



Cambra de Comerç  
de Barcelona



Ajuntament de  
Barcelona

Barcelona  
Activa

# ENQUESTA A LES EMPRESES SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE. 2018

Estudi realitzat pel Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona

Desembre 2018

# ÍNDIX

RESUM EXECUTIU	2
1. INTRODUCCIÓ	4
2. METODOLOGIA	5
3. ANÀLISI DE RESULTATS	6
3.1 PRESENCIA DE DONES A LES EMPRESES: TOTAL PLANTILLA I LLOCS DE RESPONSABILITAT	6
3.2 EVOLUCIÓ DE LA PRESENCIA DE DONES A LES EMPRESES	8
3.3 IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE	13
a) Pla d'igualtat	14
b) Mesures per assolir la paritat de gènere (quotes, promoció talent femení, etc.)	16
c) Política d'igualtat salarial	17
d) Comunicació no sexista i inclusiva	18
e) Accions formatives en matèria de gènere i món laboral	20
f) Protocol d'assetjament a la feina	21
g) Foment del teletreball	22
h) Mesures de conciliació complementàries a les legals	23
i) Horari laboral europeu	24
j) Flexibilitat horària d'entrada i sortida, i hores per a gestions familiars/personals	25
3.4 VALORACIÓ D'AFIRMACIONS SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ENTORN EMPRESARIAL	27
ANNEX. RESULTATS DE L'ENQUESTA DETALLATS	34

## RESUM EXECUTIU

- Les dones són el 41,4% de la plantilla a les empreses catalanes però només el 23,7% en els llocs de responsabilitat. A la província de Barcelona el percentatge de dones és lleugerament més elevat tant al conjunt de la plantilla, el 43,7%, com als llocs de decisió, el 24,2%.
- A la indústria les dones només ocupen el 18,5% dels llocs de responsabilitat, mentre que l'hostaleria té el percentatge més elevat, el 31,4%. Sorprenentment en les empreses de 200 treballadors o més el percentatge de dones en els llocs directius és el més baix de tots els trams de treballadors, només el 20%, mentre que la feminització de la plantilla és el més alt, el 48%.
- Només el 28,2% de les empreses ha augmentat la presència femenina en la plantilla els darrers cinc anys i tan sols el 17,9% l'ha incrementat en els llocs directius. A Barcelona, el 29,5% d'empreses ha augmentat la participació de dones a les empreses en el darrer quinquenni i el 17,5% l'ha augmentat en els llocs de responsabilitat.
- La indústria és el sector on més ha augmentat la participació femenina als llocs de decisió els últims cinc anys. Per dimensió, el percentatge de dones en la plantilla augmenta més en les empreses de 10 treballadors o més, mentre que en el cas de llocs de direcció l'augment és més notable a partir dels 50 treballadors.
- Només quatre de les deu polítiques en matèria d'igualtat de gènere analitzades en l'enquesta estan implantades gairebé a la meitat de les empreses, per ordre són: 1) la jornada laboral flexible, que està implementada pel 71% de les empreses, de les quals més de la meitat l'ha incorporat en els últims cinc anys; 2) la política d'igualtat salarial, adoptada pel 69% d'empreses, sent l'hostaleria el sector amb major implementació i des de fa més temps (el 71,3%), mentre que són les empreses industrials les que més han introduït aquesta política en els darrers cinc anys (el 29,3%); 3) la comunicació no sexista i inclusiva, que és adoptada pel 61% de les empreses, pràcticament la meitat de les quals ho ha incorporat els darrers cinc anys i l'altra meitat abans; i 4) el Pla d'igualtat, que el tenen el 49% de les empreses (en les de 50 treballadors o més el tenen el 65,1% d'empreses, de les quals el 46% l'han elaborat fa menys de cinc anys).
- Per contra, les quatre polítiques menys esteses (menys d'un terç de les empreses l'apliquen) són: 1) el foment del teletreball, que és la mesura menys incorporada amb un percentatge d'aplicació a les empreses de només el 24,7%; 2) l'horari laboral europeu, mesura adoptada tan sols pel 34% de les empreses; 3) les accions formatives en matèria de gènere i món laboral, posades en marxa pel 36% de les empreses; i 4) les mesures de discriminació positives per assolir la paritat de gènere (com quotes, promoció talent femení, etc.) que són aplicades pel 36% de les empreses — igual que la política d'acció formativa—, un percentatge que puja fins a gairebé el 50% en el cas de les empreses de 50 treballadors o més.

- Les dues polítiques restants estan en una situació intermèdia. En primer lloc, disposar d'un protocol contra l'assetjament, mesura que tenen el 46% de les empreses, però amb diferències importants segons la dimensió: en les empreses de 50 treballadors o més dos de cada tres empreses disposa d'aquest protocol, mentre que en les microempreses només és una de cada quatre. I, en segon lloc, incorporar mesures de conciliació complementàries a les obligatòries per llei, mesura que només tenen el 43% de les empreses, i de les quals més de la meitat les han implementat durant els últims cinc anys, especialment en el sector de la resta de serveis.
- El 66% de les empreses està d'acord en què els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats, i el 62,3% en què les empreses valoren el treball realitzat presencialment. Aquestes són les dues afirmacions amb un major grau d'acord. Per contra, el grau d'acord més baix obtingut a l'enquesta es dona a l'affirmació de que l'estil de lideratge de les dones és més inclusiu i menys autoritari que el dels homes — però tot i així està d'acord el 31,1% de les empreses—, seguit per l'affirmació de que l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat —amb un grau d'acord del 34,7% de les empreses.

# 1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu d'aquest estudi és aprofundir en el coneixement de la igualtat de gènere en el mercat laboral, a partir d'una enquesta que s'ha realitzat a les empreses catalanes dins el marc de l'Enquesta de Clima empresarial del tercer trimestre de 2018 que realitzen conjuntament la Cambra de Comerç de Barcelona i l'Idescat. L'estudi té tres objectius principals:

- 1) Conèixer la presència femenina en la plantilla de l'empresa, diferenciant entre el total dels treballadors i els llocs de responsabilitat. Així mateix, es vol saber si aquests percentatges han augmentat en els darrers cinc anys. Els resultats es podran comparar per grans sectors econòmics, per dimensió de l'empresa i per província.
- 2) Identificar el percentatge d'empreses que tenen implementades polítiques per a la igualtat de gènere, ja sigui perquè les han adoptat els darrers cinc anys o perquè ja les tenien anteriorment. Es pregunten 10 tipologies de polítiques d'igualtat de gènere, per exemple, si tenen Pla d'Igualtat, fomenten el teletreball o mantenen una comunicació no sexista i inclusiva. El fet que es diferenciï en l'aplicació per períodes temporals (abans dels cinc anys, en els últims cinc anys o mai) ens ajudarà també a conèixer el ritme d'avenç de cada una d'aquestes polítiques de foment per a la igualtat de gènere.
- 3) Més enllà de la situació particular de cada empresa, volem conèixer si el representant de l'empresa que respon l'enquesta està d'acord o no amb 9 afirmacions sobre igualtat de gènere que es donen en l'àmbit empresarial. Aquesta resposta ens serà útil per analitzar el canvi de percepció o de mentalitat que s'està produint en l'àmbit de la gestió empresarial, més enllà de l'aplicació concreta de polítiques d'igualtat. Sense un avenç clar en aquest sentit i un canvi de mentalitat que superi el sistema tradicional patriarcal difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere efectiva i plena en l'àmbit laboral més enllà del que ja s'han assolit en àmbits concrets com l'accés al mercat laboral, les mesures de conciliació (d'ús gairebé exclusiu per les dones) i els drets de protecció laboral per maternitat.

## 2. METODOLOGIA<sup>1</sup>

L'estudi es basa en els resultats obtinguts per una enquesta realitzada a 2.119 empreses d'arreu de Catalunya (1.186 de la província de Barcelona). L'Enquesta s'ha realitzat en col·laboració amb l'Institut d'Estadística de Catalunya, i forma part de l'Enquesta de Clima empresarial del tercer trimestre de 2018.

**Àmbit poblacional:** La població de referència són totes les empreses que realitzen activitat a Catalunya, independentment d'on es troba ubicada la seu social.

**Àmbit temporal:** L'enquesta s'ha realitzat durant el mes d'octubre de 2018.

**Unitat estadística:** La unitat bàsica d'anàlisi és l'establiment amb activitat econòmica a Catalunya en els sectors de la indústria (CCA-09: secció C —excepte divisió 19—, divisions 38 i 58), la construcció (secció F), el comerç al detall (divisions 45 i 47) i la resta de serveis (divisions 59 a 63, 69 a 74, 77, 78, 80, 82 i grups 812 i 951). En el cas de l'hostaleria (divisions 45 i 47), les unitats d'anàlisi i d'observació són els establiments ubicats a Catalunya.

**Distribució de la mostra:** La mostra d'establiments enquestats s'ha dissenyat perquè els resultats que s'obtinguin siguin representatius per a cinc **sectors econòmics** (indústria, construcció, comerç, hostaleria i resta de serveis), tres trams de **dimensió de l'empresa** (menys de 10 ocupats o microempreses; de 10 a 49 empreses que són petites empreses; i de 50 o més ocupats, que són empreses mitjanes o grans) i per a les quatre **províncies catalanes** (Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona).

Sectors d'activitat	Mostra	Marge d'error*
Indústria	471	± 4,5%
Construcció	157	± 7,8%
Comerç	395	± 4,9%
Hostaleria	117	± 9,0%
Resta de serveis	979	± 3,1%
<b>TOTAL</b>	<b>2.119</b>	<b>+ 2,1%</b>

\* Màxim error possible calculat a partir d'un mostreig aleatori simple

### Establiments enquestats

Indústria	471
Construcció	157
Comerç	395
Hostaleria	117
Resta de serveis	979
Menys de 10 ocupats	628
De 10 a 49 ocupats	592
De 50 o més ocupats	898
Barcelona	1.186
Girona	346
Lleida	285
Tarragona	302
<b>Total</b>	<b>2.119</b>

**Recollida de la informació:** L'obtenció de la informació es realitza, principalment, mitjançant entrevista telefònica assistida amb ordinador (sistema CATI); tot i que també s'ofereix a l'informant la possibilitat de contestar el qüestionari per correu electrònic i fax. Aquesta combinació de mètodes facilita la recollida i permet obtenir la informació i els resultats de manera ràpida.

<sup>1</sup> Per a més informació sobre la metodologia consultar la web de l'Idescat <https://www.idescat.cat/pub/?id=clem&m=m>

### 3. ANÀLISI DE RESULTATS

#### 3.1 PRESÈNCIA DE DONES A LES EMPRESES: TOTAL PLANTILLA I LLOCS DE RESPONSABILITAT

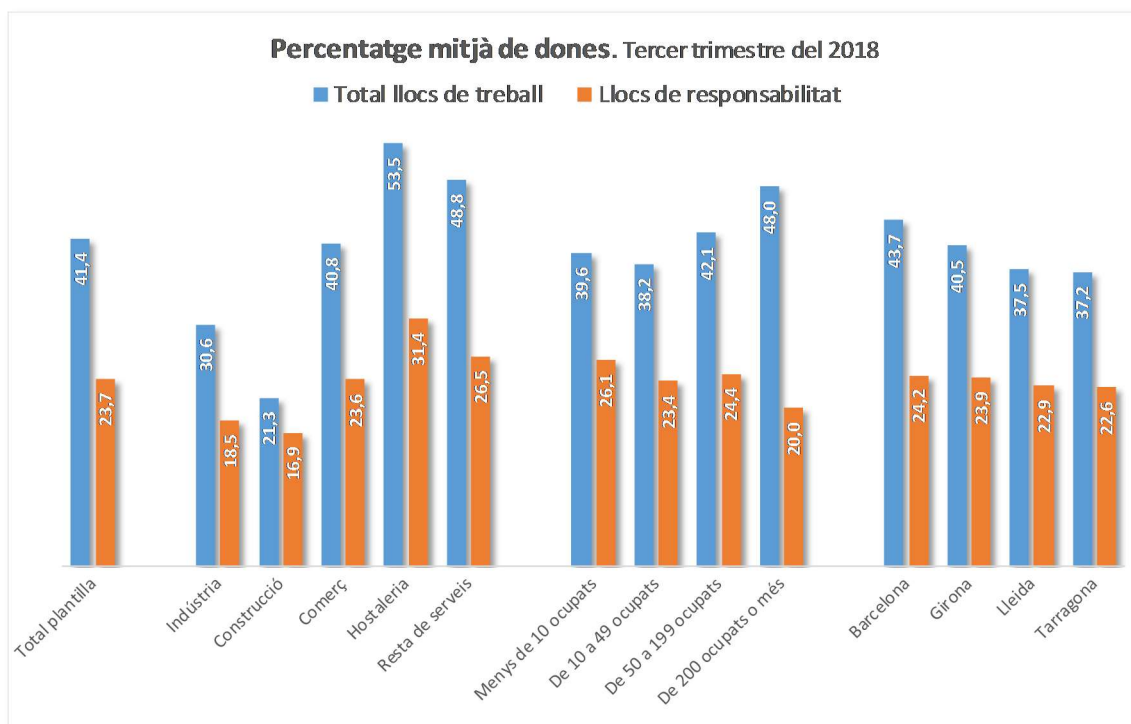
**“Les dones són el 41,4% de la plantilla a les empreses catalanes, però només el 23,7% en els llocs de responsabilitat”**

Al conjunt de Catalunya, la participació de les dones en la plantilla de les empreses del sector privat és del 41,4%, mentre que si es consideren només els llocs de responsabilitat aquest percentatge baixa al 23,7%.

**“A la indústria les dones només ocupen el 18,5% dels llocs de responsabilitat, i a l’hostaleria es dona el percentatge més alt, el 31,4%”**

L’anàlisi dels resultats per sectors econòmics mostra un patró força heterogeni. El sector amb més dones en plantilla és l’hostaleria (53,5%), seguit de la resta de serveis (48,8%) i el comerç (40,8%). Aquests són també, en aquest ordre, els tres sectors amb un percentatge més elevat de dones en funcions de responsabilitat: hostaleria (31,4%), resta de serveis (26,5%) i comerç (23,6%).

Per contra, els dos sectors tradicionalment menys feminitzats són la indústria i la construcció (amb un 30,6% i 21,3% de dones al conjunt de la plantilla, respectivament). I, en conseqüència, també són els dos sectors amb menor presència femenina en llocs de responsabilitat: a la indústria només el 18,5% són dones i a la construcció el percentatge baixa al 16,9%.



Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

**“Sorprenentment en les empreses de 200 treb. o més, el percentatge de dones en els llocs de responsabilitat és el més baix, només el 20%”**

Quan s’analitzen les respostes segons la dimensió de l’empresa, s’observa que en les empreses de més de 50 treballadors la presència femenina en la plantilla és més alta que en les empreses de menys de 50 treballadors. Així, en les empreses de menys de 10 treballadors el percentatge de dones és del 39,6%, molt similar al que s’observa en les empreses de 10 a 49 treballadors (38,2%). En canvi, en les empreses de 50 a 199 el percentatge de feminització de la plantilla augmenta fins al 42,1% i, encara més, en les empreses de 200 treballadors o més, on assoleix el 48%.

Ara bé, aquest major grau de presència femenina en el conjunt de la plantilla de les empreses de més dimensió (200 treballadors i més), no va acompanyat d’una major feminització en els llocs de responsabilitat, sinó tot el contrari. El percentatge de dones que tenen funcions directives baixa al 20%, el percentatge més baix de tots els trams de treballadors. Per exemple, en el tram de 50 a 199 és del 24,4%, similar al que s’observa en les empreses de 10 a 49 treballadors (23,4%).

**“A Barcelona el percentatge de dones en llocs de decisió és el 24,2%, gairebé la meitat del que representen en el conjunt de la plantilla (43,7%)”**

Per territori, la província de Barcelona és la que presenta una major participació femenina en la plantilla (43,7%), seguida per Girona (40,5%), Lleida (37,5%) i Tarragona (37,2%). Aquest mateix ordre se segueix si s’analitza la participació de les dones només en els llocs de responsabilitat, amb el percentatge més alt a Barcelona (24,2%) i el més baix a Tarragona (22,6%).



