

#8MoltPerFer

La igualtat a les empreses: presència femenina, polítiques i percepcions

Resultats de l'Enquesta d'Igualtat
a les empreses catalanes

4 de març del 2025

odee
observatori **ona** empresa economia



Cambra
de Comerç de Barcelona

Els tres objectius principals de l'estudi són conèixer:

- I. La **presència femenina** a les empreses catalanes el 2024, tant en el total de la plantilla com en llocs de responsabilitat, i comparar aquests resultats amb els obtinguts el 2018.
- II. **Grau d'implementació a les empreses de 13 polítiques per a la igualtat de gènere** i el ritme d'avenç de cada una d'aquestes polítiques.
- III. **Opinió subjectiva respecte a 12 afirmacions sobre l'existència de desigualtats de gènere en el món laboral**. És una informació 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.

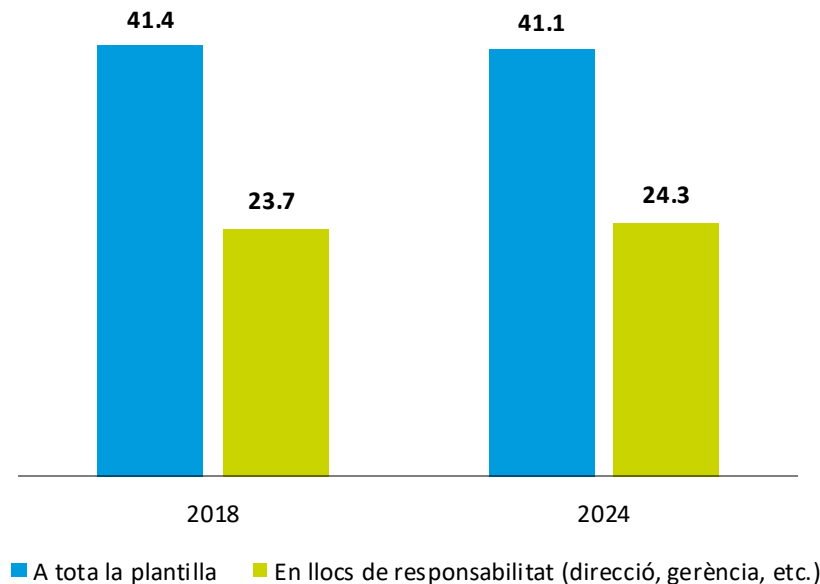
- Enquesta oficial realitzada conjuntament per Cambra-Idescat, dins l'enquesta de Clima Empresarial (mòdul d'actualitat del 3r trimestre de 2024).
- Respostes de 2.343 establiments empresarials amb ubicació a Catalunya.
- Període d'enquestació: setembre-octubre 2024. Comparativa amb els resultats obtinguts a l'octubre de 2018.
- Resultats representatius per sector i dimensió.

I. Presència femenina a l'empresa

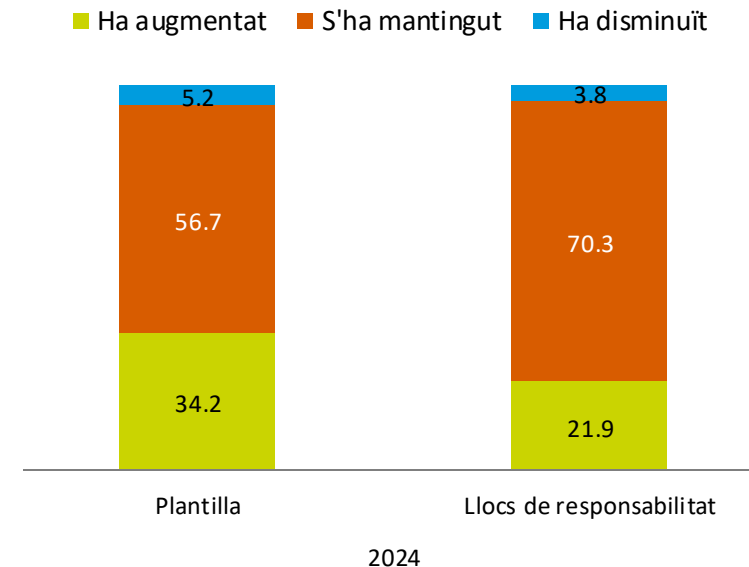
P1 i P2. PRESÈNCIA FEMENINA A LES EMPRESES CATALANES I EVOLUCIÓ ELS DARRERS 5 ANYS

- Les dones són el 41,1% de la plantilla, però només el 24,3% en els llocs directius.
- En comparació al 2018, la presència femenina s'ha estancat en el conjunt de la plantilla entorn al 41% i ha augmentat només 0,6 punts en els llocs de responsabilitat (del 23,7% al 24,3%).
- El percentatge d'empreses que ha augmentat la presència femenina en llocs de responsabilitat és només el 21,9%, el que mostra el lent avenç de la paritat en els càrrecs directius.

