



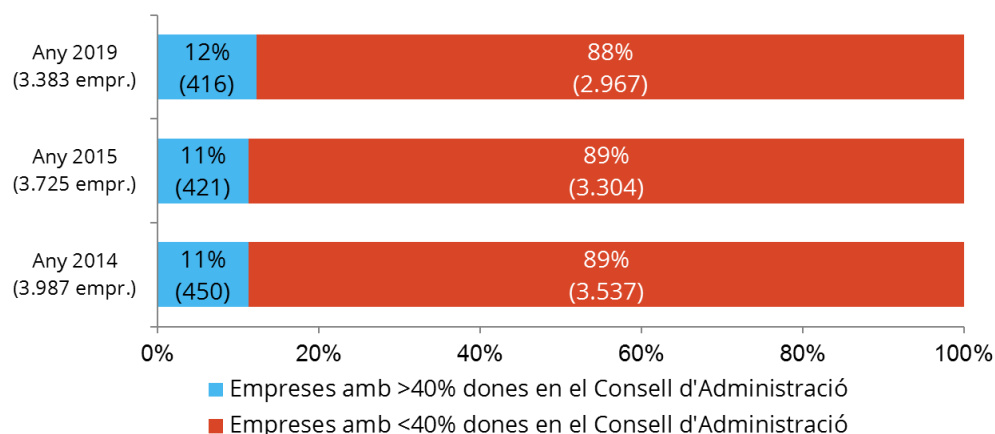
**10è aniversari de l'Observatori Dona Economia Empresa**

## Només el 12% de les empreses catalanes compleix amb la Llei d'Igualtat

- El percentatge de dones directives està retrocedint o, en el millor dels casos, està estabilitzat. Actualment, el 31% dels llocs de gerència i directius són ocupats per dones, el percentatge més baix des del 2012.
- La presència de dones conselleres en les empreses cotitzades espanyoles augmenta i se situa en el 22,6%. Malgrat això, el creixement és lent i lluny de complir l'objectiu del 30% i dels avenços d'alguns països europeus.
- La bretxa salarial s'ha reduït en els últims dos anys, però tot i això encara és elevada i generalitzada per ocupació i per sector. Les dones guanyen segons les últimes dades disponibles un salari/any un 23,4% inferior al dels homes.

**Barcelona, 3 de juny de 2019.-** Només 416 empreses de les 3.383 empreses catalanes subjectes a la llei d'Igualtat de 2007<sup>1</sup> tenen un 40% de dones en els seus consells d'administració, segons dades d'Informa D&B. Una xifra alarmant, ja que significa que tan sols el 12% de les empreses estaria complint amb la recomanació que fixa la llei d'Igualtat aprovada per les Corts Espanyoles. Així mateix, aquest percentatge pràcticament no ha variat en els últims 5 anys, atès que al 2014 tan sols un 11% de les empreses complia amb la normativa. Aquesta és una de les principals conclusions del balanç que ha fet l'Observatori Dona Empresa i Economia (ODEE) amb motiu del seu 10è aniversari.

