat destaca pels seus alts nivells d'instrucció i alts perfils professionals qualificats, però les empreses no donen prioritat a la formació del seu personal

k) La formació oferta al personal és mínima, en molts casos és tècnica o està vinculada al compliment de la regulació sobre riscos laborals; l'interès percebut entre l'empresariat sobre la formació per part del seu personal és molt baix; el coneixement de motivacions formatives més enllà de la feina és nul.

l) No es percep una major predisposició formativa del personal per raó de sexe, i només es perceben majors reticències a la formació per part de les dones treballadores quan aquesta es desenvolupa fóra d'hores de feina i, per tant, afecta a la vida personal i familiar

Repte 4. La segregació, vertical i horitzontal, del mercat de treball

El darrer element, i alhora un dels reptes més importants de l'Estudi, ha estat apuntar si les empreses de Corbera de Llobregat segueixen la tònica habitual empresarial a Catalunya de segregació, horitzontal i vertical, de les activitats i funcions desenvolupades per dones i homes.

Malgrat que la grandària de les empreses no ha permès analitzar dinàmiques internes i organitzatives de segregació vertical, sí hem detectat alguns comportaments genèrics del mercat de treball local:

A mode de resum d'aquest apartat, volem assenyalar les següents qüestions clau:

m) Els homes de Corbera de Llobregat ocupen perfils professionals de major qualificació i reconeixement que les dones.

n) Les dones ocupen els sectors de sanitat i serveis socials, educatiu i de personal domèstic, mentre que els homes protagonitzen els sectors industrial, de la construcció i de la mediació financera. Hi ha al municipi molt pocs exemples de dones exercint ocupacions eminentment masculinitzades, o a la inversa.

o) Les empreses de Corbera de Llobregat tenen, majoritàriament, un discurs difús i estereotipat per explicar les causes de la segregació horitzontal; en ocasions simplement no s'ho han plantejat mai.

p) La necessitat de conciliació amb les obligacions familiars i de la llar assignades a les dones, lligada a la conseqüent manca de disponibilitat horària, i a una menysvaloració de l'aportació del treball de les dones a l'economia familiar,

produeixen un element segregador cabdal en el mercat de treball local de Corbera de Llobregat.

Orientacions:

Com dèiem al principi d'aquest document, les presents orientacions no són ni pretenen ser “fòrmules màgiques” per a l'Ajuntament o per al teixit empresarial local per tal d'abordar els reptes que hem exposat fins ara. Sí pretenen, però, encaminar actuacions locals envers l'impuls del teixit empresarial i la reconfiguració del mercat de treball de Corbera de Llobregat. Com que els quatre reptes que hem desenvolupat en els apartats anteriors estan íntimament lligats entre si, els abordarem de forma conjunta en aquest espai d'orientacions.

Corbera de Llobregat, el seu Ajuntament i el seu teixit empresarial, hauria de parer **esment especial en l'evolució trimestral de les taxes d'atur locals, en comparació amb el Baix Llobregat i amb Catalunya** **fer-ne difusió i compartir espais de debat estratègic sobre la qüestió**

El context econòmic actual farà créixer aquestes taxes i cal conèixer quina evolució en fan les taxes femenines, masculines i per franges d'edat. D'altra banda, el fort augment de la taxa d'atur masculina en el darrer any, probablement farà **augmentar la població femenina en edat de treballar que, ara, busqui activament feina**

Acollir i canalitzar adequadament aquesta activació de la població femenina ha de tenir en compte que els elements millor valorats per les empreses alhora de contractar persones són les seves actituds-aptituds per al treball i que, en general, les dones són millor valorades per la seva major responsabilitat i predisposició vocacional a les feines que desenvolupen. Tanmateix, es possible que aquesta nova població activa estigui composta per dones amb fortes limitacions horàries i amb trajectòries personals-familiars en les què han desenvolupat rols al marge del mercat de treball.

Caldrà doncs, insistir en la **“posada a punt” d'aquestes dones per al mercat de treball**: anàlisi de competències i canalització d'aquestes a nivell professional, formació professionalitzadora adaptada a les demandes empresarials locals, formació en coneixements transversals (ofimàtica, noves tecnologies de la comunicació, llengües en especial per a immigrades, etc.). Però també caldrà **oferir eines per a elles (i per a la família en el seu conjunt) en la reorganització de la dinàmica familiar**: capacitació en tècniques de negociació o de gestió del temps, promoció de la mediació familiar en conflictes derivats de manca de coresponsabilitat o de dificultats de conciliació, etc.