Percentatge de dones a l'empresa catalana

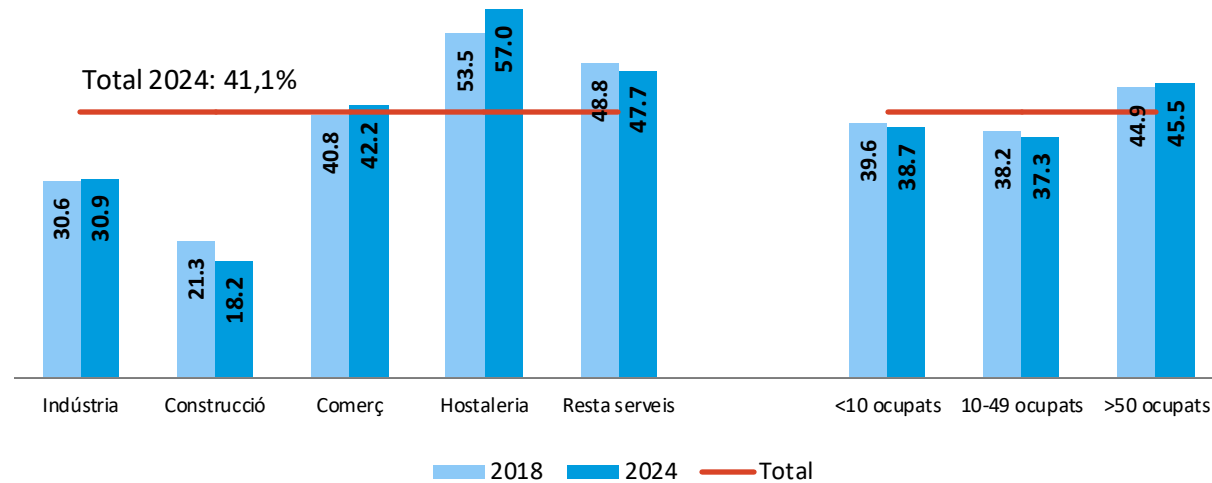


Evolució de la presència femenina els darrers 5 anys

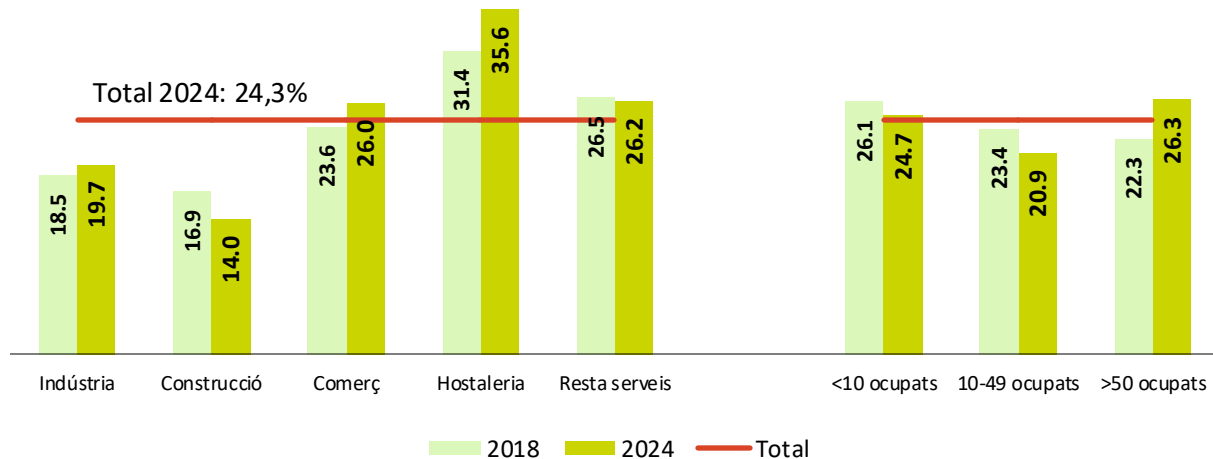


I. Presència femenina a l'empresa

Percentatge de dones a la plantilla



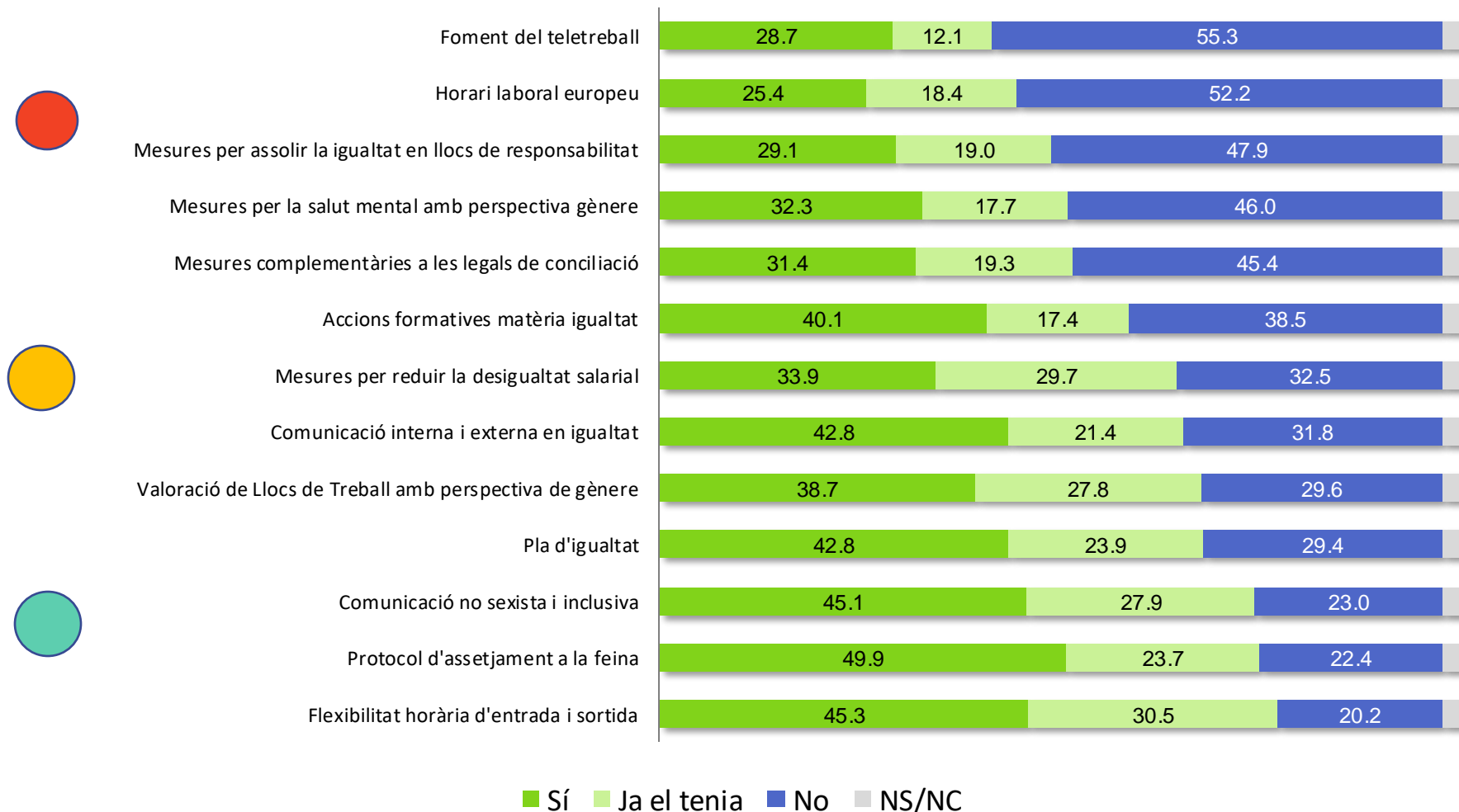
Percentatge de dones a llocs de responsabilitat (direccions, gerència...)



- Al **conjunt de la plantilla**, les dones superen el 50% de la plantilla a hostaleria, sent el sector on més augmenta respecte al 2018. Els sectors amb menys dones són la construcció i indústria (18,2% i 30,9% de dones) i, a més, no s'avança o es retrocedeix. Per dimensió empresarial, la presència femenina augmenta només en els establiments de >50 ocupats (del 44,9% el 2018 al 45,5% el 2024).
- En **llocs de responsabilitat**, destaca la baixa presència de dones a la construcció i indústria, per sota el 20%. Per grandària, disminueix en les micro i petites empreses, i només creix a les mitjanes i grans empreses.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