## 3.2 EVOLUCIÓ DE LA PRESÈNCIA DE DONES A LES EMPRESES

**“Només el 28,2% de les empreses diu que ha augmentat la presència femenina en la plantilla els darrers 5 anys i el 17,9% diu que ha augmentat en els llocs directius”**

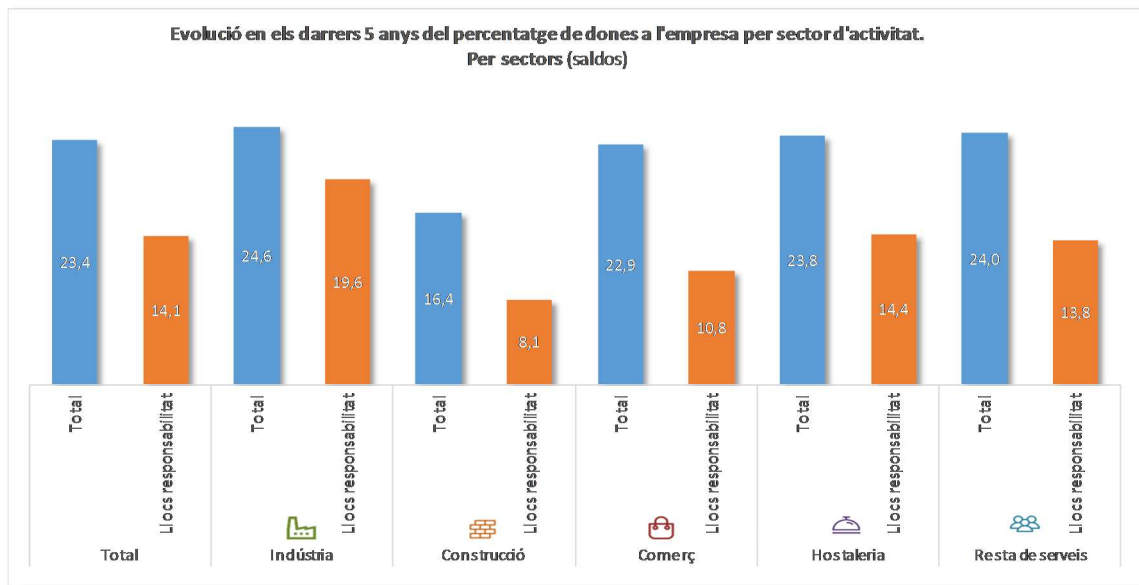
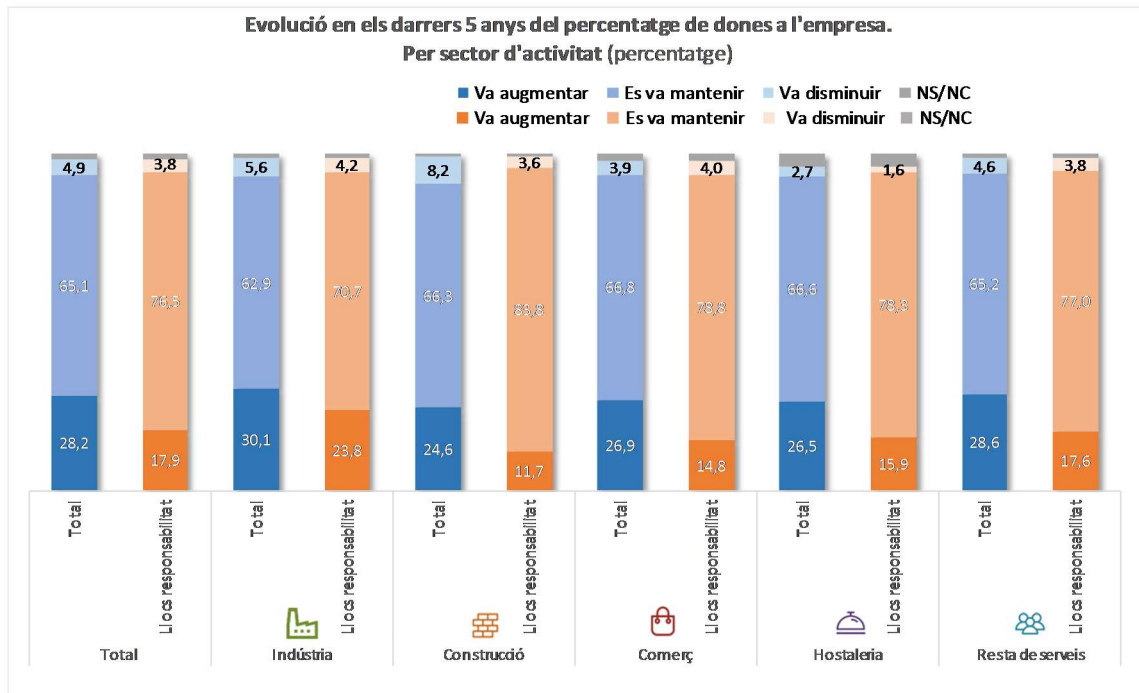
Al conjunt de Catalunya, el 28,2% de les empreses diuen que ha augmentat el percentatge de dones a la plantilla i el 17,9% diu que ha augmentat en els llocs de decisió, en els darrers cinc anys. El gruix de les empreses, però, diu que aquests percentatges s’han mantingut estables durant el darrer quinquenni: el 65,1% si es considera la plantilla total i el 76,5% si es consideren els llocs de decisió. Per contra, el 5,6% de les empreses diu que la participació femenina ha disminuït a la plantilla i el 3,8% en els llocs de decisió.

Per tant, si s’analitzen els saldos (diferència entre el percentatge d’empreses que diu que s’ha produït un augment i el que diu que s’ha produït un descens) s’obté una xifra positiva del 23,4% en el cas de la plantilla total i del 14,1% en el cas dels llocs de responsabilitat. Així confirma el procés lent però gradual que s’està produint de major equilibri de gènere en les plantilles de les empreses catalanes i també en les posicions directives, tot i que amb menor intensitat.

**“Augment generalitzat per sectors de la participació femenina als llocs de decisió els últims 5 anys, però amb més intensitat a la indústria”**

Per sectors, el procés gradual de feminització de la plantilla i de la funció directiva està sent generalitzat. Així, els cinc sectors analitzats en l’enquesta obtenen un saldo positiu en quant a la variació del percentatge de dones al conjunt de la plantilla i en la funció directiva els darrers cinc anys. Tanmateix, hi ha diferències que cal assenyalar. En primer lloc, la construcció és el sector on menys s’està avançant en presència femenina a la plantilla i també en els llocs de responsabilitat (només obté uns saldos positius de 16,4% i 8,1%, respectivament, els percentatges més baixos de tots els sectors econòmics). Mentre que a la resta de sectors econòmics (indústria, comerç, hostaleria i resta de serveis) el ritme d’avenç en paritat a la plantilla està sent molt similar (saldos positius entorn al 23-24%).

En segon lloc, l’augment de la participació femenina en els llocs de responsabilitat presenta resultats positius a tots els sectors però amb més diferències sectorials que en el cas de la plantilla total. Així, la indústria és el sector que presenta una evolució més positiva els darrers cinc anys (amb un saldo del 19,6%), mentre que a la construcció i al comerç es donen els saldos positius més baixos (8,1% i 10,8%, respectivament). Per tant, els resultats mostren que la indústria és el sector que més està reduint el *gap* existent entre participació femenina en el conjunt de la plantilla i en la funció directiva, mentre que al comerç es produeix la menor reducció del *gap* entre aquests dos percentatges.

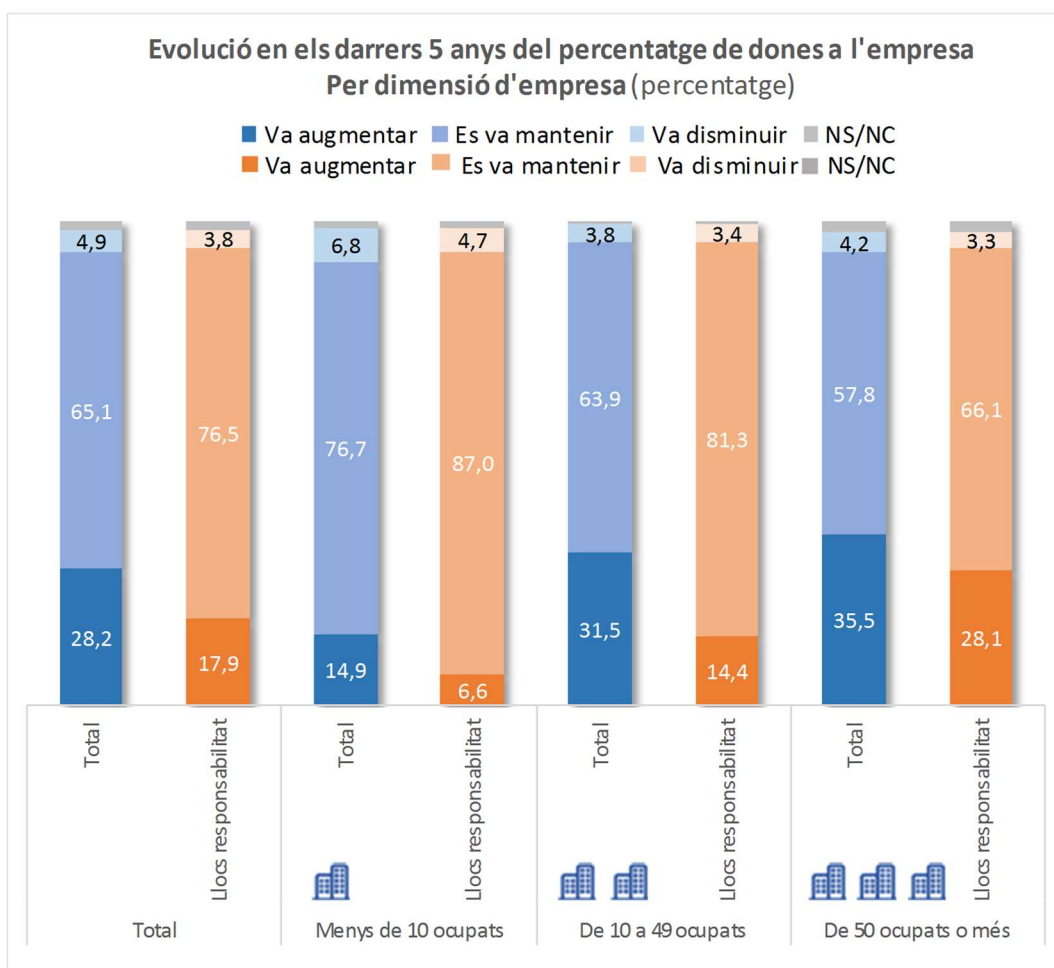


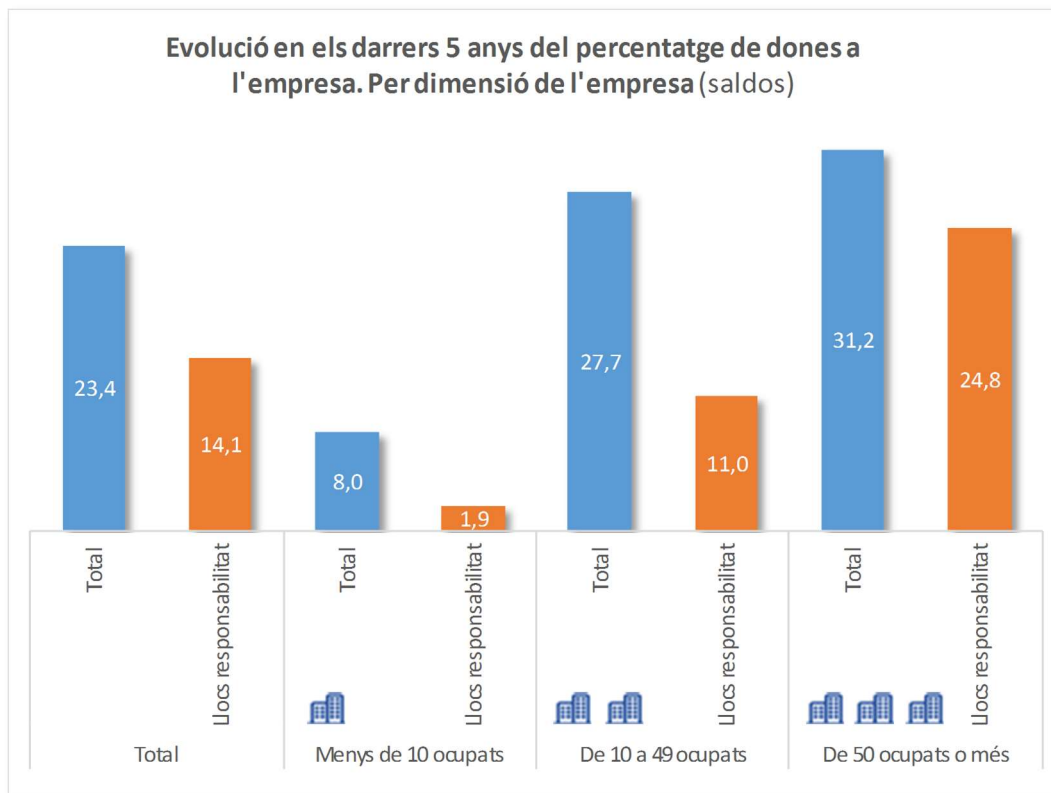
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

**“El percentatge de dones en la plantilla augmenta sobretot en les empreses de 10 treballadors o més, mentre que en el cas de llocs de direcció l’augment és més notable a partir dels 50 treballadors”**

Per dimensió d’empresa, s’observa que el percentatge de dones en el conjunt de la plantilla ha augmentat força en les empreses que tenen 10 o més treballadors, mentre que en les de menys de 10 treballadors l’augment ha estat mínim. De fet, el 35,5% de les empreses de 50 treballadors o més diu que el percentatge de dones a l’empresa ha augmentat els darrers 5 anys, un percentatge similar al 31,5% de les empreses de 10 a 49 treballadors, i lluny del 14,9% de les empreses de fins a 10 treballadors.

En canvi, les diferències són més evidents quan es tracta de l’evolució del percentatge de dones en llocs de responsabilitat. En aquest cas, són clarament les empreses de 50 treballadors o més les que més han progressat (amb un saldo positiu del 24,8%), a força distància dels grups d’empresa de dimensió més reduïda.



