



## La presència femenina a l'empresa s'estanca malgrat la percepció que la desigualtat s'ha reduït

- El percentatge de dones directives és el 24,3%, només 0,6 punts més que el 2018 (23,7%). A la indústria aquest percentatge baixa al 19,7% i a la construcció al 14%. A l'hostaleria és el percentatge més alt, el 35,6%
- Les tres polítiques més implementades a l'empresa són la flexibilitat horària, el protocol d'assetjament a la feina i la comunicació no sexista. Mentre que les tres menys implementades són el teletreball, l'horari laboral europeu i les mesures per assolir la paritat als llocs de responsabilitat.
- La percepció subjectiva sobre l'existència de desigualtats de gènere en el món laboral s'ha reduït respecte al 2018.

Barcelona, 3 de març de 2025.- **La percepció de l'existència de biaixos de gènere** a l'empresa s'ha reduït en els darrers sis anys malgrat que les dades evidencien que durant aquest mateix període **les empreses catalanes han avançat molt tímidament en àmbits com la presència femenina a les plantilles i els llocs de direcció**. L'aplicació de polítiques per la igualtat augmenta sobretot en els casos que hi ha obligació normativa, però el desconeixement d'aquesta realitat podria desmotivar l'adopció de mesures per corregir les desigualtats existents, fet que situa **la formació en igualtat a les empreses com a clau per tenir una visió realista** de les dificultats a les que s'enfronten les dones en el món laboral.

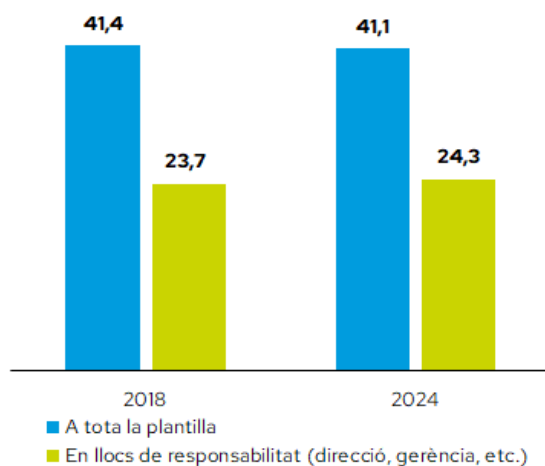
Aquestes són les principals conclusions de l'estudi **La igualtat a les empreses: presència femenina, polítiques i percepcions**, elaborat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra a partir del mòdul de l'Enquesta de Clima empresarial del 3T 2024 de la Cambra i l'Idescat. Han respost l'enquesta 2.343 establiments empresarials ubicats a Catalunya.

### Presència femenina a la plantilla i als llocs de responsabilitat

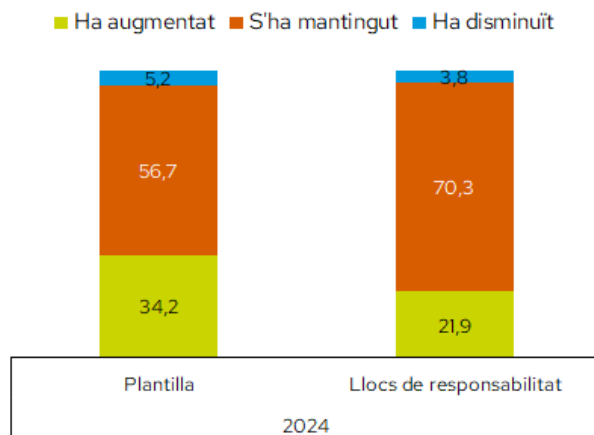
Les dones són el 41,1% de la plantilla, però només el 24,3% en els llocs directius als establiments empresarials de Catalunya. En comparació al 2018, la presència femenina s'ha estancat al conjunt de la plantilla entorn al 41% i ha augmentat només 0,6 punts en els llocs de responsabilitat, des del 23,7% al 24,3%. El fet que només el 21,9% d'empreses hagi augmentat la presència femenina en llocs de responsabilitat els darrers cinc anys confirma que l'avenç de la paritat està sent massa lent.