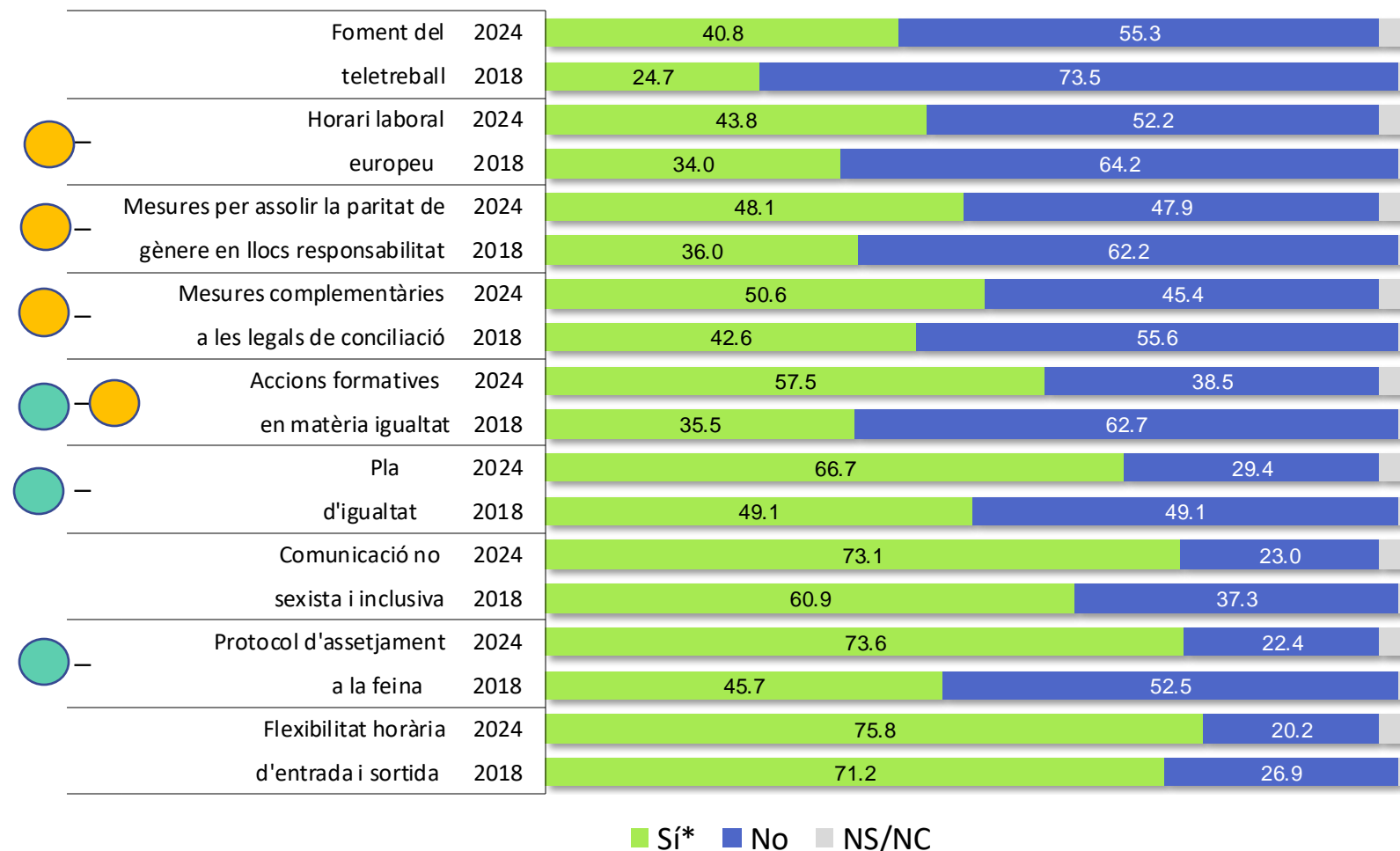
P3. IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN ELS DARRERS 5 ANYS, RESULTATS 2024



- Les 13 polítiques d'igualtat de gènere estan implementades per entre un 40% i 76% de les empreses.
- Les polítiques més implementades (>70% d'empreses) són: la flexibilitat horària, el protocol d'assetjament a la feina i la comunicació no sexista.
- Les polítiques menys implementades (<=50%) són: el foment del teletreball, l'horari laboral europeu, les mesures per assolir la paritat als llocs de responsabilitat, mesures per la salut mental i mesures complementàries a les legals de conciliació.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

P3. IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN ELS DARRERS 5 ANYS, COMPARATIVA 2018-2024

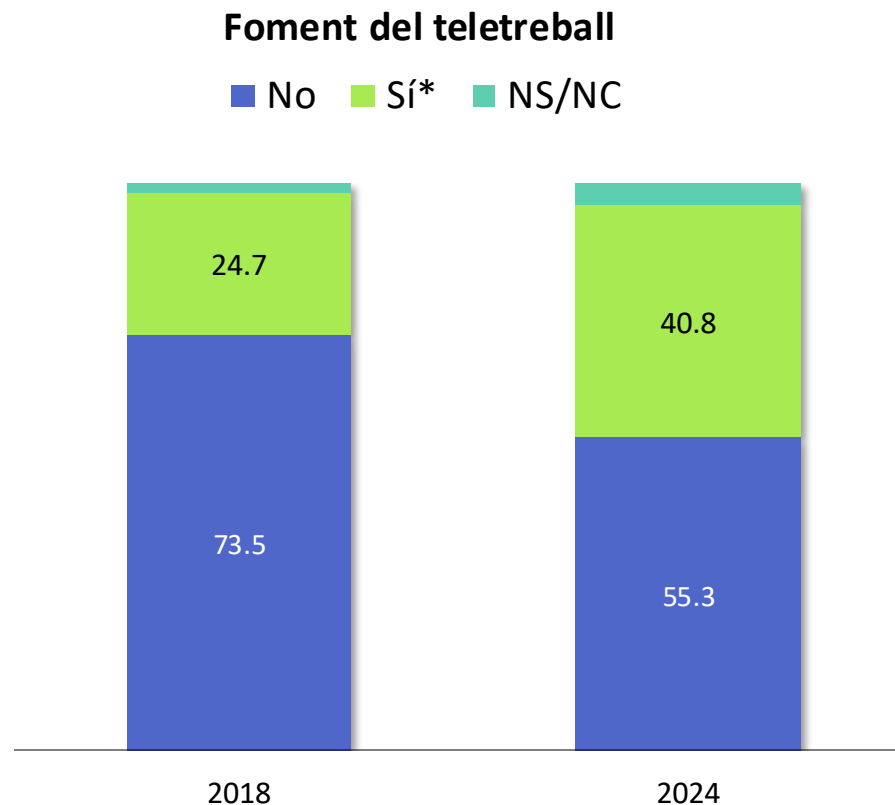


- Les 9 polítiques comparables amb l'enquesta de 2018 han augmentat la seva implantació a les empreses.
- Les mesures que més han augmentat a les empreses són les que preveu la normativa: tenir protocol d'assetjament laboral, fer accions formatives i disposar d'un Pla d'Igualtat.
- Els augments més modestos es donen en: flexibilitat horària, mesures de conciliació complementàries a les legals i horari laboral europeu.

*Inclou les empreses que ho van implantar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Un 40,8% dels establiments empresarials té teletreball, un percentatge que ha augmentat respecte al 24,7% del 2018.