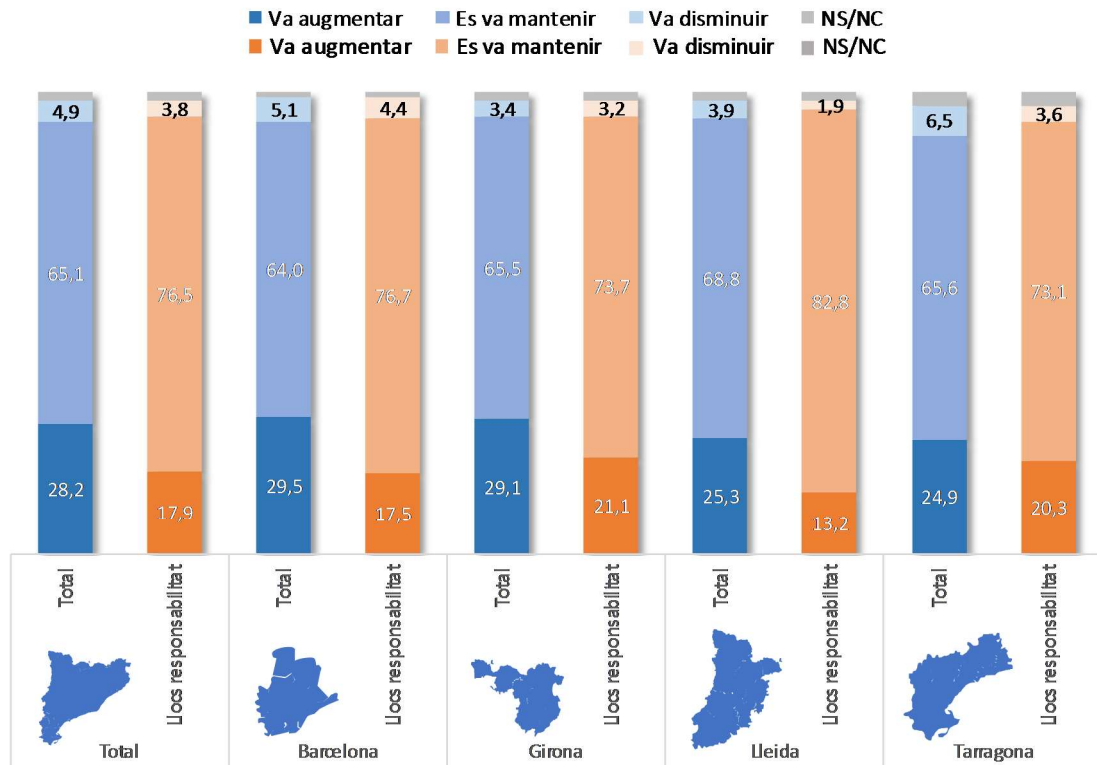


Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

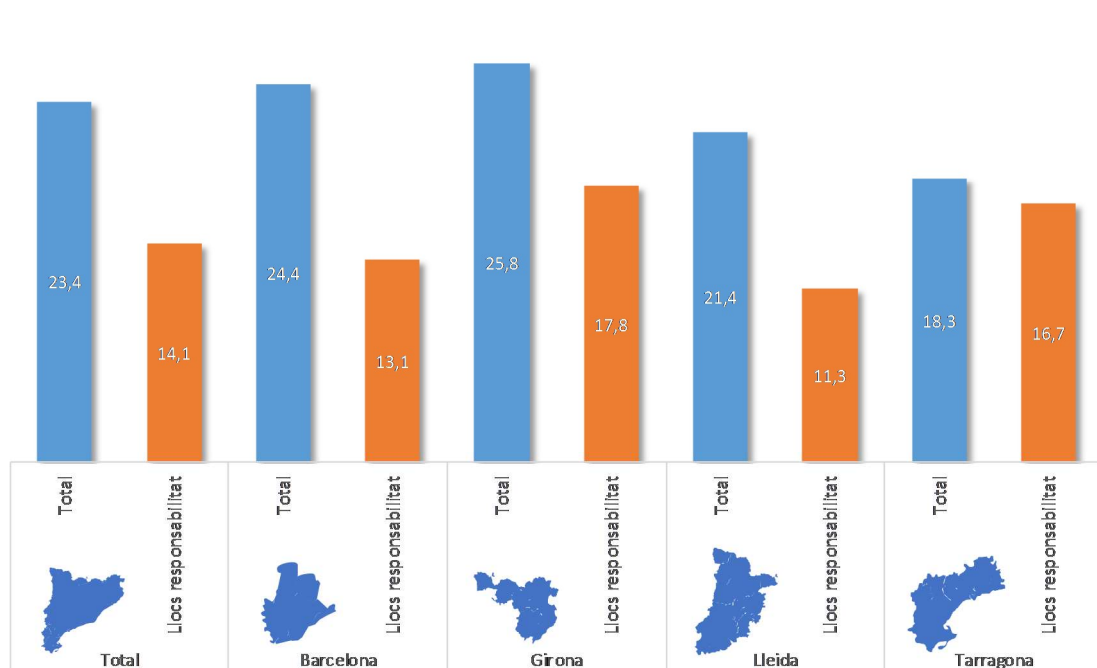
**“A Barcelona el 30% d’empreses ha augmentat la participació de dones a la plantilla i el 18% l’ha augmentat en els llocs de responsabilitat”**

Per províncies catalanes, no s’observen grans diferències en l’evolució de la participació de dones tant a la plantilla total com als llocs de responsabilitat. Malgrat això, la província de Girona és la que presenta el saldo més elevat quant a l’evolució positiva de dones en el conjunt de la plantilla i també en llocs de direcció, seguit molt de prop per la província de Barcelona. Concretament, a la província de Barcelona, el 29,5% de les empreses diu que ha augmentat la participació femenina en els darrers cinc anys, i un 5,1% que l’ha disminuït, donant un saldo positiu del 24,4%. En l’àmbit concret dels llocs de direcció, el 17,5% de les empreses de Barcelona diu que ha augmentat el percentatge de dones en l’últim quinquenni, mentre que un 4,4% diu que ha disminuït, amb el saldo resultant del 13,1%.

**Evolució en els darrers 5 anys del percentatge de dones a l'empresa.  
Per província (percentatge)**



**Evolució en els darrers 5 anys del percentatge de dones a l'empresa.  
Per província (saldos)**



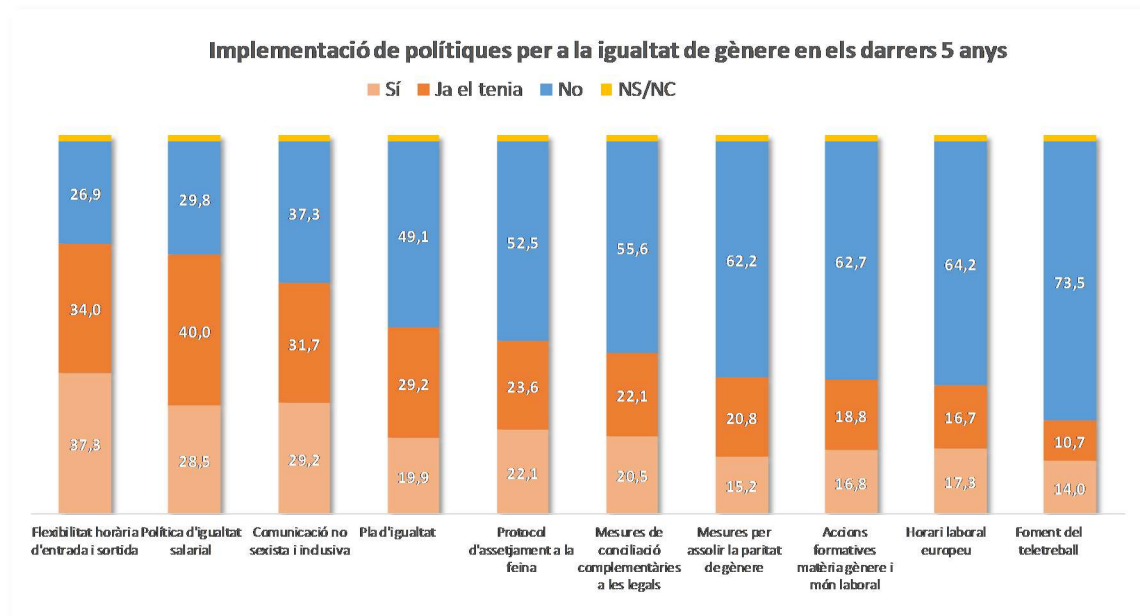
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

### 3.3 IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE

Per tal d'entendre quin és el camí a seguir per aconseguir major paritat d'homes i dones a les plantilles de les empreses, així com, especialment, una major presència de dones en llocs de responsabilitat, és fonamental analitzar en quin grau s'estan implementant o no polítiques per a la igualtat de gènere en els darrers anys. Així doncs, igualment amb informació desagregada per sector, dimensió empresarial i províncies, s'ha preguntat a les empreses en relació amb la implementació de deu polítiques per assolir la igualtat de gènere pel que fa a condicions i oportunitats laborals, i si aquestes s'ha implementat en els darrers cinc anys o bé ja estaven implementades abans. Aquestes polítiques són: disposar d'un Pla d'igualtat, mesures positives per assolir la paritat de gènere, mantenir una política d'igualtat salarial, la comunicació no sexista i inclusiva, accions formatives en matèria de gènere i món laboral, tenir un protocol d'assetjament a la feina, el foment del teletreball per facilitar la conciliació familiar i laboral, mesures de conciliació complementàries a les legals, l'horari laboral europeu i la flexibilitat horària (d'entrada i sortida, i hores per a gestions familiars/personals).

**“Només quatre de les deu polítiques en matèria d'igualtat de gènere estan implantades a pràcticament la meitat de les empreses”**

El gràfic següent mostra una visió global sobre el grau d'incorporació de les deu polítiques esmentades a les empreses catalanes. A primera vista s'observa com en la majoria de mesures menys de la meitat de les empreses no ha incorporat cap d'aquestes polítiques (en quatre d'aquestes set, els percentatges superen el 60%). Així doncs, destaca el foment del teletreball com la mesura menys incorporada (un 73,5% de les empreses no ho ha fet), seguida de l'horari laboral europeu (mesura no implementada entre un 64,2% de les empreses) i les accions formatives en matèria de gènere i món laboral (un 62,7% no ha posat en marxa aquest tipus de formació). La resta de polítiques amb un baix grau d'implementació són les mesures de discriminació positiva per assolir la paritat de gènere, les mesures de conciliació complementàries i el protocol d'assetjament a la feina. Per tant, només les quatre polítiques restant estan implantades gairebé la meitat de les empreses, en alguns casos les han implementat els darrers cinc anys i en altres ja les tenien d'abans. Pel que fa al primer cas, la implementació recent d'alguna d'aquestes polítiques, la més incorporada ha estat la flexibilitat horària d'entrada i sortida, amb un 37,3%, seguida de la comunicació no sexista i inclusiva (un 29,2% de les empreses) i la política d'igualtat salarial (un 28,5%). Pel que fa a la resta de polítiques, aquestes només s'han implementat com a màxim a 2 de cada 10 empreses, sent un altre cop el teletreball la menys implementada (un 14% de les empreses). Pel que fa a les polítiques que ja estaven implementades fa més de cinc anys, els percentatges oscil·len entre el 40% de les empreses que ja tenien una política d'igualtat salarial i el 10% que afirmen que ja tenien implementat el teletreball. Tot i així, en la majoria de polítiques, el percentatge d'empreses que ha donat aquesta resposta no supera el terç.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIT.18

## a) Pla d'igualtat

**“Quasi dos terços de les empreses de 50 ocupats o més té implementat un Pla d'igualtat, i d'aquestes gairebé un 60% ho ha fet en els darrers 5 anys”**

El Pla d'igualtat té l'objectiu d'assolir la igualtat de sexe mitjançant la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit de l'empresa o administració; reptes que ha de regular específicament en cada àmbit laboral (cultura organitzacional, contractació, classificació professional i promoció, entre molts d'altres). En aquesta línia, la normativa estatal (Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones) estableix que els plans d'igualtat són obligatoris per a les empreses de més de 250 treballadors i han de contemplar de manera negociada els principis d'igualtat esmentats en l'àmbit laboral. L'objectiu de la Llei catalana d'igualtat (Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes<sup>2</sup>) és anar un pas més enllà per tal d'aprofundir i adreçar les qüestions pendents en matèria de gènere. A tal efecte, l'article 36 de la citada llei obre la porta a que les empreses de menys de 250 treballadors puguin desenvolupar plans d'igualtat, però l'apartat corresponent va ser declarat inconstitucional pel Tribunal Constitucional<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Disponible en el DOGC núm. 6919, de 23.7.2015, correcció d'errades publicada en el DOGC núm. 6931, de 10.8.2015, i DOGC núm. 7052, de 4.2.2016).

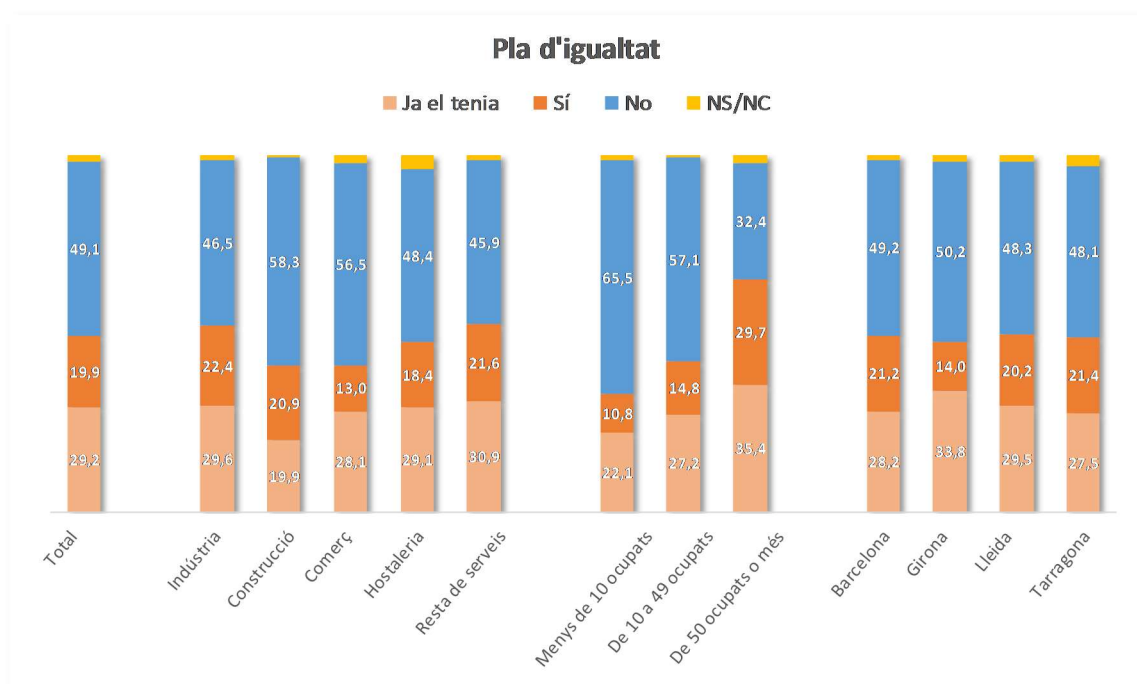
<sup>3</sup> Article 34. Plans d'igualtat a les empreses. Apartats 1, 3 i 4 declarats inconstitucionals i nuls per la Sentència 159/2016 del Tribunal Constitucional de 22 de setembre de 2016. Recurs d'inconstitucionalitat núm. 2257-2016.

Així doncs, un cop revisat el marc legal d'actuació, l'enquesta mostra que gairebé un 50% de les empreses té implementat un Pla d'igualtat, i d'aquestes pràcticament un 60% ho ha fet en els darrers cinc anys.

Per activitats econòmiques, només en els sectors de la resta de serveis i la indústria més de la meitat de les empreses tenen un Pla d'igualtat —el 52% en ambdós casos—, mentre que a la construcció només el 40,8% en té.

Segons la dimensió de l'empresa, les diferències s'accentuen més. En les empreses petites (menys de 10 ocupats) quasi dos terços de les empreses no té Pla d'igualtat, pes que es redueix moderadament al 57,1% en el cas de les mitjanes (de 10 a 49 ocupats) i notablement fins al 32,4% en el cas de les grans (50 o més ocupats). Igualment, si se centra l'atenció en les empreses que l'han posat en marxa en els últims cinc anys, només un 10,8% de les empreses petites ho ha fet i en el cas de les mitjanes el pes augmenta fins al 14,8%, xifres que contrasten amb el quasi 30% en el cas de les que tenen 50 treballadors o més.

Respecte als resultats per províncies, aquests són força similars entre les quatre. Destaca Barcelona com a territori amb major percentatge d'empreses que ja té Pla d'igualtat (49,4%) i Girona com a província amb el menor percentatge, només el 47,8% del total.



Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18



## b) Mesures per assolir la paritat de gènere (quotes, promoció talent femení, etc.)

**“La construcció i les empreses de menys de 10 ocupats, únics casos on més del 70% de les empreses no ha introduït cap mesura de discriminació positiva per assolir la paritat de gènere”**

Les mesures per assolir una participació equilibrada<sup>4</sup> entre homes i dones al lloc de treball són polítiques que les empreses incorporen proactiva i voluntàriament. En aquest cas es parlaria de discriminació positiva femenina i estarien vinculades a polítiques com l'establiment de quotes, per exemple que garanteixin una mínima presència de dones a càrrecs d'alta responsabilitat o la promoció del talent femení mitjançant el finançament de formació continuada a través de màsters i postgraus, entre d'altres. Pel que fa a aquestes mesures, més del 60% de les empreses no ha posat en marxa cap mesura per arribar a la paritat de gènere i, de les que sí ho ha fet (el 36%), la majoria ja les havia posat en pràctica fa més de cinc anys (57,8%).