### Percentatge de dones a l'empresa catalana



### Evolució de la presència femenina els darrers 5 anys

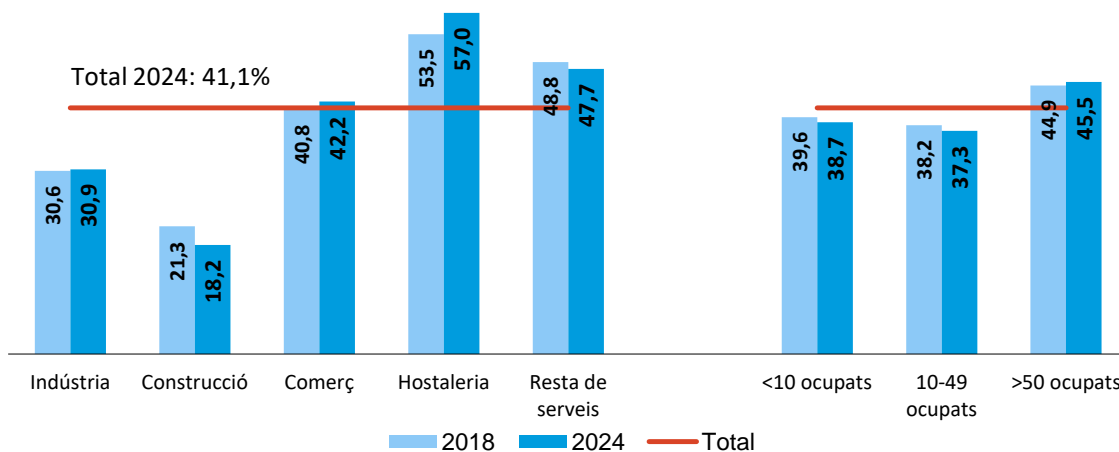


Font: Mòdul de l'Enquesta de Clima 3T.2024, Idescat i Cambra

## La construcció i la indústria són els sectors amb menor presència femenina. A més, baixa a la construcció i es manté a la indústria respecte al 2018

Les dones només superen el 50% de la plantilla a l'hostaleria i, a més, és el sector on més augmenta la presència femenina respecte al 2018. Per contra, la construcció i indústria són els sectors econòmics amb menys percentatge de dones (18,2% i 30,9%, respectivament) i no s'avança respecte al 2018. Per dimensió, la presència femenina només augmenta en les empreses de >50 ocupats, des del 44,9% al 45,5% de la plantilla.

### Percentatge de dones a la plantilla



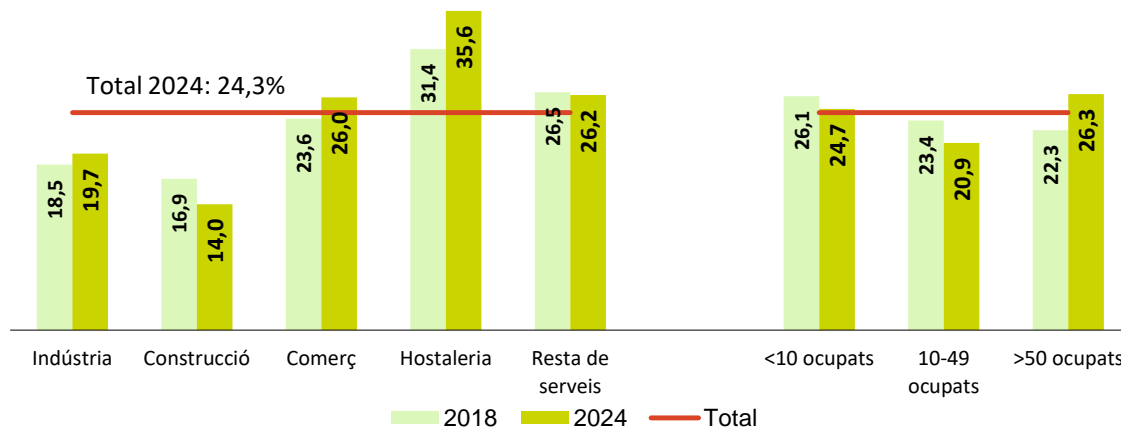
Font: Mòdul de l'Enquesta de Clima 3T.2024, Idescat i Cambra

La presència femenina en llocs de responsabilitat als diferents sectors econòmics segueix el mateix patró: **molt baixa a la construcció (14%) i a la indústria (19,7%), i més alta a l'hostaleria (35,6%)**. Respecte al 2018, augmenta sobretot a l'hostaleria i al comerç, i baixa a



la construcció. Per grandària, disminueix en les micro i petites empreses, i només creix a les mitjanes i grans empreses.