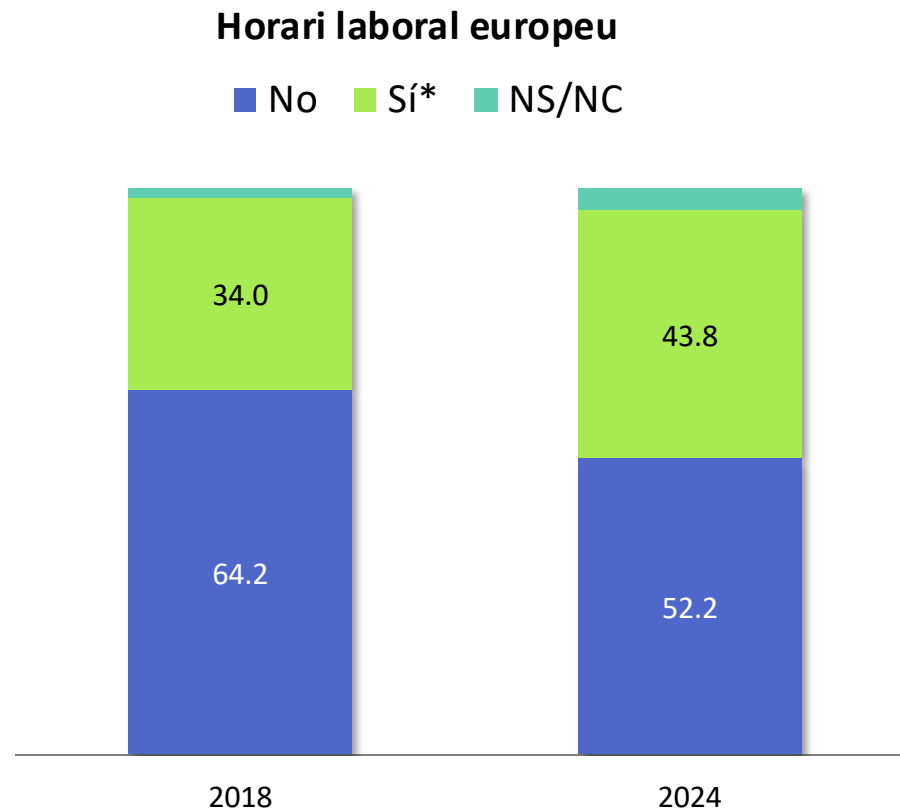


- Al juliol 2021, llei 8/2021 estableix el marc normatiu per regular el treball en remot i el teletreball.
- La llei garanteix la voluntarietat del treball en remot o teletreball sense discriminació per les persones que gaudeixin d'aquesta modalitat.
- **Les dones utilitzen més el teletreball:** 33% de les dones amb fills menors de 17 anys teletreballa algun dia a la setmana al 2022, respecte al 30% dels homes, mentre que si no tenen fills el percentatge és idèntic per sexe (26%).
- El **presencialisme laboral explica en part la discriminació salarial de gènere**, ja que impulsa a les dones a reduir la jornada laboral per motiu de cura.

*Inclou les empreses que ho van implementar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Només el 43,8% dels establiments empresarials afirma tenir implementat l'horari laboral europeu, amb un avenç reduït respecte al 2018 (34%).



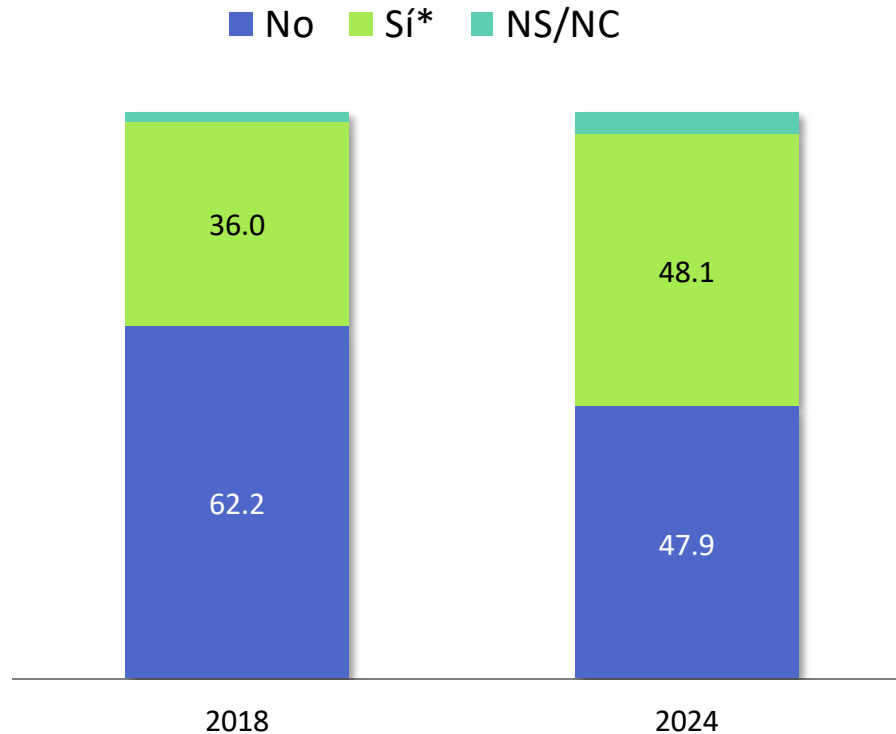
- L'horari laboral europeu consisteix en una jornada de treball continuada amb inici abans de les 9 i finalització a les 17h, amb un breu pausa per dinar.
- Aquesta jornada suposaria una millora de la corresponsabilitat entre homes i dones, milloraria els resultats escolars dels nens i evitaria que les dones hagin de reduir la jornada laboral per cures.

*Inclou les empreses que ho van implamentar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Quasi la meitat d'establiments empresarials no disposen de cap mesura per assolir paritat de gènere en llocs de responsabilitat, amb un lent progrès respecte al 2018.

Mesures per assolir la paritat de gènere en llocs de responsabilitat (quotes, promoció talent femení, etc.).



- La Llei Orgànica 2/2024 de paritat, estableix que la presència femenina al Consell d'Administració i l'alta direcció de les societats cotitzades i grans empreses no pot ser inferior al 40%, a partir del 30 de juny 2027 (cotitzades) i 30 de juny 2029 (empreses no cotitzades de >250 treb.).
- Cal seguir impulsant la paritat als llocs directius de les pimes, amb més formació i aprofitant els Plans d'Igualtat.

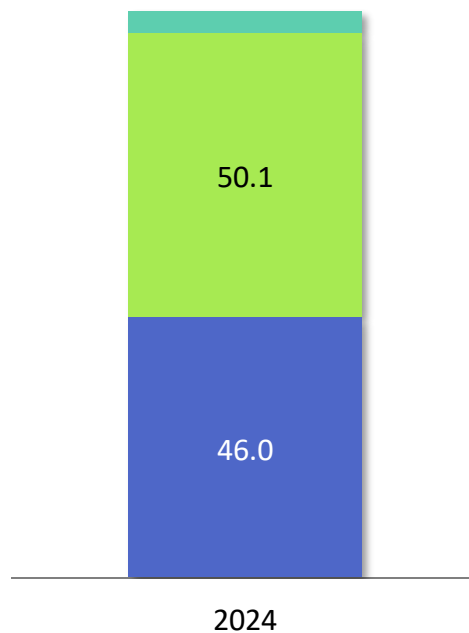
*Inclou les empreses que ho van implamentar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Un 50,1% d'establiments empresarials tenen mesures per vetllar per la salut mental de la plantilla amb perspectiva de gènere (32,3% les han implementat en els darrers cinc anys i 17,7% ja les tenien d'abans).

Mesures per vetllar/millorar la salut mental de la plantilla amb perspectiva de gènere

■ No ■ Sí* ■ NS/NC



- El Reial Decret 901/2020, que regula els plans d'igualtat, estableix que s'han d'incloure mesures per prevenir situacions que poden afectar la salut mental de les persones treballadores amb perspectiva de gènere.