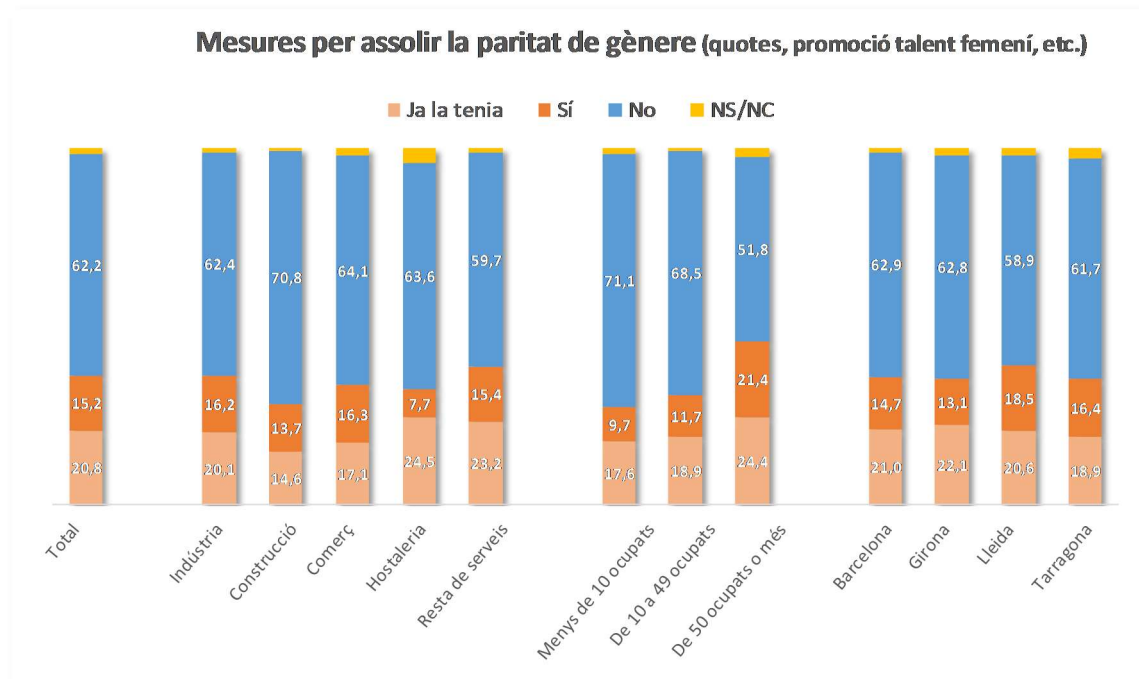
Per activitats econòmiques, els percentatges de no implementació oscil·len entre el 59,7% de la resta de serveis i el 70,8% de la construcció. En els darrers cinc anys, els sectors que més han incorporat mesures positives de paritat han estat el comerç i la indústria, però amb percentatges modestos lleugerament per sobre del 16%. La hostaleria és a on menys s'han introduït aquestes mesures en el darrer quinquenni (un 7,7%), però cal remarcar que quasi una de cada quatre empreses hostaleres ja tenia implementada aquesta política abans.

Segons la dimensió empresarial, en els tres casos més del 50% de les empreses no ha implementat mesures positives per assolir la paritat. No obstant això, cal destacar com la diferència en els pesos s'eixampla quasi 20 punts percentuals entre les microempreses (71,1% no tenen mesures) i les de 50 treballadors o més (un 51,8%). Igualment és entre aquestes últimes on en els últims cinc anys més empreses han posat en marxa alguna mesura positiva per la igualtat, concretament el 21,4% de les empreses.

Quant a la implementació per províncies, destaca Lleida com la demarcació amb el major percentatge d'empreses que darrerament ha implementat alguna mesura de paritat de gènere amb un 18,5% del total. En el cas de Barcelona, el 62,9% d'empreses encara no ha incorporat aquesta praxis, i del 35,7% restant que sí ho ha fet, més de la meitat ja ho tenia incorporat fa més de cinc anys.

---

<sup>4</sup> Que la presència de qualsevol dels dos gèneres no sigui en cap cas superior al 60% o inferior al 40%.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

### c) Política d'igualtat salarial

**“Tot i que la política d'igualtat salarial és la segona més implementada (per un 68,5% de les empreses), el 42,8% de les empreses de menys de 10 treballadors no la té encara”**

Com s'ha dit anteriorment, la igualtat entre homes i dones queda regulada en la Llei d'Igualtat 3/2007 de l'Estat, però aquesta norma no especifica cap mesura en matèria de discriminació salarial. Segons les darreres dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE corresponents al 2016, la bretxa salarial a Espanya és del 22,3%, a Catalunya del 23,4%<sup>5</sup> (en salari/hora la bretxa seria del 14,7% i 16,1%, respectivament). Per aquest motiu, s'està debatent al Congrés dels Diputats des del febrer de 2018 una proposta de llei<sup>6</sup> que modifiqui la Llei d'Igualtat de 2007 destinada específicament a reduir la discriminació salarial per raons de gènere. Aquesta proposta s'adreça cap a la transparència salarial i l'auditoria salarial. En el primer cas, les empreses de més de sis treballadors haurien de poder accedir a la informació necessària per determinar si s'estan donant casos de discriminació retributiva per raons de gènere. En el segon cas, les empreses de més de 250 empleats estarien sotmeses a auditories obligatòries anuals que tindrien en compte l'examen de les retribucions dels treballadors. A més, s'introdueixen per primer cop sancions a les empreses a una bretxa superior al 25%. La sanció oscil·laria entre el 0,11% i el 0,5% de la massa salarial si és una infracció greu i entre el 0,7% i l'1,3% si és molt greu.

<sup>5</sup> Segons un informe de l'Ajuntament de Barcelona, la bretxa salarial entre homes i dones a la ciutat és del 25% (abril 2018).

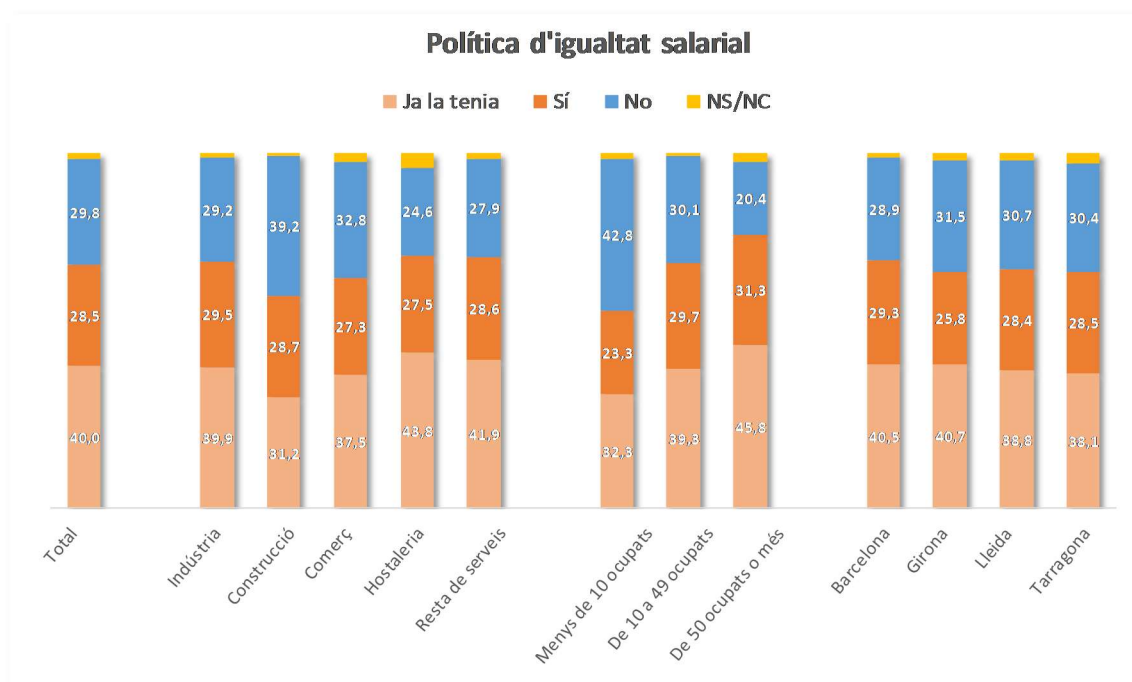
<sup>6</sup> PSOE (2018): “Proposición de ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en materia retributiva”. Accessible en: <https://www.psoe.es/media-content/2018/02/Proposici%C3%B3n-de-Ley-Igualdad-retributiva.pdf>

Un cop vist el marc legal i en quin sentit s'està treballant, l'enquesta mostra que un 68,5% d'empreses afirmen tenir una política d'igualtat salarial (aquesta és la segona política de les deu totals amb major assimilació entre les empreses).

Per sectors, només a la construcció i al comerç més del 30% afirmen no tenir una política d'igualtat salarial. Per contra, l'hostaleria és el sector amb major implementació i des de fa més temps (el 71,3%). En els darrers cinc anys, són les empreses industrials les que més han introduït aquesta política amb un pes del 29,5%.

Pel que fa a la dimensió empresarial, un 55,2% de les empreses petites té una política d'igualtat salarial, pes que augmenta fins al 69% entre les de 10 a 49 treballadors i fins a més del 75% en el cas de les que tenen 50 o més treballadors. En tots tres casos, més de la meitat de les empreses ja estaven aplicant aquesta pràctica a les seves plantilles des de fa més de cinc anys.

Si l'anàlisi es fa per demarcació, no hi ha diferències significatives entre els territoris. Barcelona és la província on el percentatge d'empreses que no ha aplicat una política d'igualtat és més baix (el 28,9%), i també és el territori on el percentatge d'empreses que han adoptat aquest tipus de política d'igualtat els darrers anys és més alt, un 29,3% del total d'empreses de la província.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## d) Comunicació no sexista i inclusiva

**“En els darrers cinc anys quasi un 30% de les empreses ha implementat la comunicació no sexista i inclusiva, percentatge que se suma al 31,7% que ja ho tenia implementat”**

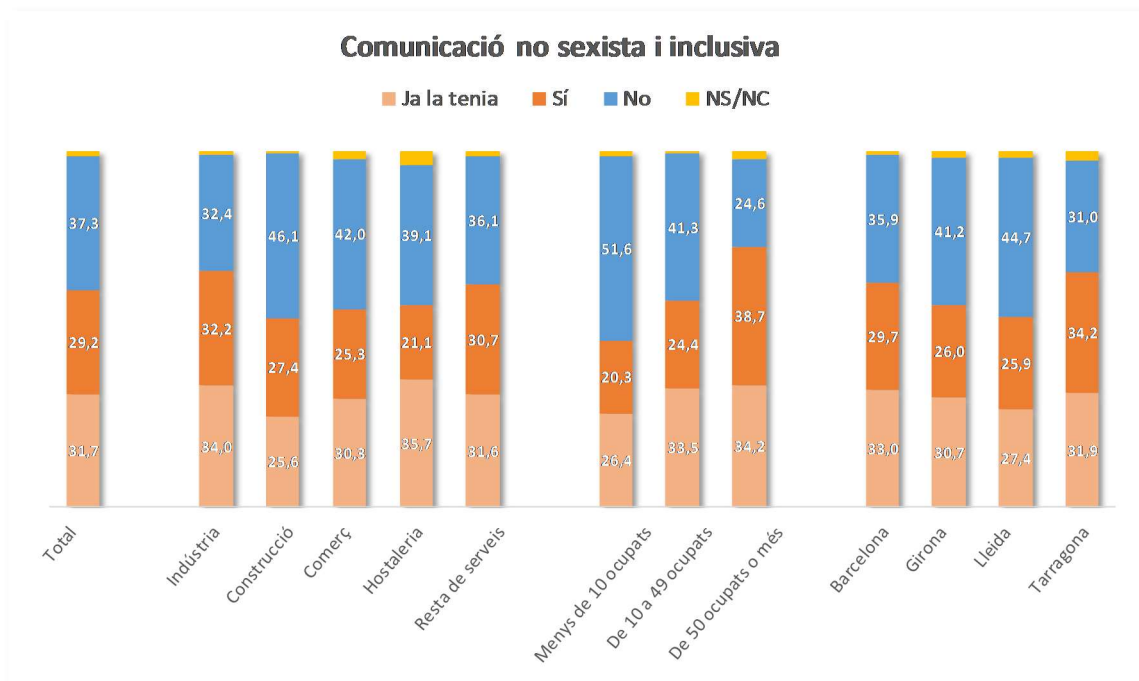
Segons com les persones s'expressen i es comuniquen mostra també com determinen i interpreten la realitat, un realitat que pot estar esbiaixada per edat, sexe, ètnia o religió entre d'altres. L'ús d'estereotipus sexistes pot no fer visible algun dels dos sexes segons la circumstància. Atès que el llenguatge és un ens dinàmic i que evoluciona segons els usos socials,

actualment des de les administracions s'està vetllant per a que aquest sigui no sexista i inclusiu en el major nombre possible d'espais socials. Amb aquest llenguatge s'intenta fugir dels estereotips masculins (força, domini, seguretat, etc.) i femenins (dependència, cooperació, resignació, etc.), promoure la igualtat (per exemple en comptes de minusvàlid/a, es parla de persona discapacitada) o evitar el sexisme social (fa referència al contingut, per exemple: "10 directius i 1 directiva") i lingüístic (fa referència la forma, per exemple: "accés per a funcionaris" en lloc de "funcionariat"), entre d'altres usos.

En aquest cas, juntament amb la política d'igualtat salarial, la comunicació no sexista i inclusiva és de les mesures més implementades entre les empreses. En els darrers cinc anys quasi un 30% de les empreses ha implementat aquesta política de comunicació i se suma al així al 31,7% que ja ho tenia implementat abans. Per sectors econòmics, els percentatges d'empreses que tenen incorporada aquesta política d'igualtat de gèneres oscil·len entre el 53% de la construcció i el 66,2% de la indústria, i és precisament aquesta última activitat a on més empreses han incorporat la comunicació inclusiva en els darrers anys amb un 32,2%. Aquest percentatge es troba 10 punts percentuals per sobre del de l'hostaleria (21,1%), sector on menys empreses han introduït la política darrerament.

Respecte a la dimensió empresarial, la diferència de percentatges entre les empreses que han incorporat aquest llenguatge en el dia a dia i les que no, és notable entre les més grans i les més petites. Mentre més del 70% de les empreses grans ho fa, aquest percentatge es redueix fins al 46,7% en el cas de les de menys ocupats. Quant a les intermèdies, els seus percentatges s'apropen més als de les petites empreses, tot i que val al dir que la quantitat d'empreses que no posa en marxa una comunicació no sexista està per sota del 50% (un 41,3%).

Pel que fa a nivell territorial, hi ha certes divergències entre demarcacions, sent Tarragona i Barcelona són les províncies a on més s'ha incorporat aquesta pràctica entre les empreses.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## e) Accions formatives en matèria de gènere i món laboral

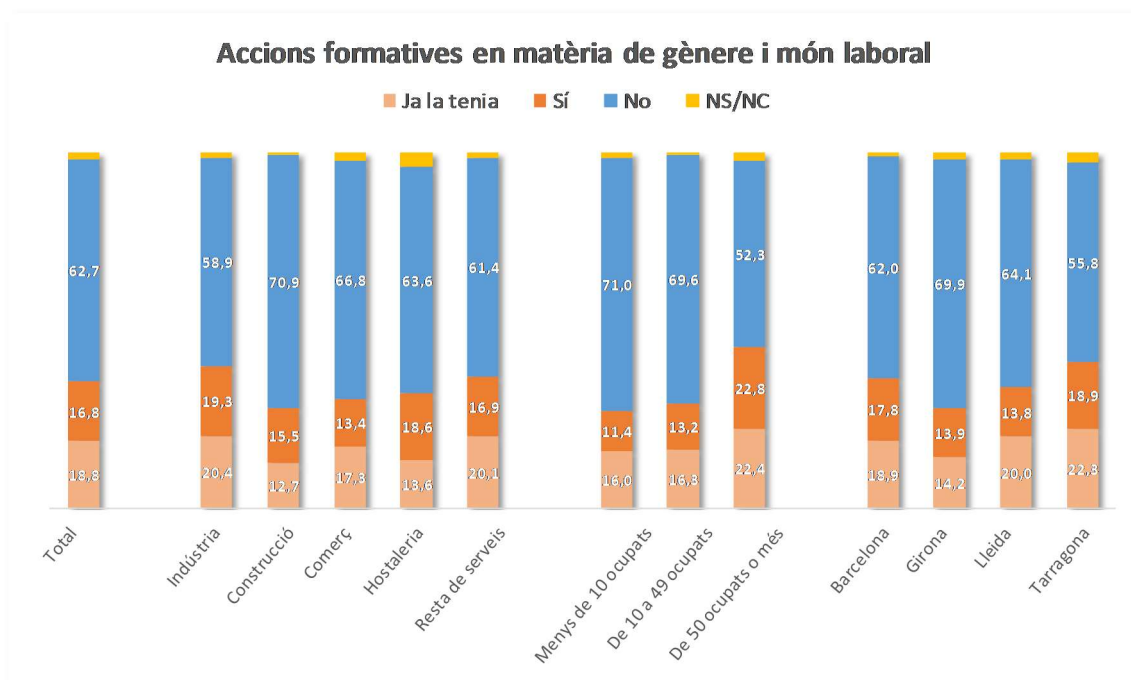
**“Les accions formatives en matèria de gènere és de les polítiques menys implementades. La indústria és el sector més avançat en aquesta matèria”**

El ràpid avenç dels coneixements i l'actual transformació digital fan que les accions formatives a les empreses tinguin més importància que mai. Sota aquest marc, les empreses compromeses amb la igualtat estan començant a formar als treballadors en els conceptes bàsics de gènere i empresa; en posar en evidència les desigualtats que es donen actualment; en informar sobre el marc legislatiu; i en integrar la perspectiva de gènere en la gestió diària.