### Percentatge de dones a llocs de responsabilitat (direccions, gerència...)



Font: Mòdul de l'Enquesta de Clima 3T.2024, Idescat i Cambra

**Les mesures que més han augmentat en implantació a les empreses entre 2018 i 2024 són el protocol d'assetjament sexual, les accions formatives i els Plans d'igualtat, totes tres impulsades per la normativa actual**

En el segon bloc de l'enquesta es vol saber 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. Les respostes mostren que **el grau d'implementació de les 13 polítiques d'igualtat que s'han preguntat se situa entre el 40% i el 76% en els establiments empresarials de Catalunya.**

Les tres polítiques més implementades (>70% d'empreses diu que l'han implementat els darrers 5 anys o bé ja les tenien abans) són: **la flexibilitat horària, el protocol d'assetjament a la feina i la comunicació no sexista.** Per contra, les tres polítiques menys implementades (<50%) són: **el foment del teletreball, l'horari laboral europeu i les mesures per assolir la paritat als llocs de responsabilitat.**

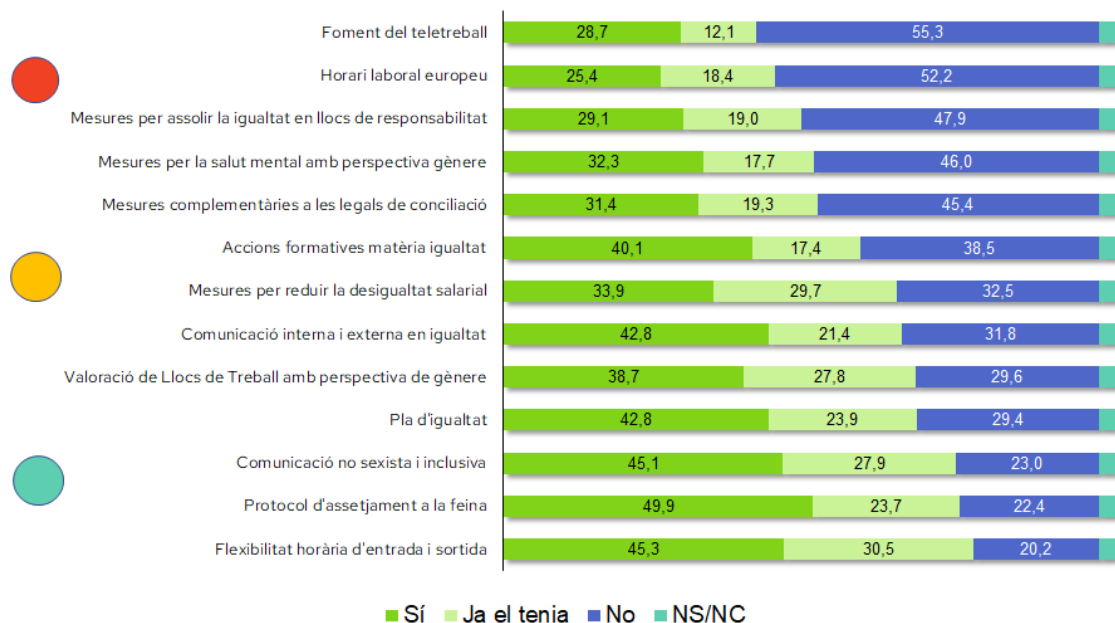
De les nou polítiques que són estrictament comparables entre l'enquesta realitzada el 2018, totes han augmentat el seu grau d'implantació als establiments empresarials, però les tres que han augmentat més són aquelles que estan **recolzades per un marc normatiu**, com disposar d'un **protocol d'assetjament a la feina** (del 46% al 74%), les **accions formatives** en igualtat (del 36% al 58%), disposar d'un **Pla d'igualtat** (del 49% al 68%). També ha augmentat, però menys, el **foment del teletreball** (del 25% al 41%) a partir de la pandèmia, la **comunicació no sexista** i les mesures per assolir la **paritat de gènere als llocs de responsabilitat.**

Finalment, les tres mesures que han augmentat menys la seva implantació són: la **flexibilitat horària** (del 71% al 76%, si bé cal recordar que és la mesura més implementada), les **mesures**