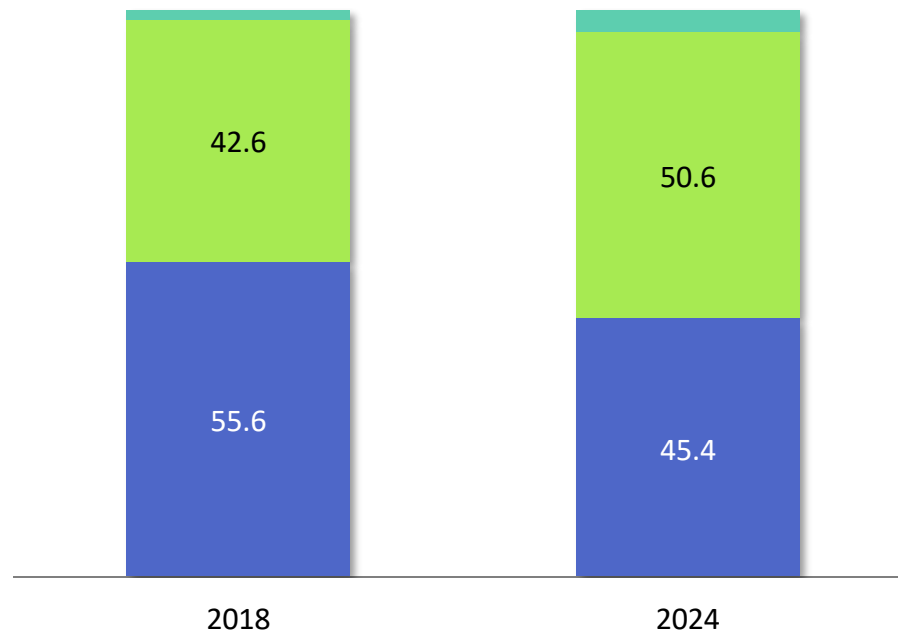
*Inclou les empreses que ho van implementar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Un 50,6% d'empreses disposen de mesures de conciliació complementàries a les legals, una millora escassa respecte el 42,6% que en disposaven el 2018.

Mesures de conciliació complementàries a les legals (permisos extra, escoles bressol, etc.)

■ No ■ Sí* ■ NS/NC



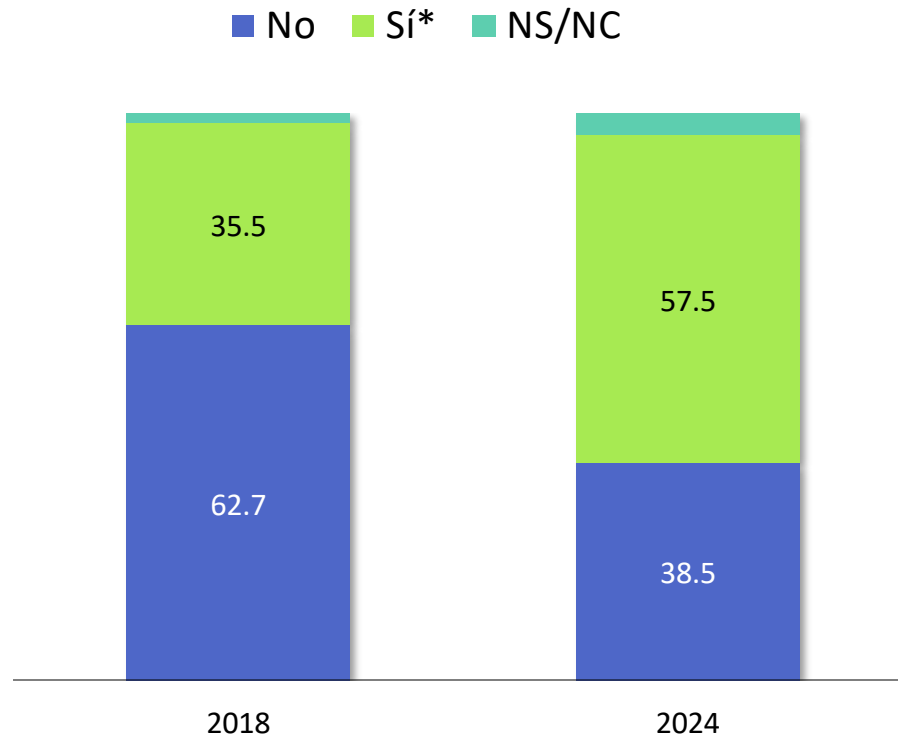
- Com a mesures complementàries a les legals es contemplen, per exemple, la introducció de permisos extres o escoles bressol al lloc de treball.
- Un estudi¹ ha mostrat que la introducció d'escoles bressol pública i d'accés universal augmenta la participació laboral de les mares en un 10%.
- Les polítiques de conciliació han de ser neutrals en perspectiva de gènere per no empitjorar la penalització de les dones a causa de la maternitat o les cures de les persones grans.

*Inclou les empreses que ho van implamentar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.
(1) Nollenberg i Rodríguez-Planas, 2015

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Un 57,5% dels establiments empresarials han implementat accions formatives en matèria de gènere, un avanç notable respecte al 35,5% de 2018, però encara s'ha d'estrendre més.

Accions formatives en matèria d'igualtat al món laboral adreçades a la plantilla



- El Reial Decret 901/2020 que regula els plans d'igualtat estableix que un dels objectius és el foment de la formació i sensibilització dels treballadors/es en matèria d'igualtat de gènere.
- El pla de formació hauria d'estar dirigit tant a la plantilla com a la direcció, i inclouria temes com: la no discriminació, l'accés a la formació, la prevenció de l'abús sexual, la promoció de dones en posicions directives, la conciliació de la vida laboral i familiar, etc.
- En empreses de >50 treballadors, un 70% fan formació en igualtat, mentre que en les empreses petites (10-49 treb.) només són el 52%. Cal ajudar a les empreses petites i mitjanes a cursar aquesta formació.

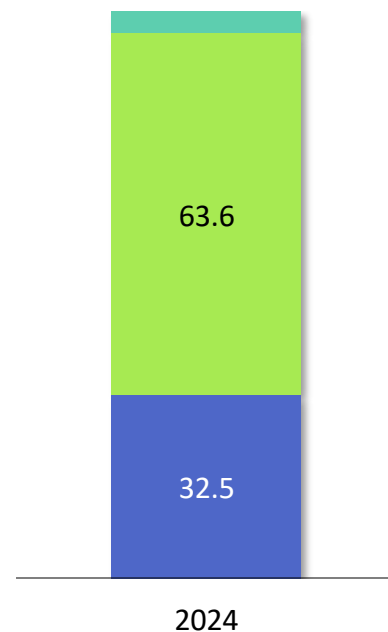
*Inclou les empreses que ho van implamentar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- El 63,6% dels establiments empresarials han implementat mesures per reduir la desigualtat salarial (34% en els darrers cinc anys, 30% ja les tenien d'abans).

Mesures per reduir la desigualtat salarial

■ No ■ Sí* ■ NS/NC



- La igualtat retributiva entre homes i dones a nivell estatal està regulada pel Reial Decret 902/2020.
- Estableix l'obligatorietat de la transparència salarial per a totes les empreses i de l'auditoria salarial per a empreses de més de 50 treballadors/es. S'ha d'incloure una justificació quan la bretxa salarial sigui superior al 25%.
- La bretxa salarial anual a Catalunya és de 19,5% al 2022, una millora respecte al 23,4% de 2016 (11,6% en salari/hora).