Tot i que és cert que impartir aquesta formació és decisió voluntària de l'empresa, l'enquesta mostra que encara un 62,7% de les empreses no ho ha incorporat en els seus plans formatius. El percentatge entre les que ja ho tenien o ho han incorporat en els darrers cinc anys és força similar (18,8% i 16,8%, respectivament).

Segons el sector econòmic només a la indústria el percentatge d'empreses que no han implementat accions formatives se situa per sota del 60%, sent les empreses constructores les que menys promouen aquest tipus de formació (el 70,9% no ho fa). En els darrers cinc anys no més del 20% de les empreses de cada sector han incorporat aquesta política en matèria d'igualtat de gènere.

Si s'analitzen els resultats segons la dimensió empresarial, hi ha una diferència rellevant entre les empreses de 50 treballadors o més (mitjanes o grans empreses), d'una banda, i les petites empreses (fins a 49 treballadors), de l'altra. En aquest segon cas, les empreses que no han aplicat accions formatives se situa entorn al 70% i d'entre les que sí ho han fet, poc més del 40% ho han fet en els últims cinc anys. Quant als percentatges per demarcacions, les que es troben millor posicionades, tot i que amb clar marge de millora, són Tarragona i Barcelona, on el 41,2% i el 36,7% de les empreses han posat en marxa formació en aquesta matèria.



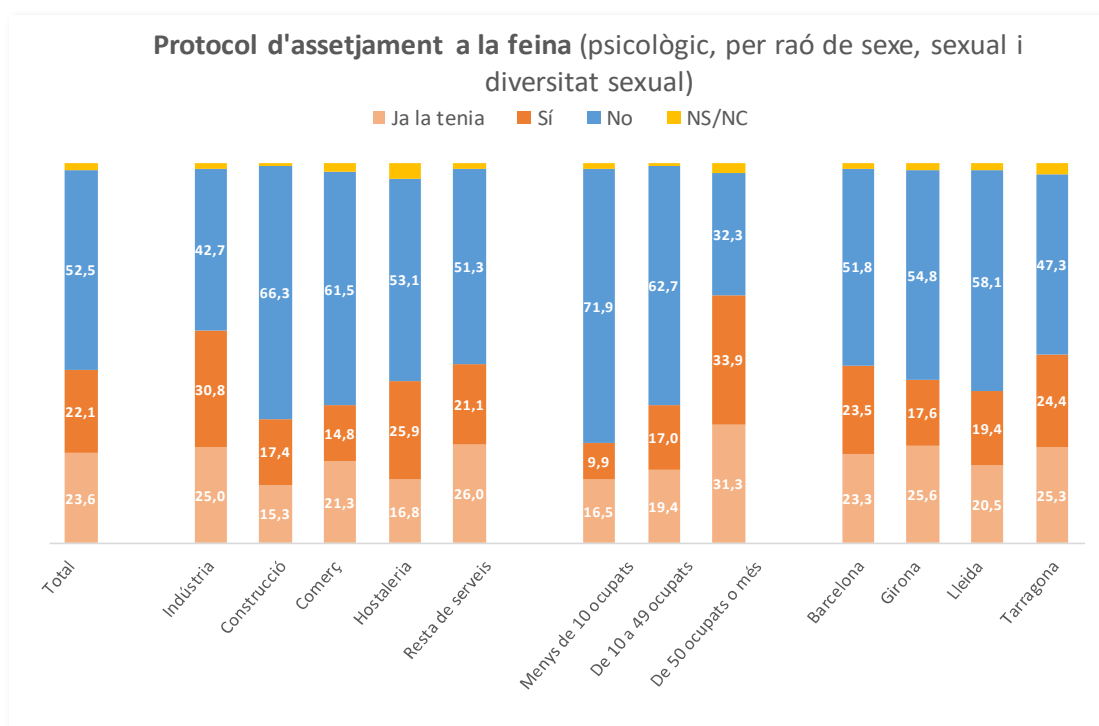
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## f) Protocol d'assetjament a la feina

**“En les empreses de 50 treballadors o més dos de cada tres empreses disposa d'un protocol, mentre que en les microempreses només és una de cada quatre”**

La implementació d'aquest protocol a la feina esta pensat per combatre qualsevol tipus d'assetjament, tant en la forma (físic o psicològic) com en el motiu (per raó de sexe, sexual o diversitat sexual, entre d'altres). Més del 50% de les empreses no han incorporat encara un protocol per gestionar i fer front a aquestes situacions. Per sector econòmic, les diferències són notables. D'una banda, dos terços de les empreses constructores no han elaborat un protocol d'assetjament, dada similar a la del sector del comerç (un 61,5%). Aquestes xifres estan a força distància de la indústria, amb un 42,7% de les empreses que no ho han implantat. D'aquest sector també cal destacar que del total d'empreses industrials, un 30,8% ha elaborat en els últims anys un protocol d'assetjament a la feina. A la resta d'activitats aquest percentatge oscil·la entre el 14,8% del comerç i el 25,9% de l'hostaleria.

Segons el nombre de persones ocupades a l'empresa, aquesta és la política on s'observa més diferència entre microempreses i mitjanes-grans empreses. Mentre que més del 70% de les empreses de menys de 10 treballadors no ha incorporat el protocol, aquesta xifra no supera el terç en el cas de les empreses de més de 50 treballadors. Aquest contrast es manté igualment en el cas de les empreses que sí el tenen. És a dir, tot i que només un 16,5% d'empreses petites ja tenia el protocol fa més de cinc anys (31,3% en les grans), només un 9,9% addicional l'ha incorporat recentment (33,9% en les més grans). En relació amb l'anàlisi territorial, les diferències entre províncies no són significatives. Destaca en aquest cas la província de Tarragona com la única on el percentatge d'empreses que de moment no tenen un protocol es troba per sota del 50%. Igualment és la segona demarcació que de partida ja tenia un major nombre d'empreses amb un protocol establert (el 25,3%) i on en els últims cinc anys més empreses han optat per implementar-lo (el 24,4%).



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## g) Foment del teletreball

**“El foment del teletreball és la mesura menys implementada, amb un 73,5% de les empreses que neguen fer-ho”**

Tot i que no està desenvolupat jurídicament a nivell estatal, s'entén per teletreball aquell que es desenvolupa fora de la feina, bé sigui a casa o en un altre lloc, i que generalment implica l'ús de les TIC. Segons l'EPA i Eurostat, Espanya és dels països amb menor percentatge de treballadors que practiquen el teletreball ocasional o reiteradament (1,3% i 2,1%, respectivament del total d'assalariats el 2017). En el cas de les dones en particular, estudis recents<sup>7</sup> mostren que existeix una relació directa entre el nombre fills i el percentatge de dones que treballen des de casa. Però mentre que a Espanya només un 7,2% de les dones amb més de tres fills treballa des de casa (5,2% en el cas de no tenir-ne), a l'Eurozona el pes és del 20,7%, tot indicant que aquesta és una clara mesura de conciliació de la vida laboral i familiar.

Així doncs, l'enquesta també reforça com en plena era digital el teletreball és la política menys implementada sobre les deu polítiques que s'han preguntat, amb un 73,5% del total d'empreses que diu no fomentar el treball des de casa. Només un 10,7% deien fer-ho prèviament i un 14% haver-ho incorporat en els darrers cinc anys.

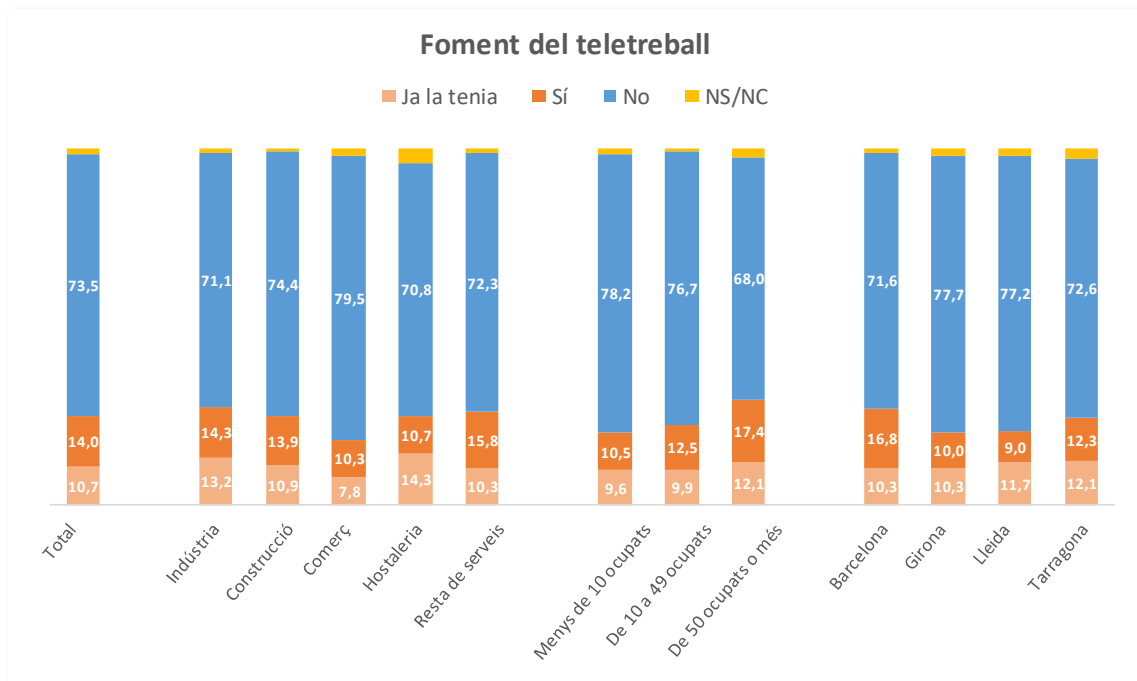
Així mateix, per variable (sector econòmic, dimensió empresarial o demarcació) no hi ha gaires diferències entre les empreses. A tots els sectors econòmics més d'un 70% de les empreses afirma no fomentar el teletreball. En els darrers cinc anys, les empreses industrials i les que es dediquen a altres serveis són les que més han promogut aquesta pràctica (un 14,3% i 15,8%, respectivament).

Segons el nombre de persones ocupades a l'empresa, els percentatge d'empreses que diu no implementar el teletreball se situa entre el 78,2% de les més petites i el 68% de les més grans. Però en els darrers cinc anys la promoció del teletreball ha estat major entre les empreses mitjanes (el 12,5%) que entre les petites (10,5%).

Respecte als resultats per demarcació, tot i que en totes les províncies les empreses que no fomenten el teletreball es troba per sobre del 70%, cal destacar que en els darrers cinc anys un 16,8% de les empreses situades a Barcelona ha fomentat el teletreball entre els seus treballadors. Aquest canvi en els últims anys, ha fet que el nombre d'empreses que no l'implementen a Barcelona es distanciï respecte a províncies com Girona o Lleida.

---

<sup>7</sup> Ministerio de Empleo i Seguridad Social, (2017): *“La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2017”*. Accesible en: [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/)



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## h) Mesures de conciliació complementàries a les legals

**“A l’entorn del 20% de les empreses han implementat mesures de conciliació de manera voluntària els darrers cinc anys”**

Les mesures de conciliació estan pensades perquè les persones que treballen compatibilitzin la seva vida laboral i familiar. Actualment les mesures legals de conciliació són la baixa per maternitat i paternitat, el permís de lactància, excedències per a la cura dels fills o la reducció de la jornada, entre d’altres. Com a mesures complementàries a aquestes es contempla, per exemple, la introducció de permisos extres, permisos de paternitat més llargs o escoles bressol al lloc de treball, i és decisió voluntària de l’empresa incorporar-les. Cal tenir present que aquestes mesures condicionen en certa mesura l’evolució demogràfica de la societat i poden ser claus per revertir la situació actual on cada cop més s’endarrereix l’edat en la que es tenen fills i l’índex de natalitat es troba al voltant de l’1,3, lluny de l’objectiu del 2,1. Tanmateix, el fet que actualment pràcticament només en facin ús de les mesures de conciliació les mares els hi pot representar un obstacle en el desenvolupament de la seva carrera professional, per això, les empreses haurien de promoure que també se n’acollin els pares amb l’objectiu final de promoure la igualtat efectiva entre els seus treballadors.

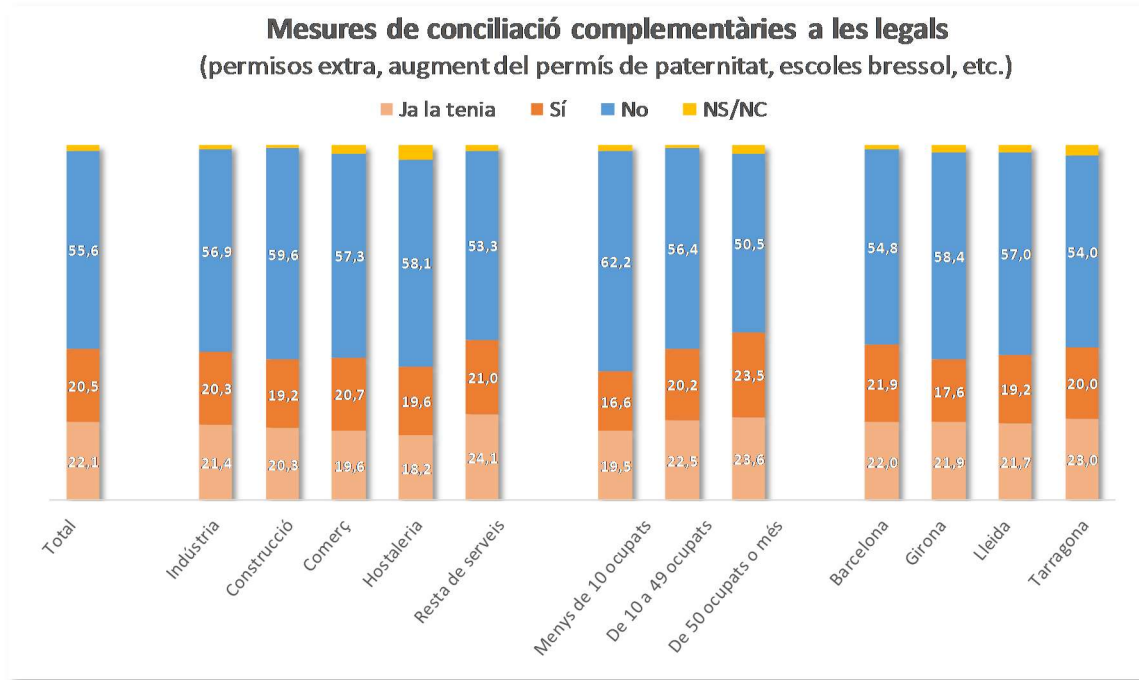
Més de la meitat de les empreses no ha incorporat cap mesura de conciliació fora de les obligatòries per llei. De les que sí ho ha fet, pràcticament la meitat (un 48,1%) ha estat en els darrers cinc anys i la resta ja ho tenia incorporat abans.

Quant als resultats per sectors econòmics, les empreses dedicades a la resta de serveis són les que ja tenien o han incorporat darrerament més mesures de manera proactiva per conciliar la vida laboral i familiar amb un 45,1% del total.



Segons la dimensió empresarial, en els tres casos el percentatge d'empreses que no ha incorporat cap mesura suplementària de conciliació és superior al 50%, i s'enfila fins al 62,2% en el cas de les de menys de 10 treballadors.