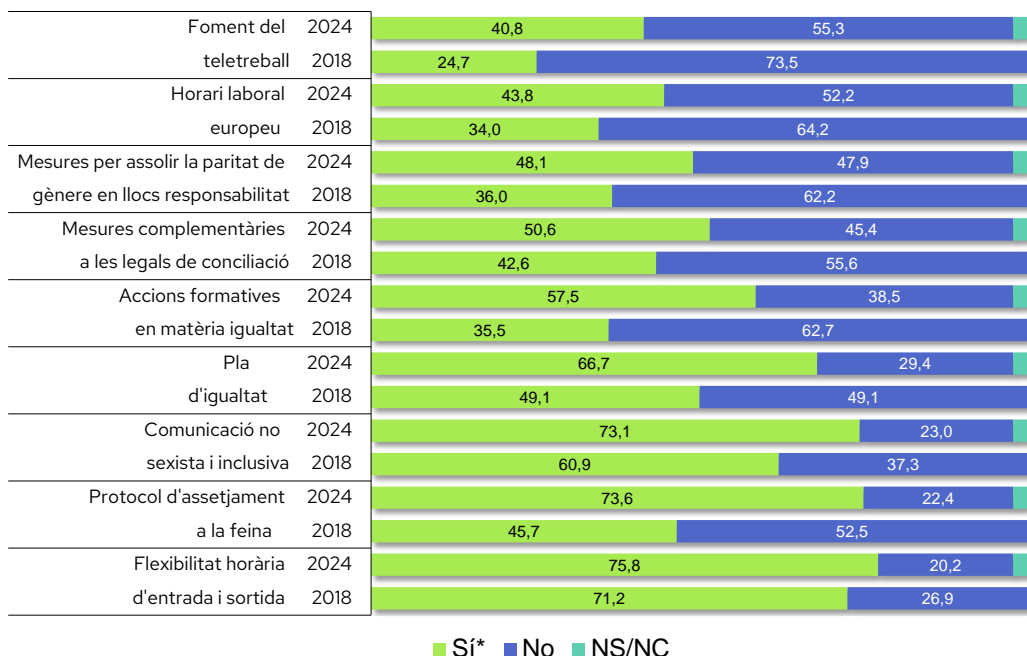


**de conciliació complementàries a les legals (del 43% al 51%) i l'horari laboral europeu (del 34% al 44%).**

**Implementació de polítiques d'igualtat en els darrers 5 anys, resultats. 3T 2024**



**Implementació de polítiques d'igualtat en els darrers 5 anys, resultats. 2018-2024.**



Font: Mòdul de l'Enquesta de Clima 3T.2024, Idescat i Cambra





## La percepció subjectiva de l'existència de desigualtats de gènere en el món laboral i d'obstacles per a la promoció de les dones ha baixat respecte al 2018

L'enquesta inclou un tercer bloc de preguntes més subjectives sobre el grau d'acord o desacord respecte a 12 afirmacions en igualtat de gènere en l'àmbit laboral. Aquesta resposta és útil per conèixer com estan canviant els patrons culturals i mentals pel que fa a la percepció dels biaixos de gènere dins les empreses, més enllà de l'aplicació concreta de polítiques d'igualtat analitzat en el segon bloc.

La primera conclusió que s'obté de la comparació de resultats del 2024 amb 2018 és que **el grau d'acord amb les afirmacions ha baixat radicalment, fet que podria estar mostrant que les desigualtats de gènere dins el món laboral s'han reduït de forma significativa en aquest període o bé que la percepció de les desigualtats ha baixat més del que ho ha fet la realitat atenent a les dades objectives**. També pot haver un biaix segons l'enquesta hagi estat contestada per un home o una dona, però no es disposa d'aquesta informació.

Pel que als resultats obtinguts el 2024, les dues afirmacions amb major saldo positiu de respostes (diferència entre "d'acord" i "desacord") són: **"els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats"** (el 62% estan d'acord i només el 4% en desacord) i **"les empreses valoren el treball realitzat presencialment"** (58% d'acord i 8% desacord).

En l'altre extrem, les dues afirmacions amb un major saldo negatiu de respostes són **"hi ha discriminació cap a les dones en l'àmbit laboral de l'empresa"** (42% en desacord i 20% d'acord) i **"falta meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat"** (24% d'acord i 35% desacord). En la darrera afirmació, a més, s'observa un canvi dràstic d'opinió ja que al 2018 el saldo era positiu. Per tant, sembla que la percepció dins les empreses és que les dones no pateixen discriminació laboral ni falta de meritocràcia per promocionar, **una percepció que dista de la realitat que mostren els estudis basats en dades objectives**.