### Empreses Art. 75<sup>1</sup> Llei d'Igualtat de 2007



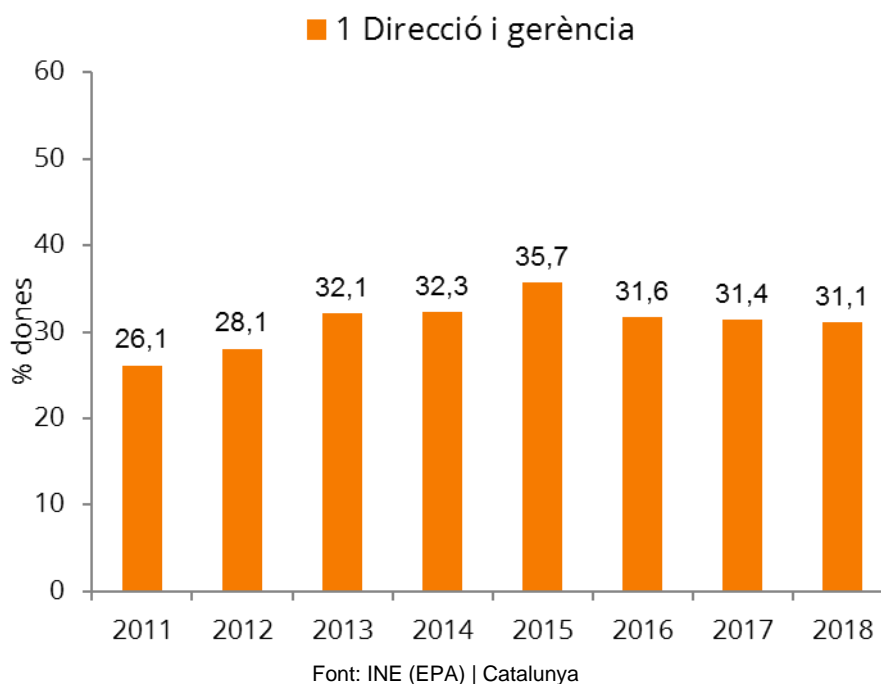
Font: Informa D&B | Catalunya

<sup>1</sup> Empreses que han de publicar comptes no abreujats: amb actiu >11.400.000€, facturació >22.800.000 €, treballadors >250.



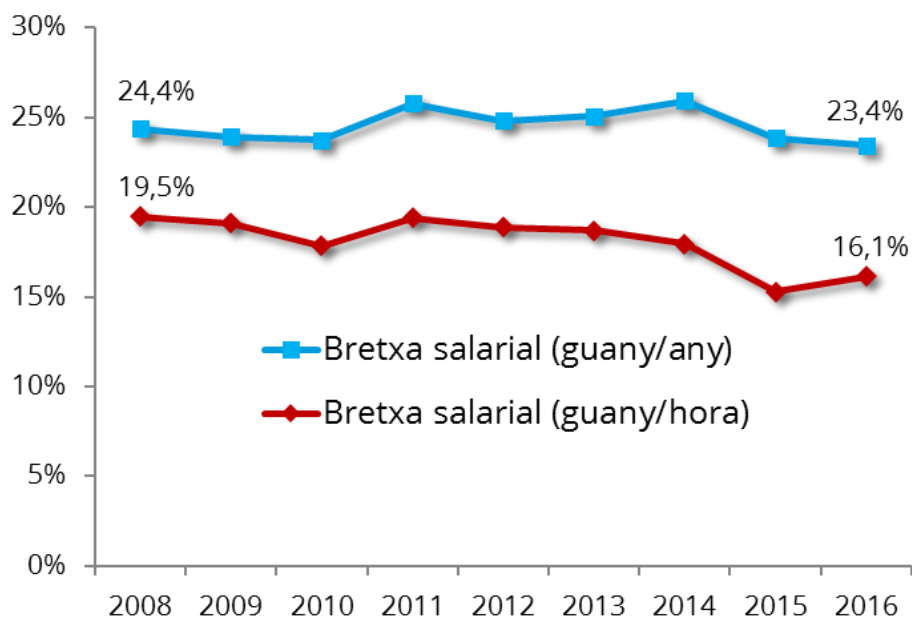
A més, si analitzem el percentatge de dones directives per àrees funcionals en les 3.383 empreses subjectes a la llei d'igualtat (per tant, les més importants de Catalunya), es conclou que la presència femenina tan sols arriba al 22%. Les àrees funcionals on el percentatge de directives és més alt són la direcció de publicitat (45%), recursos humans (39%), qualitat (39%) i màrqueting (36%), mentre que en la direcció comercial i la gerència la presència se situa al voltant del 10-11%.