A nivell territorial, igual que amb altres polítiques, tampoc s'observen diferències significatives, però la província de Barcelona és on un major percentatges d'empreses han incorporat mesures conciliadores més enllà de les fixades per llei en els últims cinc anys (un 21,9%).



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## i) Horari laboral europeu

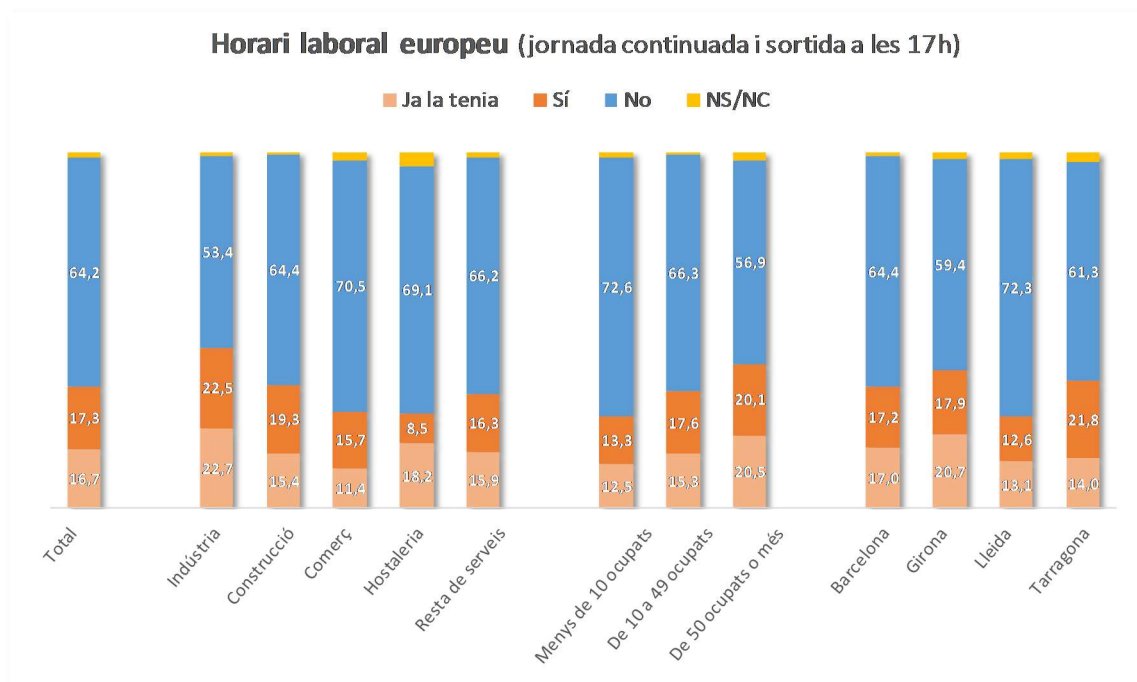
**“Tot i que l’horari laboral europeu milloraria la conciliació d’homes i dones, només un terç de les empreses el tenen incorporat”**

L’horari laboral europeu consta d’una jornada de treball continuada amb inici abans de les 9 i finalització a les 17h, horari molt similar al que se segueix al nord d’Europa i als països escandinaus. A banda de les possibles millores de productivitat i l’estalvi energètic, intensificar la jornada laboral reduint el temps per dinar o començant abans, suposaria, en línia amb l’anterior política, una clara millora de la conciliació laboral i familiar, tant per homes com per dones. Tanmateix, quasi dos terços de les empreses afirmen no implementar aquest horari de feina. Del terç restant que sí el tenen implementat, el percentatge d’empreses que ho ha fet en els darrers cinc anys és del 17,3% i el que ja ho tenia implementat abans és del 16,7%.

Depenent del sector econòmic, l’aplicació d’aquesta mesura és força diferent. En els extrems del ventall d’activitats econòmiques hi ha la indústria i la construcció. En el primer cas poc més del 50% de les empreses no ha adoptat l’horari laboral europeu, xifra que incrementa fins al 70,5% en el cas de la construcció, i que de fet és força similar a la de l’hostaleria (69,1% de les empreses del sector). D’entre les empreses que han incorporat aquesta mesura en els últims cinc anys destaquen la indústria (amb el 22,5%) i la construcció (19,3%).

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, més del 56% de les empreses de 50 treballadors o més no han implementat aquesta política, un 66,3% de les petites (de 10 a 49 treb.) tampoc ho ha fet, i en el cas de les microecoempreses (fins a 10 treb.) el percentatge puja fins al 72,6%. Si s'analitzen els percentatges de les empreses que sí han establert aquest horari, la tendència és a la inversa. En les empreses de més dimensió, el pes d'ambdues opcions (ja ho tenia o ho ha fet en els últims anys) és similar i està per sobre del 20% cadascuna.

Per territoris, a la província de Barcelona els resultats són força similars als de la mitjana de Catalunya. Això és, el percentatge d'empreses que han incorporat l'horari laboral europeu és del 34,2%, la meitat de les quals ho han fet en els darrers cinc anys i l'altra meitat ja el tenien abans.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## j) Flexibilitat horària d'entrada i sortida, i hores per a gestions familiars/personals

**“La jornada laboral flexible ha estat implementada pel 71% de les empreses. D'aquestes, més de la meitat l'ha incorporat en els últims cinc anys”**

La flexibilitat horària, com en els dos casos anteriors, també proporciona una major compatibilitat de la faceta laboral i la vida privada, atès que permet als treballadors adaptar en certa mesura la jornada de feina a les seves necessitats personals. Hi ha dues vies per disposar d'aquesta opció, bé perquè està estipulada com obligatòria al conveni sectorial o bé perquè l'empresa ha decidit adoptar-la de manera voluntària.

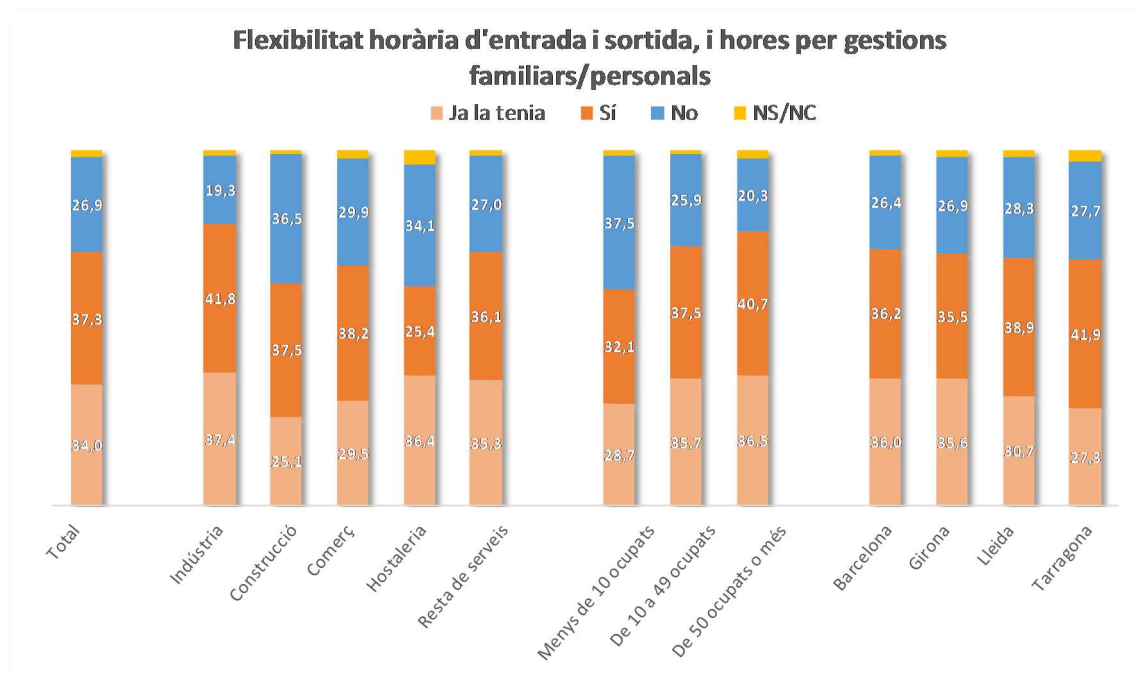
Aquesta és la política que més empreses han implementat, amb un 71,2% del total. D'aquest grup d'empreses, el 47,8% ja tenia incorporada la mesura fa més de cinc anys i la resta ho ha fet en el darrer quinquenni. Com es mostra al gràfic, a tot tipus de tipologia d'empresa aquesta és

una política que majoritàriament s’ha incorporat en els últims 5 anys, tot i que un gruix notable d’empreses ja la tenia incorporada abans.

Així doncs, per activitat econòmica destaca la indústria on un 79,2% de les empreses té incorporada la flexibilitat horària. Igualment és el sector on més empreses, el 41,8%, han decidit introduir-la darrerament. La construcció és a on més percentatge d’empreses encara no l’han incorporada (el 36,5%) i l’hostaleria destaca per ser l’activitat on menys empreses han posat en marxa la mesura (només 1 de cada 4).

Per nombre d’ocupats, les empreses de 10 a 49 treballadors i les de més de 50 treballadors són les que es troben en millor situació. En el primer cas, tan sols el 20,3% no ha implementat l’horari flexible, i en el segon cas es tracta d’un 25,9%. Pel que fa a les empreses de menys de 10 treballadors, el percentatge augmenta notablement fins al 37,5%. Tot i les diferències, com a mínim més del 30% de les empreses als tres casos han incorporat aquesta política en els últims cinc anys.

Quant als resultats per demarcacions, la situació a Catalunya és força homogènia. Barcelona és la província on menys empreses resten per incorporar l’horari flexible (un 26,4%), seguida de Girona (26,9%) i Tarragona (27,7%).

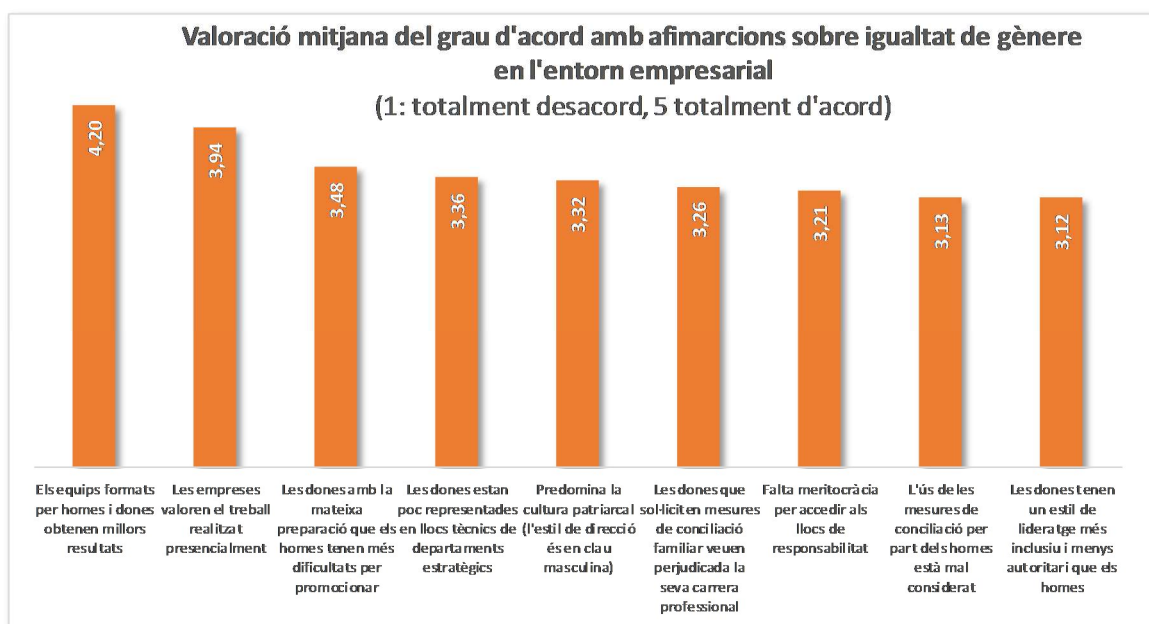


Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

### 3.4 VALORACIÓ D'AFIRMACIONS SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ENTORN EMPRESARIAL

En aquest apartat es pregunta al representant de l'empresa que respon l'enquesta que doni la seva opinió de conformitat o disconformitat sobre nou afirmacions que tenen a veure amb la igualtat de gènere en l'entorn empresarial. En el gràfic següent apareix la valoració mitjana global de cada afirmació (1: totalment desacord, 5 totalment d'acord), ordenades de més a menys. A continuació, s'analitzarà la valoració mitjana de cada una de les nou afirmacions per sector econòmic, dimensió de l'empresa i província.

Les nou afirmacions que s'han assenyalat obtenen una valoració mitjana superior al 3,1, sent les dues que presenten una major suport la de que “els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats” (4,2) i la de que “les empreses valoren el treball realitzat presencialment” (3,94).



Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

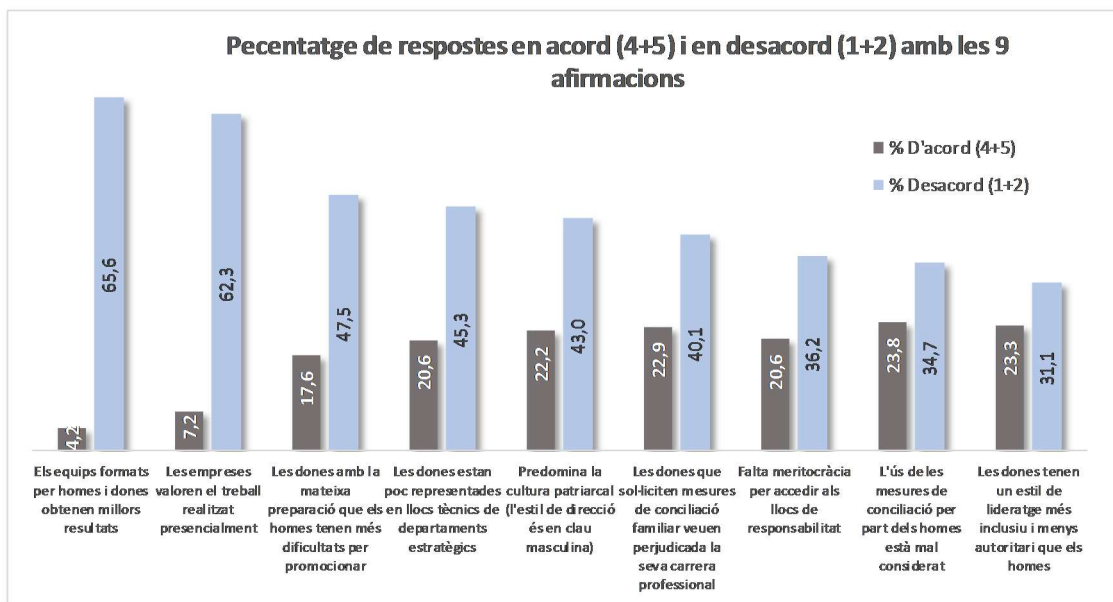
**“El 66% de les empreses està d’acord en què els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats”**

Tal com es pot veure en el gràfic següent, el 66% de les empreses està d’acord (suma de puntuacions 4+5) en què “els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats”, enfront a només un 4,2% que està en contra (puntuacions 1+2). Aquesta és l’afirmació amb més grau de suport juntament amb “les empreses valoren el treball realitzat presencialment”, amb un 62,3% de respostes a favor i només un 7,2% en contra.

A continuació, vindria un grup de cinc afirmacions que tenen un grau d’acord superior al 40% i un grau de desacord que va del 17% al 23%.