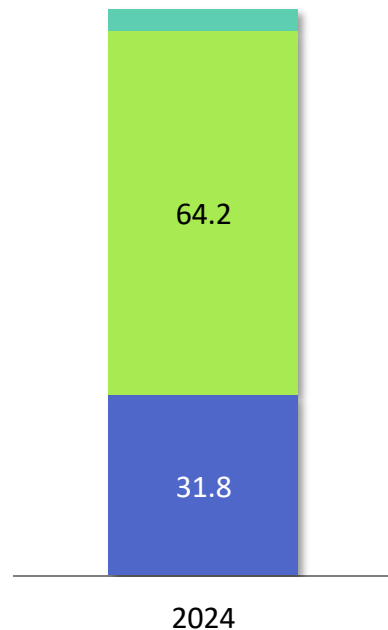
*Inclou les empreses que ho van implamentar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Del 64,2% dels establiments que fan comunicació interna i externa en igualtat un 43% l'ha implementat els darrers cinc anys i un 21% ja la tenien d'abans.

Comunicació interna i externa de mesures i actuacions fetes en favor de la igualtat

■ No ■ Sí* ■ NS/NC



- La transparència i comunicació clara de les mesures i actuacions són fonamentals per la cultura corporativa, satisfacció dels treballadors/es, així com ajudar a complir amb les lleis d'igualtat.

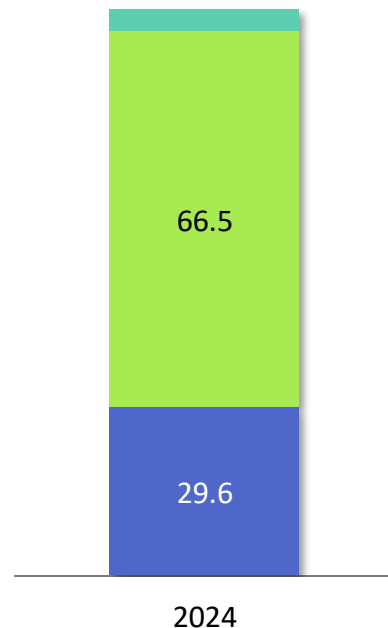
*Inclou les empreses que ho van implementar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Un 66,5% de les empreses tenen valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere. El 39% ho han implementat els darrers cinc anys i 28% abans.

Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere

■ No ■ Sí* ■ NS/NC

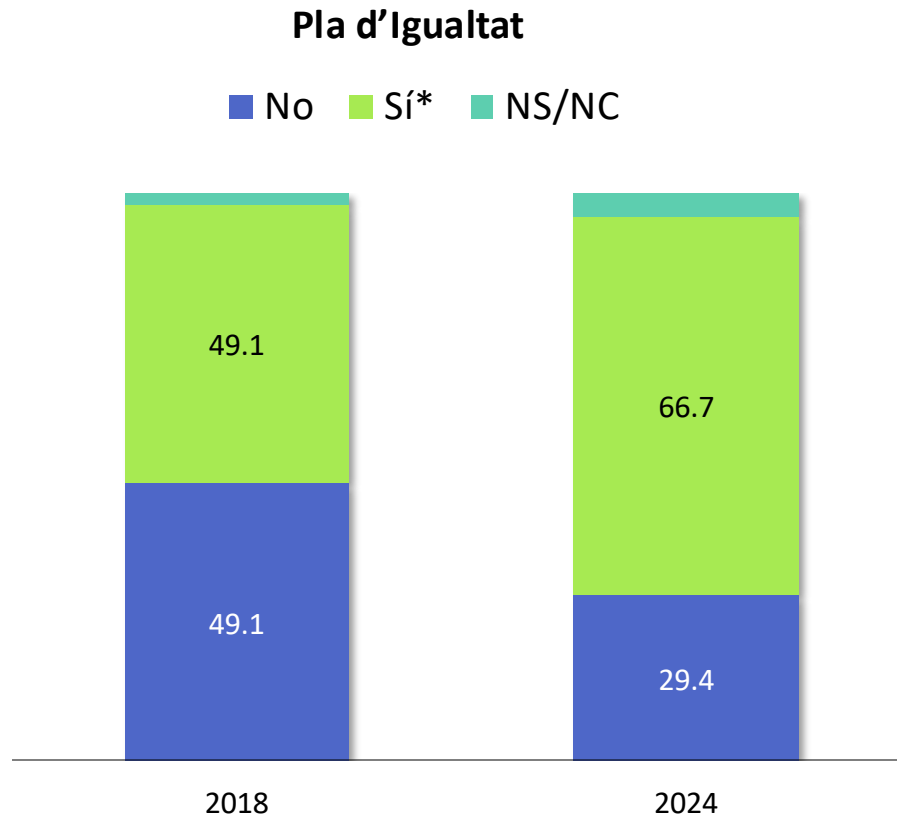


- La valoració de llocs de treball està regulada pel Reial Decret 902/2020 d'igualtat salarial i és obligatòria per a les empreses de 50 treballadors/es o més.
- La Generalitat de Catalunya posa a disposició de les empreses un seguit de recursos per complir amb aquestes obligacions.
- El procediment de valoració ha de ser lliure de biaix de gènere i es fonamenta en una avaluació objectiva de diversos factors, com la naturalesa de les funcions, les condicions educatives, les condicions professionals i de formació, les condicions laborals i els factors estrictament relacionats amb el rendiment.

*Inclou les empreses que ho van implamentar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- Un 66,7% d'establiments empresarials tenen Pla d'Igualtat, comparat amb el 49% que el tenien el 2018. En les empreses de 50 treballadors/es i més (obligades per llei), el 65% tenen un Pla d'igualtat.



- El Reial Decret 901/2020, estableix el marc normatiu per al desenvolupament dels plans d'igualtat.
- El decret obliga a les empreses de 50 o més treballadors/es a elaborar i tenir aprovat un pla d'igualtat (des de 2022), mentre que per a les empreses més petites és voluntari.
- El pla d'igualtat haurà de contenir una diagnosi sobre la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat i establir un conjunt de mesures avaluable per a donar resposta a les desigualtats detectades (selecció, classificació professional, promoció, formació, comunicació, política salarial, prevenció assetjament...).

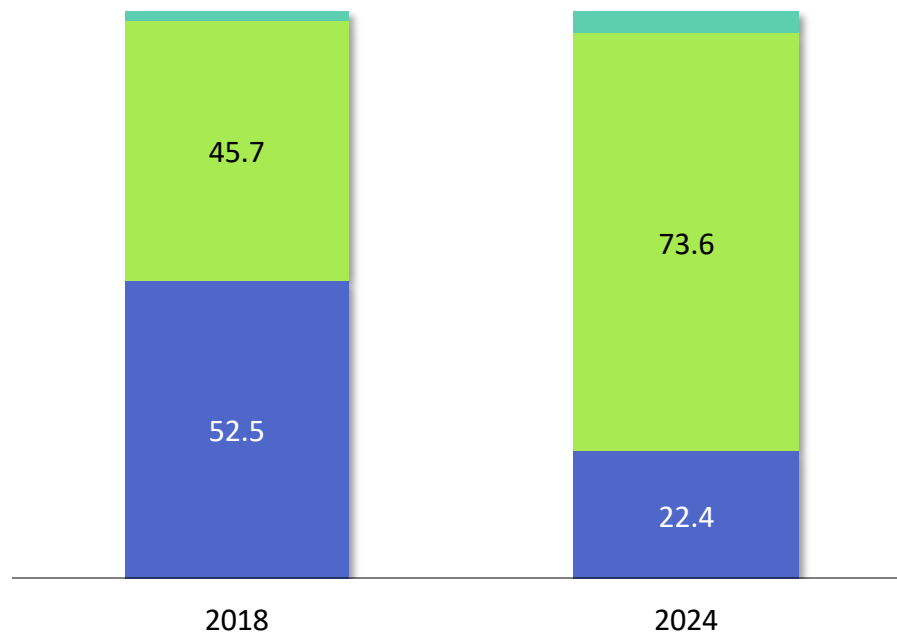
*Inclou les empreses que ho van implantar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- El 73,6% d'empreses tenen un protocol d'assetjament sexual. Aquesta és la mesura que més ha augmentat en implementació entre el 2018 i el 2024: des del 45,7% fins al 73,6%.