Pel que a la participació de la dona en la funció directiva i tècnica a Catalunya. Es percep que el 31% dels llocs directius i gerència són ocupats per dones, el percentatge més baix des de 2012. En canvi, el 57% dels llocs tècnics i professionals són ocupats per dones. Per la qual cosa, existeix un clar sostre de vidre que dificulta a les dones accedir a responsabilitats directives.



Una situació similar trobem en el cas de la participació de les dones en els consells d'administració de les empreses de l'Ibex-35. La presència femenina és del 22,6%, per la qual cosa difícilment es complirà amb la recomanació de la CNMV que estableix que al 2020 la participació de la dona s'ha de situar al 30%, i encara dista més del l'objectiu de paritat del 40%. En termes absoluts, el nombre de dones presents en les cúpules de l'Ibex-35 és d'aproximadament 90.

Per altra banda, la diferència entre els salaris que perceben els homes i les dones, l'anomenada bretxa salarial, s'ha reduït durant aquests darrers dos anys però, malauradament, encara és elevada i generalitzada per ocupació i sector. Concretament, les dones guanyen un salari/hora un 16,1% inferior al dels homes i un salari/any un 23,4% inferior. A més, aquesta bretxa salarial s'accentua en les ocupacions més elementals amb un salari/any d'una diferència negativa del 33% i els punts de restauració i venda amb un salari/any un 29% inferior. Aquestes xifres demostren que calen mesures per abordar de forma real i pràctica el problema de la bretxa salarial.



Font: INE (EPA) | Catalunya

Tot i aquestes dades, la desigualtat de gènere en el món empresarial s'ha visualitzat i, el que és més important, s'ha començat a quantificar i a situar dins l'agenda política i mediàtica. És per això que per trencar amb l'actual sostre de vidre i complir amb les normatives actuals a les empreses cal, entre altres mesures, l'establiment temporal de quotes i el reformulament de les polítiques de conciliació perquè siguin utilitzades tant pels treballadors com per les treballadores, tal com defensa l'ODEE.

Així mateix, des de l'ODEE se seguirà realçant el talent femení i treballant per la visibilitat en tots els nivells; creant tendència i nous indicadors que reflecteixin numèricament i quantifiquin la situació de les dones professionals en el món; i fent propostes a les administracions públiques per acabar amb els obstacles que provoquen que les dones no puguin desenvolupar el seu talent.

L'acte de celebració dels 10 anys de l'Observatori Dona Empresa i Economia ha comptat amb la presència de la consellera d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya, Àngels Chacón, el president de la Cambra de Barcelona, Miquel Valls, la presidenta de l'ODEE, Núria Lao, l'exdirectora de l'ODEE, Anna Mercadé, i la directora de Barcelona Activa, Sara Berbel, entre d'altres.

## Sobre l'Observatori Dona Empresa i Economia

L'Observatori Dona Empresa i Economia va néixer el 2008 amb la voluntat d'omplir el buit existent de dones en els llocs directius i de presa de decisió en l'àmbit de l'empresa i de l'economia. El principal objectiu era fotografiar amb un enfocament objectiu i en clau de gènere la situació de les dones com a professionals, directives, empresàries i autònomes en les organitzacions i en l'empresa privada, per tal de crear consciència que era el primer pas necessari per a l'apoderament i merescut reconeixement.



Cambra de Comerç  
de Barcelona

# notaPremsa

934 169 474  
premsa@cambrabcn.org

Per fer-ho possible, des de l'ODEE s'han posat xifres a la situació de la dona, s'han creat indicadors nous i contrastables que mostren la situació de les dones en el món empresarial i econòmic i s'ha quantificat econòmicament l'impacte de la situació en el sistema econòmic, polític i social.

D'entre els estudis que ha elaborat l'ODEE destaquen: l'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení, la presència de les dones en el món empresarial català, les mesures de conciliació i reforma horària, la quantificació del treball domèstic en el PIB, la desigualtat de gènere com a causa de la pobresa femenina, i el primer indicador d'igualtat de gènere a Catalunya.