A continuació, hi ha dues afirmacions que obtenen un saldo negatiu (el percentatge de desacord supera el de l'acord), però en aquest cas podrien estar assenyalant que els biaixos de gènere s'estan reduint. Aquestes són: **"el teletreball és una mesura que acaben utilitzant les dones per conciliar"** i **"l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat"** (en aquest cas l'opinió s'ha capgirat respecte al 2008).

De les 12 afirmacions, hi ha dues que obtenen una resposta molt polaritzada (el saldo es proper a zero), que són: **"predomina la cultura patriarcal"** (34% d'acord i 32% en desacord) i **"les dones que sol·liciten mesures de conciliació veuen perjudicada la seva carrera professional"** (30% d'acord i 31% en desacord). Les dues afirmacions havien obtingut un grau d'acord positiu el 2018, per tant, hi ha hagut un canvi profund en la percepció entorn a aquestes dues qüestions.

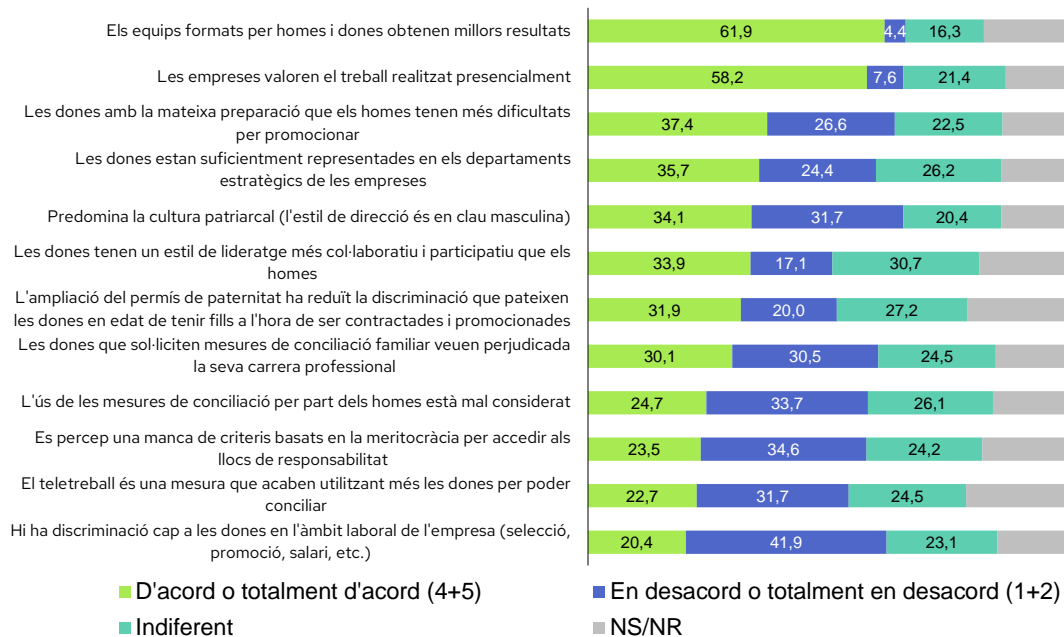
Finalment, les restants quatre afirmacions obtenen un saldo positiu (el percentatge d'acord supera el de desacord), tot i ser relativament baix. En primer lloc, l'afirmació **"les dones amb la mateixa preparació que els homes tenen més dificultats per promocionar"** ha reduït el saldo positiu de respostes considerablement entre el 2018 i 2024, el que podria estar indicant que des de l'empresa no es percep realment les dificultats que tenen les dones per promocionar. En segon lloc, l'afirmació **"les dones estan suficientment representades en els departaments estratègics de les empreses"** obté un saldo de respostes positiu però