Les empreses corberenques haurien d'afavorir també que **la flexibilitat per a la cobertura de necessitats puntuals no només es vinculés a obligacions-rols familiars de les dones**, i que normalitzessin la incorporació dels homes en aquestes obligacions-rols. Els homes empresaris en podrien donar exemple igual com ho fan

ja les dones empresàries, però en qualsevol cas fora imprescindible que les empreses de Corbera de Llobregat **conguessin les mesures de conciliació** de vida laboral, familiar i personal que legalment estan establertes, unes mesures que res tenen a veure amb la familiaritat de les relacions persona-cap o en la confiança mútua en la responsabilització del propi treball.

També caldrà **tenir presents els potencials conflictes comunitaris** que es derivin de la manca de llocs de feina i la seva ocupació per persones immigrades, entre les quals la disponibilitat horària, tant per homes com per dones, acostuma a ser absoluta. Una estratègia de prevenció, lligada a una potenciació d'elements de permeabilitat d'aquesta població i la població local, haurien de permetre evitar factors de risc social per a les persones immigrades, en especial per a les dones que acostumen a desenvolupar feines molt poc qualificades, en economia submergida i/o poc remunerades, i minimitzar possibles conflictes socials.

Però en quin teixit empresarial s'insertarà la població desocupada? Durant un llarg període de temps el dinamisme econòmic i de mercat de treball de Corbera de Llobregat ha depès del sector de la construcció, amb diferències notables amb el territori comarcal i autonòmic, i cal una reconfiguració del teixit empresarial i una reorientació laboral de les persones que hi treballaven (fonamentalment homes).

Les empreses locals estan mantenint un cert nivell d'activitat que els permet conservar els llocs de treball fixes que actualment tenen, però no estan generant (ni tenen previsió) nous llocs de feina en els propers mesos. Del dinamisme d'aquest teixit empresarial local dependrà, en bona part, que no augmenti l'atur entre les persones que viuen i treballen al municipi que, com hem vist en la nostra mostra d'empreses (i segons les estimacions de l'Estudi), són fonamentalment dones.

Per tal de promoure aquest dinamisme, caldria **potenciar la capacitat de compra interna al municipi** i, per tant, de provocar que la cobertura de necessitats bàsiques (alimentació, transport, salut, etc.) es realitzés per activitats econòmiques del propi municipi i no pas de municipis veïns: mercat setmanal (o fixe), promoció del comerç dels nuclis entre la població de les urbanitzacions, distribució massiva de la guia d'empreses del municipi, etc.

D'altra banda, fóra imprescindible donar suport a les **persones que treballen per compte propi** i, en especial a les dones que fan aquesta opció com una estratègia de conciliació, ja que aquesta condueix sovint a un aïllament personal i professional. Caldria **potenciar el coneixement, la connexió, la compartició de recursos, l'aprovisionament de serveis, la facilitació dels recursos tecnològics i de comunicació adequats** per a aquests i aquestes professionals.

Molts i moltes d'aquestes professionals formen part del gruix de població de Corbera de Llobregat que destaca pels seus alts nivells d'instrucció i alts perfils professionals qualificats. Caldria potenciar que els seus coneixements i experteses arribessin al teixit empresarial local més familiar i tradicional: **les empreses de Corbera de**

Llobregat haurien de donar prioritat a la formació del seu personal, ja que aquesta és clau per al desenvolupament de l'activitat i actualment no ho estan fent.

La formació, tant per homes com per dones, ha de ser compatible amb la vida personal i familiar; les empreses haurien d'assumir estratègies de compartició amb el seu personal de les dedicacions horàries formatives. Tanmateix **la formació com a factor de millora contínua** no constitueix un **element vertebrador de l'activitat de l'empresa, de la seva cultura**, no serà ben acollida o ben entesa per les persones que hi treballen.