Protocol d'assetjament a la feina

■ No ■ Sí* ■ NS/NC

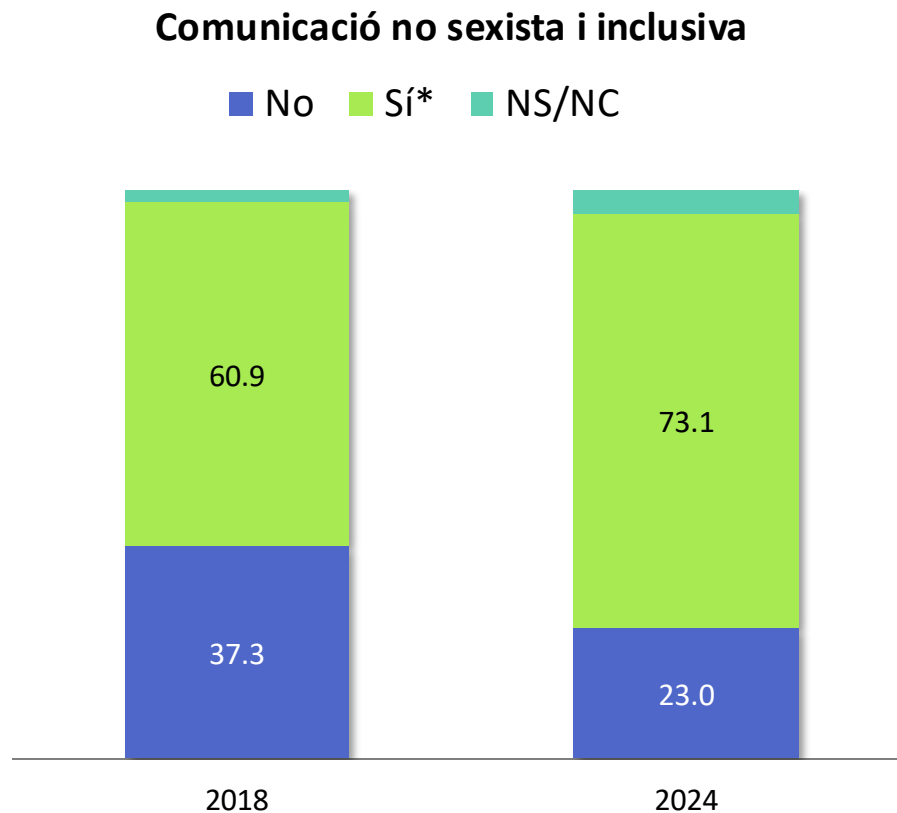


- En el Reial Decret 901/2020 es reforça l'obligació de crear un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe per a totes les empreses, que ja apareixia en la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva.

*Inclou les empreses que ho van implantar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- La comunicació no sexista i inclusiva és una de les mesures més implementades. Tot i que al 2018 ja estava força estesa, aquest percentatge ha continuat augmentant des del 60,9% al 73,1% el 2024.



- Amb el llenguatge no sexista i inclusiu s'intenta evitar el sexisme social, fugir dels estereotips masculins (força, domini, seguretat, etc.) i femenins (dependència, cooperació, resignació, etc.) i promoure la inclusió.

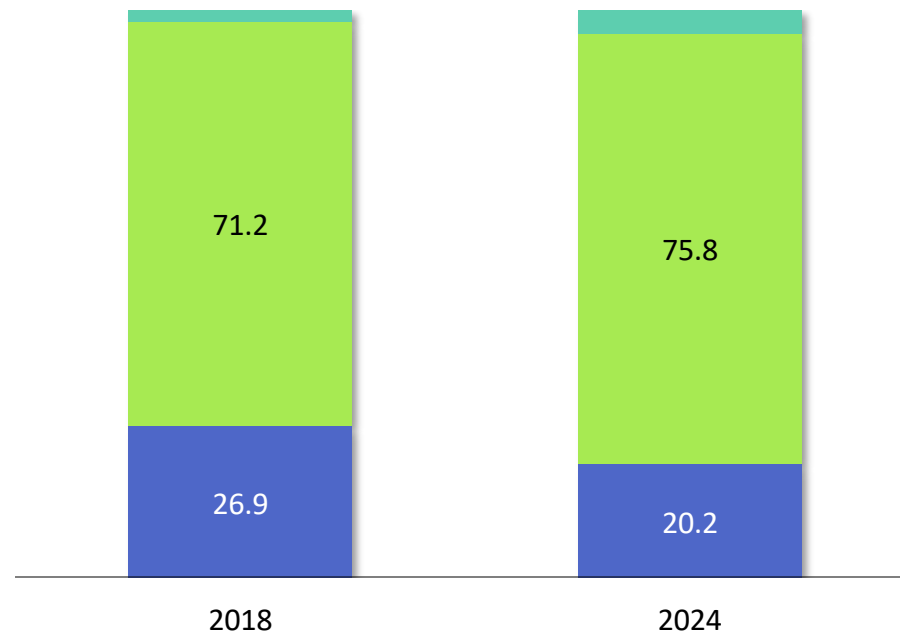
*Inclou les empreses que ho van implantar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

II. Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere

- La política més estesa és la flexibilitat horària. A més, el percentatge ha seguit creixent des del 71,2% el 2018 al 75,8% el 2024.