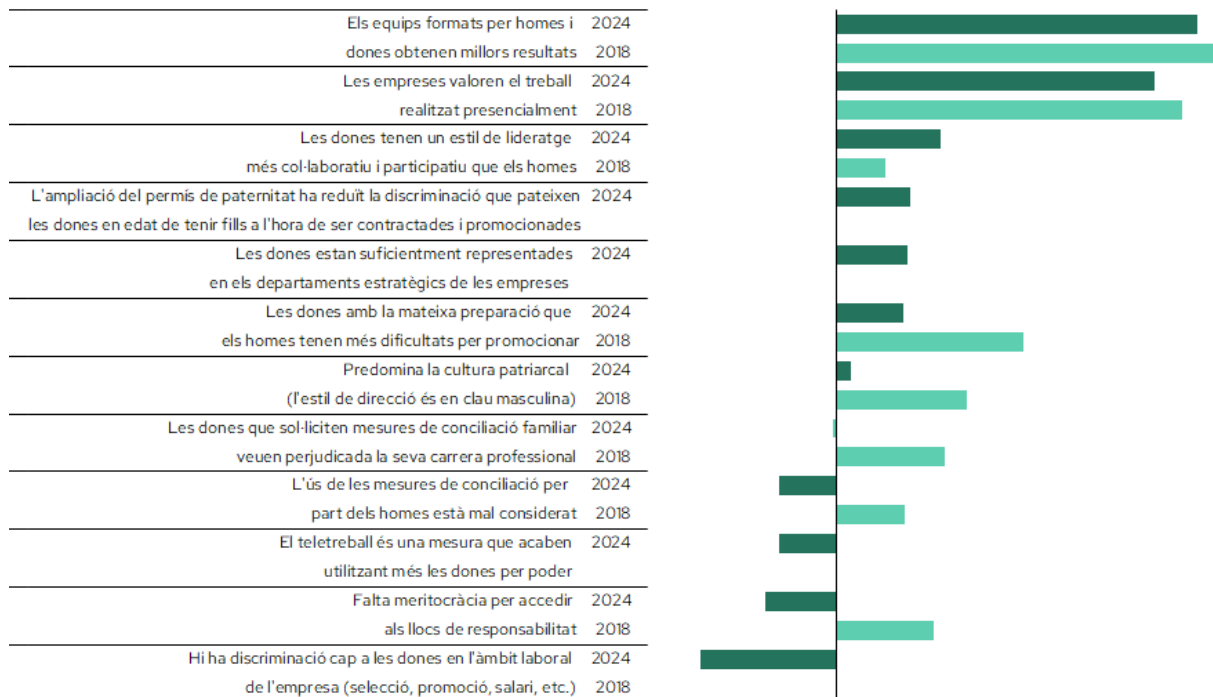
baix. El mateix saldo obté l'afirmació **"l'ampliació del permís de paternitat ha reduït la discriminació que pateixen les dones en edat de tenir fills a l'hora de ser contractades i promocionades"**. Per últim, ha augmentat el percentatge de respostes que estan d'acord en què **"les dones tenen un estil de lideratge més col·laboratiu i participatiu que els homes"**.

### Valoració d'afirmacions sobre la percepció dels biaixos de gènere a l'empresa





**Valoració d’afirmacions sobre la percepció dels biaixos de gènere a l’empresa. Comparativa 2024-2018.** Saldo de respostes entre d’acord o molt d’acord (4+5) i en desacord o molt en desacord (1+2)



Font: Mòdul de l’Enquesta de Clima 3T.2024, Idescat i Cambra

## Sobre l’Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra

L’Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona és pioner en la realització d’estudis sobre la igualtat de gènere en el món empresarial i econòmic, i en crear eines com el Consell de Conselleres, els fòrums i jornades, i l’Escola d’Igualtat. Cal recordar que l’**Escola d’Igualtat**, creada el 2022, té com a objectiu formar agents d’igualtat dins les empreses perquè entenguin i confeccionin plans d’igualtat que siguin un veritable instrument de transformació cultural de les empreses en clau de gènere.

L’empresària **Sílvia Bach** presideix l’ODEE des de setembre del 2024. Nascuda a Barcelona, es va llicenciar en Periodisme per la Universitat Ramon Llull i té un MBA per San Pablo CEU (Madrid) i un postgrau en lideratge i creació de valor a IMD (Lausana, Suïssa). Bach compta amb més de 20 anys al món del retail a nivell internacional i nacional, ocupant diversos càrrecs directius a Inditex, Guess, Pronovias i Parfois. Actualment és directora general de Motocard, empresa líder omnicanal del sector dels accessoris de moto i forma part del Consell Assessor d’Ametller Origen. Bach també ha impartit classes a la universitat durant 10 anys, formant estudiants i a l’empresariat del comerç.