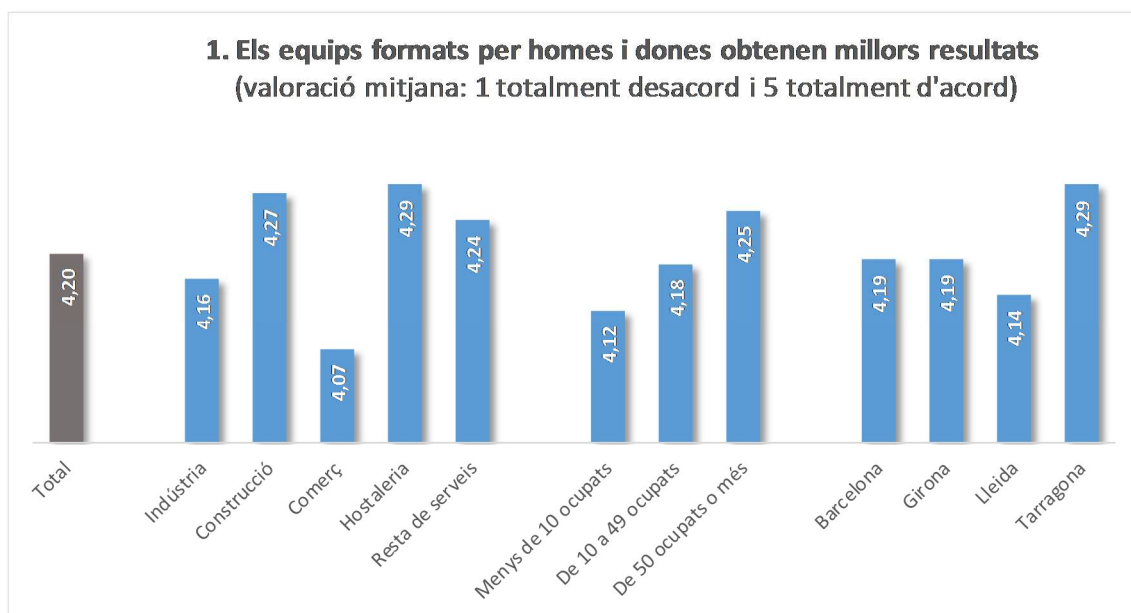
“El grau d’acord més baix és amb l’afirmació de que l’estil de lideratge de les dones és més inclusiu i menys autoritari que el dels homes, però tot i així, està d’acord el 31,1% de les empreses”

Finalment, la diferència entre el grau d’acord i de desacord s’escurça en les afirmacions 8: “l’ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat” i 9: “les dones tenen un estil de lideratge més inclusiu i menys autoritari que els homes”, malgrat que la valoració mitjana continua sent favorable.



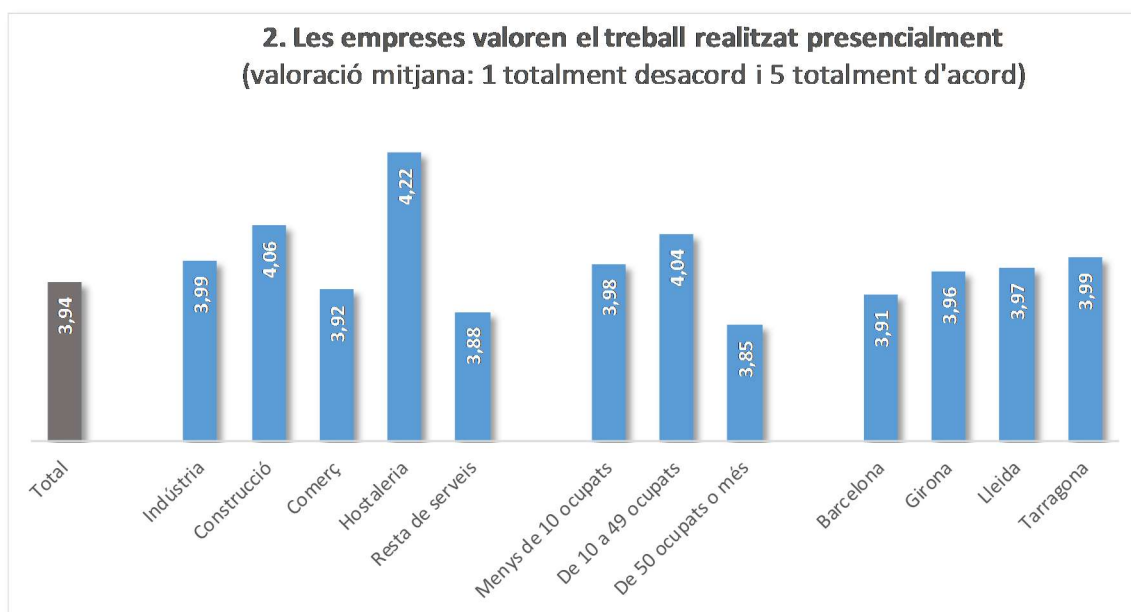
Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

Tal com s’acaba de dir, l’afirmació que obté una major grau de conformitat és la de que “els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats”, amb una valoració mitjana de 4,2 (mínim d’1 i màxim de 5). De fet, el 42% responen que estan totalment d’acord i només el 3,1% de les 2.119 empreses diu que està totalment en desacord. Els resultats detallats mostren una valoració mitjana més alta en el sector de la construcció (precisament aquell amb la presència femenina més baixa) i a l’hostaleria. Per dimensió empresarial, les empreses amb més de 50 treballadors estan més d’acord amb l’afirmació que les empreses més petites.



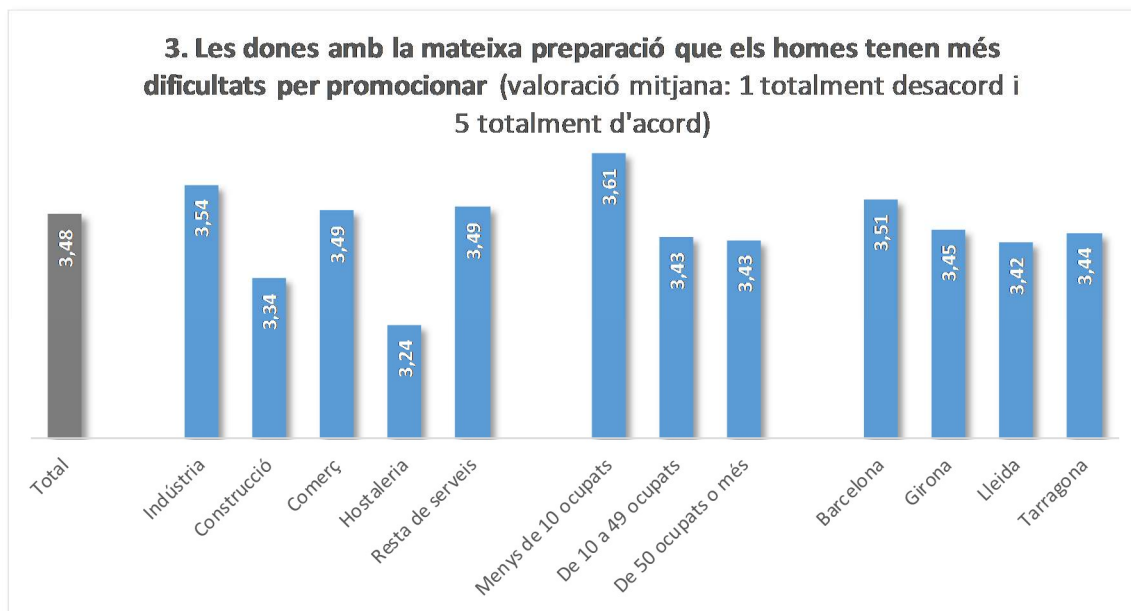
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

La segona afirmació amb una valoració mitjana més alta és que “les empreses valoren el treball realitzat presencialment” (3,9 punts). Aquest sistema de valoració del treball basat en el presencialisme i en llargues jornades laborals que no necessàriament estan lligades a una major productivitat i resultats en el treball perjudica més a les dones que als homes perquè la major part de les tasques de cura continuen recaient encara majoritàriament sobre les dones, i això els hi suposa un clar desavantatge tant per la seva participació en el mercat laboral com per la seva promoció professional. Els resultats detallats mostren que el major grau d'acord amb aquesta afirmació s'obté en el sector de l'hostaleria, un sector que es caracteritza pel seu caràcter majoritàriament presencial (hotels i restaurants). Per contra, les empreses que valoren menys el presencialisme i on s'està introduint més el teletreball pertanyen al sector de la resta de serveis (exclou comerç i hostaleria) i són de més dimensió (amb 50 treballadors o més).



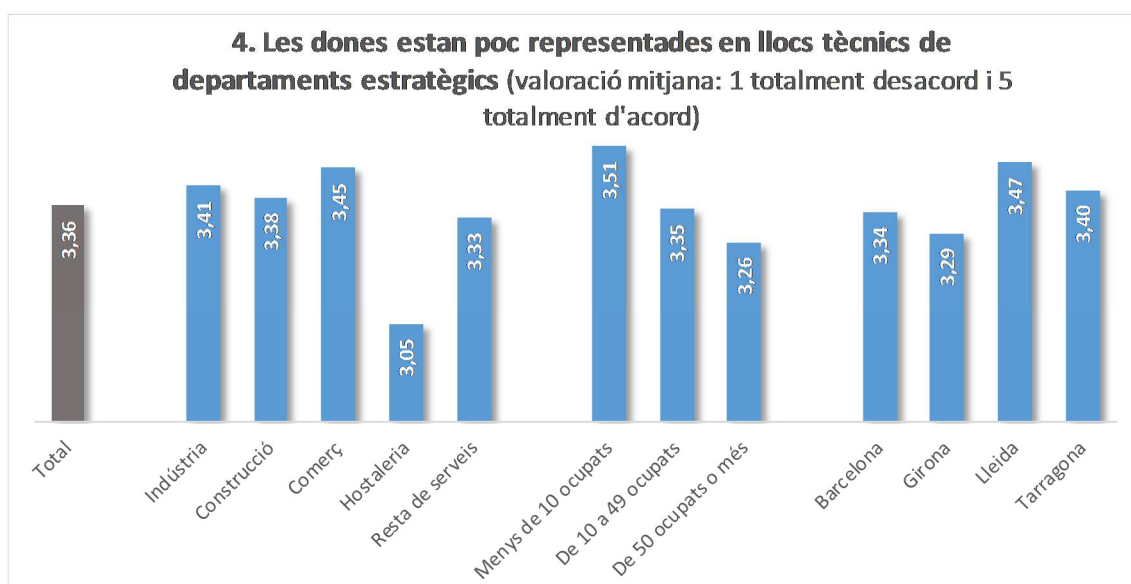
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

La tercera afirmació que ha tingut una valoració mitjana de conformitat més elevada és que “les dones amb la mateixa preparació que els homes tenen més dificultats per promocionar”, amb una puntuació de 3,48. Efectivament, el 47,5% de les empreses diuen que estan d’acord amb l’afirmació (valoració 4+5) i només el 17,6% estan en desacord (valoració 1+2). Per dimensió d’empresa, són les empreses més petites (de menys de 10 treballadors) les que estan més d’acord amb aquesta afirmació.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

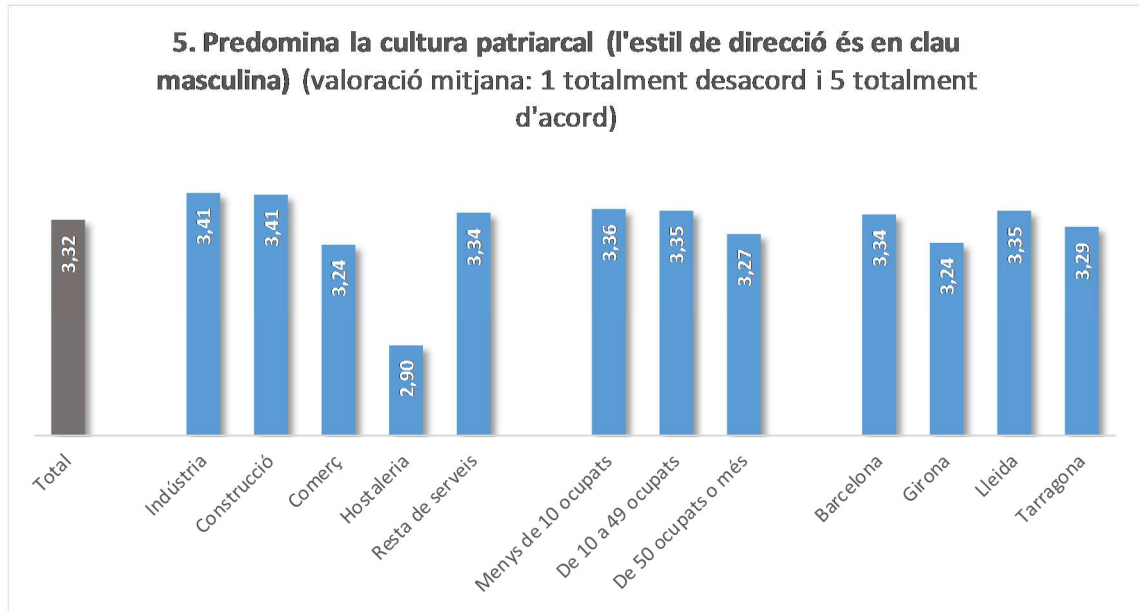
El grau d’acord amb l’afirmació de que “les dones estan poc representades en llocs tècnics de departaments estratègics” és també molt elevat (del 3,36). En aquest cas, el 45,3% de les empreses està d’acord i un 20,6% està en desacord. Igual que en l’afirmació anterior, són les empreses més petites (de menys de 10 treballadors) les que estan més d’acord amb que les dones estan poc representades en llocs tècnics estratègics.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

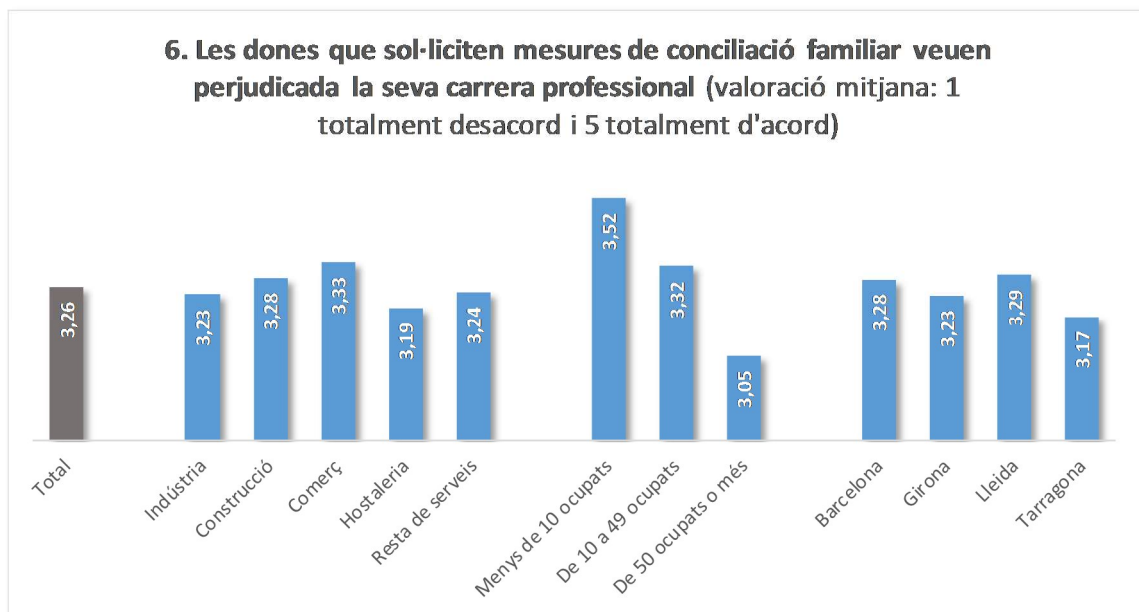


La cinquena afirmació amb una valoració més alta (3,32 de mitjana) és que “predomina la cultura patriarcal a l’empresa”, és a dir, que l’estil de direcció és en clau masculina. De fet, el 43% està d’acord amb l’afirmació, el doble que el percentatge que està en desacord (22,2%). En aquest cas, hi ha poques diferències per sectors, dimensió i província, excepte en el cas de l’hostaleria que és el sector que està menys d’acord amb aquesta afirmació.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