Les empreses haurien de conèixer bé quins beneficis, econòmics i fiscals, tenen per formar el seu personal. Les gestories administratives i altres entitats de serveis a les empreses haurien de potenciar l'aprofitament d'aquests recursos, així com de les mesures legalment establertes per conciliar vida familiar, personal i laboral, i de coresponsabilitzar homes i dones en el treball familiar i domèstic. Ambdós elements podrien **millorar molt la productivitat de les empreses** si es coneguessin i estessin ben aprofitades.

Finalment, com a darrera orientació, el teixit empresarial de Corbera de Llobregat, conjuntament amb l'Ajuntament, podrien fer una aposta clara per **exemplificar la desegregació horitzontal al municipi**. La grandària de les empreses, la proximitat i familiaritat entre el personal i, molt sovint amb la clientela, el bagatge de moltes d'elles, etc. són elements que permetrien apostar per trencar estereotips de gènere i incorporar més dones en sectors masculinitzats i més homes en sectors feminitzats. Alguns d'aquests biaixos tenen una arrel més profunda que requeriria un canvi en el sistema educatiu i formatiu professional, però altres simplement requeriria de les empreses una major apertura.

Fer de Corbera de Llobregat un **municipi lliure de segregació horitzontal** podria ser un repte a mig termini que el posés en el punt de mira de moltes polítiques i organismes públics que estan promovent clarament la igualtat d'oportunitats i que permetria atraure recursos cap al municipi.

Annexes

ANNEX 1. BASE DE DADES EMPRESARIAL PER A L'ESTUDI

Llista d'empreses entrevistades

EMPRESA	PERSONA ENTREVISTA	SECTOR
1. ACOPA	Marta Claramunt	Associació Comercial
2. Àrea Nova Economia - Ajuntament	Teresa Garriga	Administració
3. El Carrilet	Josefina Aregall	Escola educació infantil
7. Complementos. Activitats pedagògiques	José Manuel Solano	Educació
8. Sorli Discou	David Canals Molina	Alimentació
9. Cardona - Forn de Pa i Pastisseria	Josep Cardona	Comerç
11. Residència Can Margarit	Sandra Morillas Rodríguez	Residències
13. Instal·lacions Bosch i Bosch	Jordi Bosch	Instal·lacions elèctriques
16. Perruqueria Silvia Escoda	Silvia Escoda	Perruqueria
18. Hotel Can Fisa	Josep Fisa	Hoteleria
20. Autocorb	Alex Valls	Vehicles / Transport
21. Paqui Campaña	Paqui Campaña	Missatgeria
22. Connecta Virtual	Laura Castro	Serveis per empreses
23. Joana Castellví	Joana Castellví	Serveis de Neteja
24. Anna Canyelles	Anna Canyelles Roca	Traductors i intèrprets

Llista d'altres empreses seleccionades

EMPRESA	PERSONA ENTREVISTA	SECTOR
4. Gemmes Rellotgeria	Pilar Martínez Gamarra	Comerç
5. El Revolt	Teresa Álvarez Farré	Comerç
6. Cal Nino-Tintoreria	Josep M ^a Nolleví	Comerç
10. Residència Sol i Natura	Carmen Ocon	Residències
12. Massana Instal·lacions	Joan Massana	Serveis tècnics d'enginyeria
14. Quiles	Jordi Quiles / Beatriz	Instal·lacions elèctriques
15. Jardineria Castañé	Sergi Castañé	Jardineria
17. Perruquers Angulo's	César Gil Gómez	Perruqueria
19. Servei de Taxis	José Herrera i Mònica Asensio	Vehicles / Transport
25. Carme Balaguer	Carme Balaguer	Salut / Pediatria
26. Ruth Andrada Despatx Jurídic	Rut Andrada	Advocada
27. Dabel	Rebeca López	Transformació metalls
28. Labiana Pharmaceutica	Anna Mir	Química