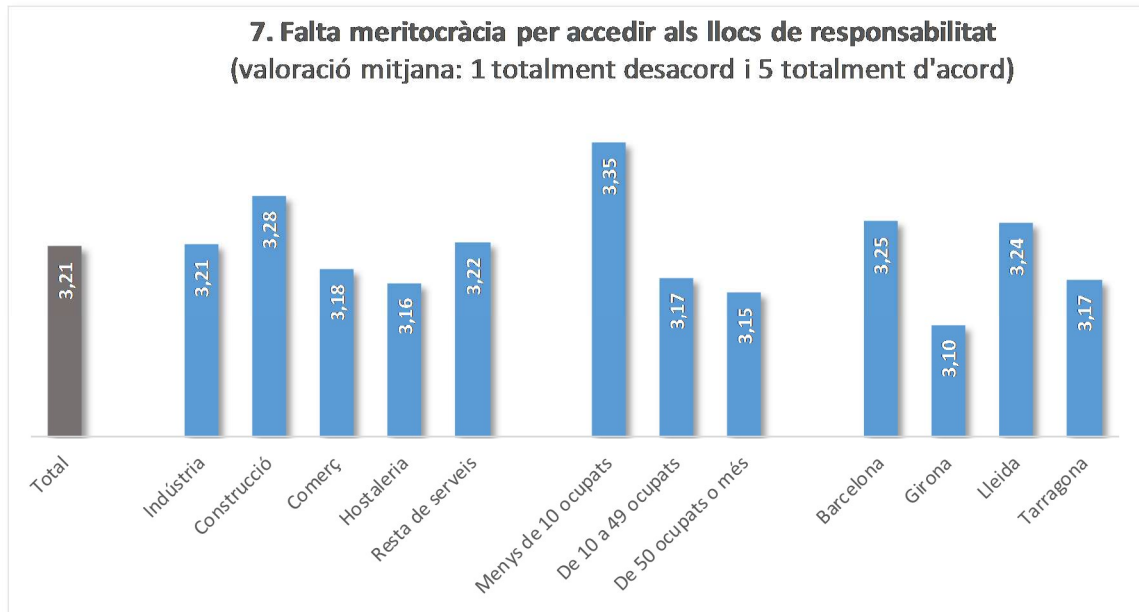
“Les dones que sol·liciten mesures de conciliació familiar veuen perjudicada la seva carrera professional” és una afirmació en la que estan d’acord el 40% de les empreses, enfront a un 23% que està en desacord. El major grau de conformitat es dona novament en les microempreses, mentre que destaca el baix grau de suport amb l’afirmació entre les empreses de 50 treballadors o més. Per sector i per províncies els resultats són força homogenis.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

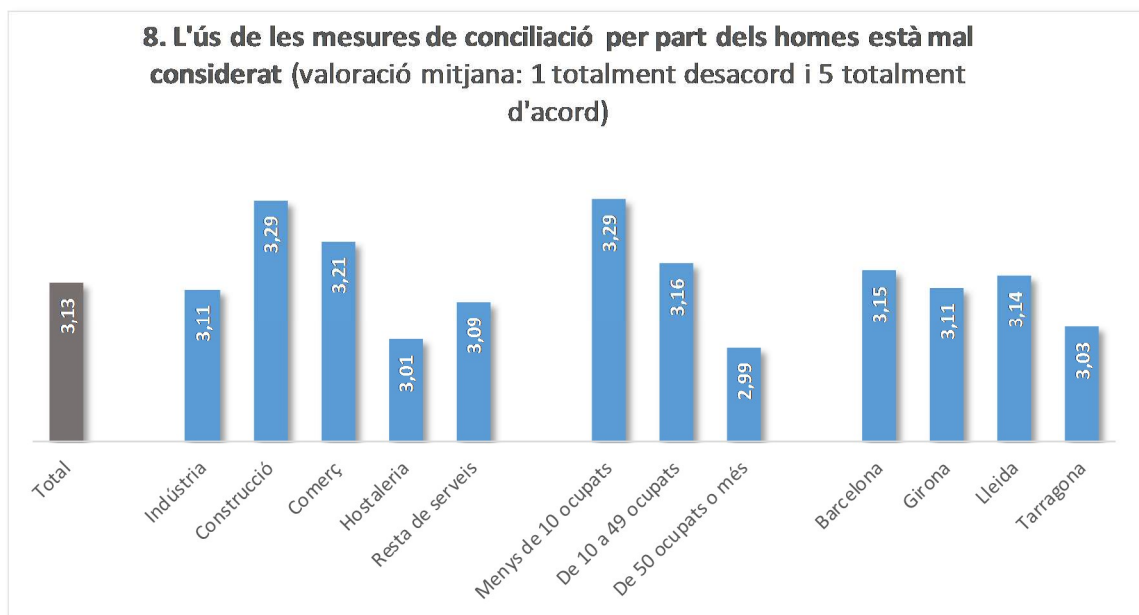


El 36,2% de les persones que responen en representació de l'empresa opinen que "falta meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat", enfront a un 20,6% que diu estar en desacord. L'afirmació rep una valoració mitjana de 3,21, sent la valoració més alta en les microempreses que en les empreses mitjanes i grans.



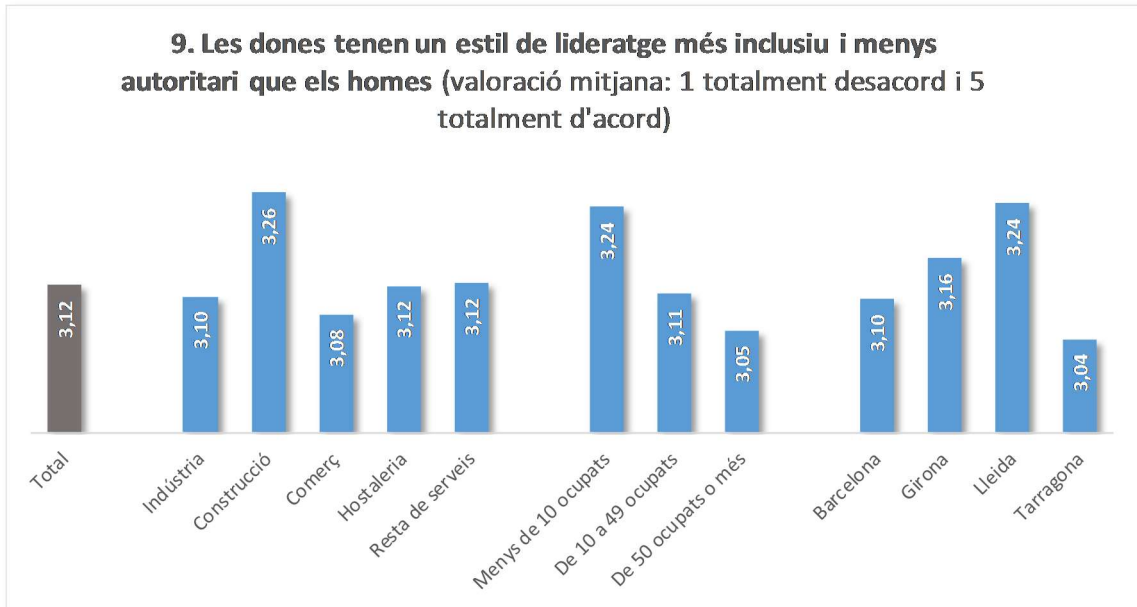
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

"L'ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat" és la segona afirmació que rep menys suport. La major part de les respostes es concentren en la valoració mitjana (3), amb el 26,1%. El major grau d'acord s'obté en les microempreses i el major grau de desacord en les empreses de 50 treballadors o més.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

Finalment, l’afirmació de que “les dones tenen un estil de lideratge més inclusiu i menys autoritari que els homes”, obté una valoració mitjana de 3,12, la més baixa de totes. En aquest cas, la major part de les respostes en concentren en la valoració mitjana (3), que és assenyalada pel 29% de les empreses, mentre que el percentatge que hi està d’acord (31,1%) és superior al que està en contra (23,3%), però la diferència s’escurça respecte a altres afirmacions. Per sectors, la valoració més alta es dona en el sector de la construcció, en les microempreses de menys de 10 treballadors, i en la província de Lleida.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.18

## ANNEX. RESULTATS DE L'ENQUESTA DETALLATS

	TOTAL	Indústria	Construcció	Comerç	Hostaleria	Resta de serveis	Menys de 10 ocupats	De 10 a 49 ocupats	De 50 a 199 ocupats	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
<b>Percentatge mitjà de dones a la plantilla</b>													
Total llocs de treball	41,4	30,6	21,3	40,8	53,5	48,8	39,6	38,2	42,1/48,0*	43,7	40,5	37,5	37,2
Llocs de responsabilitat	23,7	18,5	16,9	23,6	31,4	26,5	26,1	23,4	24,4/20,0*	24,2	23,9	22,9	22,6
<b>Evolució en els darrers 5 anys del percentatge de dones a l'empresa (en %)</b>													
<b>Total llocs de treballs</b>													
Va augmentar	28,2	30,1	24,6	26,9	26,5	28,6	14,9	31,5	35,5	29,5	29,1	25,3	24,9
Es va mantenir	65,1	62,9	66,3	66,8	66,6	65,2	76,7	63,9	57,8	64,0	65,5	68,8	65,6
Va disminuir	4,9	5,6	8,2	3,9	2,7	4,6	6,8	3,8	4,2	5,1	3,4	3,9	6,5
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
Saldo	23,4	24,6	16,4	22,9	23,8	24,0	8,0	27,7	31,2	24,4	25,8	21,4	18,3
<b>Llocs responsabilitat</b>													
Va augmentar	17,9	23,8	11,7	14,8	15,9	17,6	6,6	14,4	28,1	17,5	21,1	13,2	20,3
Es va mantenir	76,5	70,7	83,8	78,8	78,3	77,0	87,0	81,3	66,1	76,7	73,7	82,8	73,1
Va disminuir	3,8	4,2	3,6	4,0	1,6	3,8	4,7	3,4	3,3	4,4	3,2	1,9	3,6
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
Saldo	14,1	19,6	8,1	10,8	14,4	13,8	1,9	11,0	24,8	13,1	17,8	11,3	16,7
<b>Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere en els darrers 5 anys (en %)</b>													
<b>Pla d'igualtat</b>													
Sí	19,9	22,4	20,9	13,0	18,4	21,6	10,8	14,8	29,7	21,2	14,0	20,2	21,4
No	49,1	46,5	58,3	56,5	48,4	45,9	65,5	57,1	32,4	49,2	50,2	48,3	48,1
Ja el tenia	29,2	29,6	19,9	28,1	29,1	30,9	22,1	27,2	35,4	28,2	33,8	29,5	27,5
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Mesures per assolir la paritat de gènere (quotes, promoció talent femení, etc.)</b>													
Sí	15,2	16,2	13,7	16,3	7,7	15,4	9,7	11,7	21,4	14,7	13,1	18,5	16,4
No	62,2	62,4	70,8	64,1	63,6	59,7	71,1	68,5	51,8	62,9	62,8	58,9	61,7
Ja la tenia	20,8	20,1	14,6	17,1	24,5	23,2	17,6	18,9	24,4	21,0	22,1	20,6	18,9
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Política d'igualtat salarial</b>													
Sí	28,5	29,5	28,7	27,3	27,5	28,6	23,3	29,7	31,3	29,3	25,8	28,4	28,5
No	29,8	29,2	39,2	32,8	24,6	27,9	42,8	30,1	20,4	28,9	31,5	30,7	30,4
Ja la tenia	40,0	39,9	31,2	37,5	43,8	41,9	32,3	39,3	45,8	40,5	40,7	38,8	38,1
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Comunicació no sexista i inclusiva</b>													
Sí	29,2	32,2	27,4	25,3	21,1	30,7	20,3	24,4	38,7	29,7	26,0	25,9	34,2
No	37,3	32,4	46,1	42,0	39,1	36,1	51,6	41,3	24,6	35,9	41,2	44,7	31,0
Ja la tenia	31,7	34,0	25,6	30,3	35,7	31,6	26,4	33,5	34,2	33,0	30,7	27,4	31,9
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Accions formatives en matèria de gènere i món laboral</b>													
Sí	16,8	19,3	15,5	13,4	18,6	16,9	11,4	13,2	22,8	17,8	13,9	13,8	18,9
No	62,7	58,9	70,9	66,8	63,6	61,4	71,0	69,6	52,3	62,0	69,9	64,1	55,8
Ja la tenia	18,8	20,4	12,7	17,3	13,6	20,1	16,0	16,3	22,4	18,9	14,2	20,0	22,3
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Protocol d'assetjament a la feina (psicològic, per raó de sexe, sexual i diversitat sexual)</b>													
Sí	22,1	30,8	17,4	14,8	25,9	21,1	9,9	17,0	33,9	23,5	17,6	19,4	24,4
No	52,5	42,7	66,3	61,5	53,1	51,3	71,9	62,7	32,3	51,8	54,8	58,1	47,3
Ja la tenia	23,6	25,0	15,3	21,3	16,8	26,0	16,5	19,4	31,3	23,3	25,6	20,5	25,3
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Foment del teletreball</b>													
Sí	14,0	14,3	13,9	10,3	10,7	15,8	10,5	12,5	17,4	16,8	10,0	9,0	12,3
No	73,5	71,1	74,4	79,5	70,8	72,3	78,2	76,7	68,0	71,6	77,7	77,2	72,6
Ja la tenia	10,7	13,2	10,9	7,8	14,3	10,3	9,6	9,9	12,1	10,3	10,3	11,7	12,1
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Mesures de conciliació complementàries a les legals (permisos extra, augment del permís de paternitat, escoles bressol, etc.)</b>													
Sí	20,5	20,3	19,2	20,7	19,6	21,0	16,6	20,2	23,5	21,9	17,6	19,2	20,0
No	55,6	56,9	59,6	57,3	58,1	53,3	62,2	56,4	50,5	54,8	58,4	57,0	54,0
Ja la tenia	22,1	21,4	20,3	19,6	18,2	24,1	19,5	22,5	23,6	22,0	21,9	21,7	23,0
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Horari laboral europeu (jornada continuada i sortida a les 17h)</b>													
Sí	17,3	22,5	19,3	15,7	8,5	16,3	13,3	17,6	20,1	17,2	17,9	12,6	21,8
No	64,2	53,4	64,4	70,5	69,1	66,2	72,6	66,3	56,9	64,4	59,4	72,3	61,3
Ja la tenia	16,7	22,7	15,4	11,4	18,2	15,9	12,5	15,3	20,5	17,0	20,7	13,1	14,0
NS/NC	1,8	1,4	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	0,9	2,5	1,4	2,0	2,0	3,0
<b>Flexibilitat horària d'entrada i sortida, i hores per gestions familiars/personals</b>													
Sí	37,3	41,8	37,5	38,2	25,4	36,1	32,1	37,5	40,7	36,2	35,5	38,9	41,9
No	26,9	19,3	36,5	29,9	34,1	27,0	37,5	25,9	20,3	26,4	26,9	28,3	27,7
Ja la tenia	34,0	37,4	25,1	29,5	36,4	35,3	28,7	35,7	36,5	36,0	35,6	30,7	27,3
NS/NC	1,8	1,5	0,9	2,4	4,2	1,6	1,7	1,0	2,5	1,4	2,0	2,0	3,2
<b>Grau d'acord amb afirmacions en l'entorn empresarial, mitjana (1: totalment desacord, 5 totalment d'acord)</b>													
Els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats	4,20	4,16	4,27	4,07	4,29	4,24	4,12	4,18	4,25	4,19	4,19	4,14	4,29
Les dones amb la mateixa preparació que els homes tenen més dificultats per promocionar	3,48	3,54	3,34	3,49	3,24	3,49	3,61	3,43	3,43	3,51	3,45	3,42	3,44
Predomina la cultura patriarcal (l'estil de direcció és en clau masculina)	3,32	3,41	3,41	3,24	2,90	3,34	3,36	3,35	3,27	3,34	3,24	3,35	3,29
Falta meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat	3,21	3,21	3,28	3,18	3,16	3,22	3,35	3,17	3,15	3,25	3,10	3,24	3,17
Les dones estan poc representades en llocs tècnics de departaments estratègics	3,36	3,41	3,38	3,45	3,05	3,33	3,51	3,35	3,26	3,34	3,29	3,47	3,40
Les empreses valoren el treball realitzat presencialment	3,94	3,99	4,06	3,92	4,22	3,88	3,98	4,04	3,85	3,91	3,96	3,97	3,99
Les dones que sol·liciten mesures de conciliació familiar veuen perjudicada la seva carrera professional	3,26	3,23	3,28	3,33	3,19	3,24	3,52	3,32	3,05	3,28	3,23	3,29	3,17
L'ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat	3,13	3,11	3,29	3,21	3,01	3,09	3,29	3,16	2,99	3,15	3,11	3,14	3,03
Les dones tenen un estil de lideratge més inclusiu i menys autoritari que els homes	3,12	3,10	3,26	3,08	3,12	3,12	3,24	3,11	3,05	3,10	3,16	3,24	3,04

(\*) Resultats per a les empreses de 200 treballadors o més (únicament disponibles per a la primera pregunta per la falta de mostra)

Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIT.18