EMPRESA	PERSONA ENTREVISTA	SECTOR
29. Frankfurt Stel's	Jesús Cruz	Hosteleria
30. Tot amb Construcció Roca, SL	Joan Roca	Construcció
31. Bar La Queixalada	Auxiliadora Bonilla	Hosteleria
32. Gabinet de podologia	Roser Roig	Salut
33. Cristina Gallego	Cristina Gallego	Dissenyadora
34. Foto Corbera	Victoria Rivas Medina	Fotògrafa
35. Eban-Fust	Antonio de la Asunción	Fusteria
36. Bar Restaurant Creu Aregall	Joan Ros	Hosteleria
37. Queviures Radoanne Lahsaini	Radoune Lahsaini	Alimentació
38. Dia Autoservicio	Ali Raza	Alimentació
39. Llibreria Krysol	Lourdes Albarracín	Comerç

ANNEX 2. GUIÓ D'ENTREVISTA

Identificació de l'entrevista:

Nom i Cognoms:	Data:
Empresa: Nom: Descripció de l'activitat:	Codi CNAE¹⁰:
Contacte (adreça, @ i tel):	

Informació sobre la persona entrevistada:

Formació:
Lloc de treball i funcions:
Temps (en anys) que treballa a l'empresa:

Dades de l'empresa en termes de mercat de treball:

	D	H
Núm. persones treballadores		
Categories professionals¹¹ que ocupen (i núm. persones que les ocupen)		
Tipus de contractació¹²		

¹⁰ CNAE-2009 Classificació nacional d'activitats econòmiques

¹¹ CNO-1994 Classificació nacional d'ocupacions

¹² Classificació de modalitats de contractes 2007 (Departament de Treball. Servei d'Estudis i Estadístiques. Oficines de Treball de la Generalitat. Inem)

criteris de contractació que s'apliquen a l'empresa:

Quina va ser la darrera vegada que va contractar una persona(dona/home)?

Quan ho va fer, quines qüestions va tenir en compte(dona/home)?

Què és més important per a vosaltres alhora de contractar una persona? (perfil professional, formació, experiència, edat, actituds-aptituds per al treball...)

Com valoreu aquestes qüestions en una persona(dona/home)?

Copseu diferències entre les vostres treballadores i els vostres treballadors en alguna d'aquestes qüestions?

criteris de formació que s'apliquen a l'empresa:

Formeu a les persones que treballen a la vostra empresa(dones/homes)?

Quina ha estat la darrera formació que han/heu fet? Qui l'ha rebut(dones/homes)?

La gent (dones/homes) hi té interès? Perquè?

Quan feu la formació (en quins horaris)?

Qui assumeix el seu cost (la persones, l'empresa, entitat externa, mitxe)?

Les persones que treballen a l'empresa (dones/homes) fan algun tipus de formació independentment de la que es pugui fer a l'empresa? Quina?

Criteris de gestió de les persones que s'apliquen a l'empresa:

Què considereu que carateritza l'empresa, quant a gestió de les persones (clima de treball)?

Què penseu que valoren les persones (dones/homes) que treballen a l'empresa?

Teniu (heu tingut alguna vegada) demandes de les persones treballadores (dones/homes) per a canviar les seves condicions de treball (categories, modalitats de contractació, formació, horaris, salaris, etc.)? Com ho heu gestionat?

Coneixeu mesures de conciliació vida laboral, vida personal, vida familiar? Quines?

L'empresa necessitaria algun tipus de suport extern per a millorar la gestió del seu personal?

ANNEX 3. BIBLIOGRAFIA

“Recull de termes. Dones i treball”, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.

“Estadística bàsica territorial. Municipis. Corbera de Llobregat”, Institut Català d'Estadística, 2008.

“Mercat de treball: informació complementària per a un millor aprofitament de les taules input-output de Catalunya”, Institut d'Estudis Territorials, Generalitat de Catalunya - Universitat Pompeu Fabra, Juliol de 2003.

“Els determinants socials de l'ocupació i l'activitat. Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya 2006”, Col·lecció_Documentos de Treball, Sèrie_Desenvolupament Econòmic, 6, Diputació de Barcelona, 2008.

“Rotació laboral a Catalunya 2003”, Departament de Treball i Indústria, maig 2004.

“Pla transversal de polítiques de dones del Baix Llobregat. 2008-2010”, Consell Comarcal del Baix Llobregat, novembre 2007.

Document elaborat per



COMPLEMENTUM CONSULTORIA, S.L.
NIF: B64482805
c/Rosselló 20, 5è 4a, 08029 Barcelona
www.complementum.net T 934 103 777