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

■ No ■ Sí* ■ NS/NC

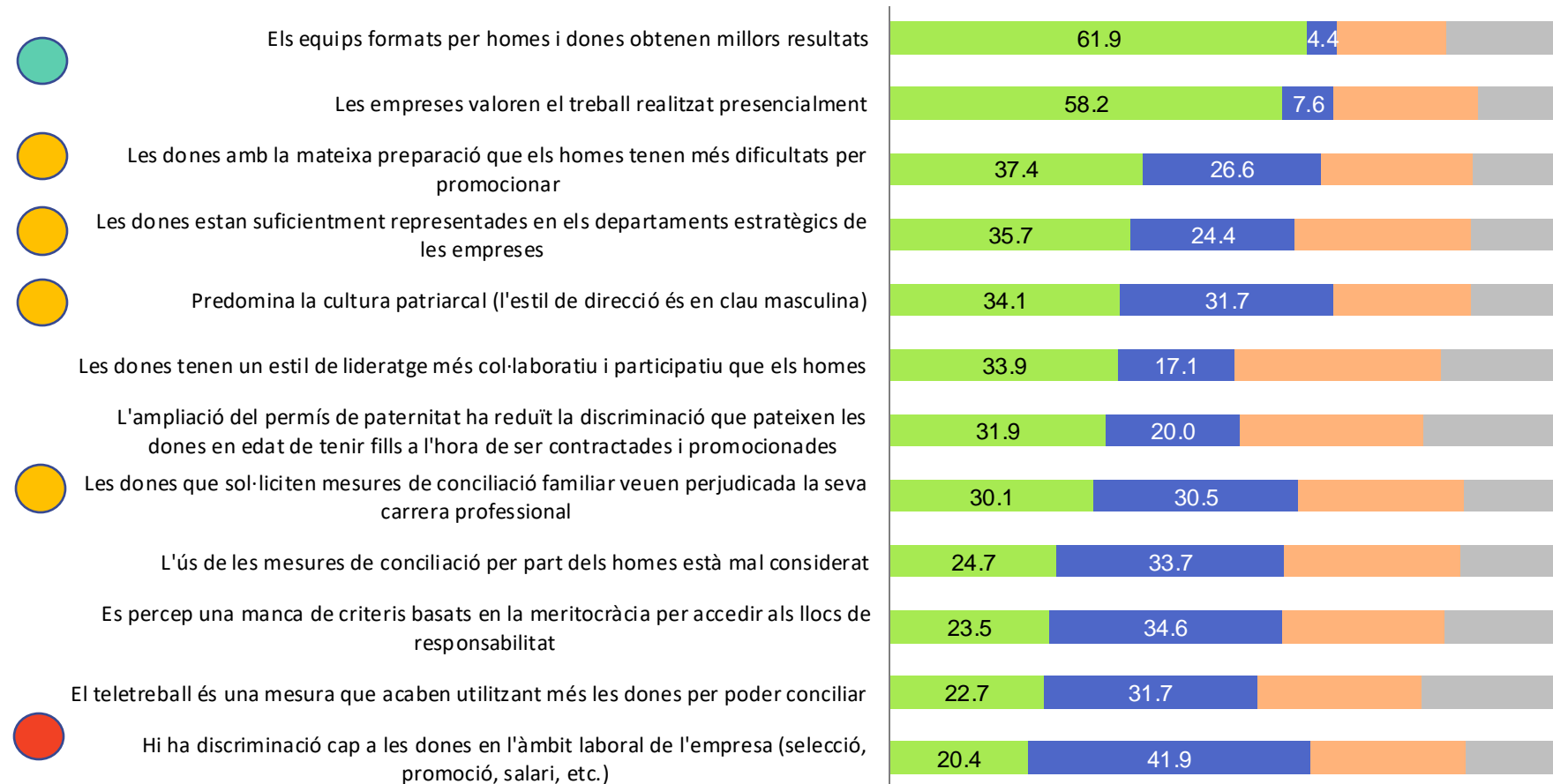


- La flexibilitat horària és fonamental per conciliar la vida laboral i la vida privada, atès que permet adaptar en certa mesura la jornada de feina a les necessitats personals.
- La flexibilitat horària no és obligatòria en totes les empreses, però està fomentada per la legislació en el marc de conciliació de vida laboral i personal. Les empreses de més de 50 treballadors/es tenen l'obligació d'adoptar mesures de conciliació dins el pla d'igualtat que poden incloure la flexibilitat horària.

*Inclou les empreses que ho van implantar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

III. Opinió sobre l'existència de biaixos de gènere en el mercat laboral

P4. VALORACIÓ DE DETERMINADES AFIRMACIONS RELACIONADES AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE. RESULTATS 2024

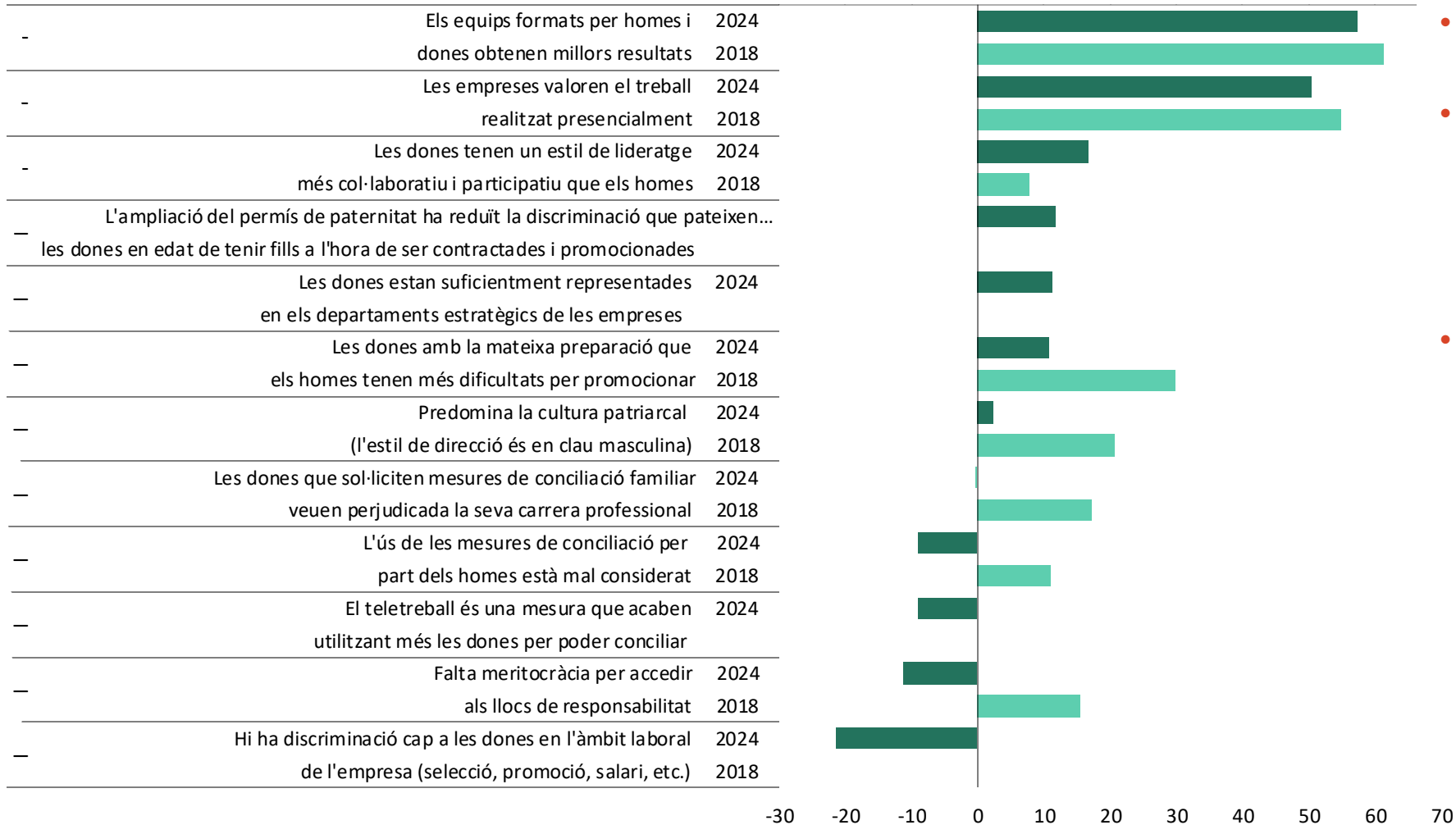


- Les dues afirmacions amb major grau d'acord (>50%) són: “els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats” i “les empreses valoren el treball realitzat presencialment”.
- L’afirmació amb més grau de desacord és “hi ha discriminació cap a les dones en l'àmbit laboral de l'empresa” (42% en desacord i 20% d'acord).
- Les altres tres mesures que obtenen major grau de desacord assenyalen que els estereotips de gènere s'estan reduint.

III. Opinió sobre l'existència de biaixos de gènere en el mercat laboral

P4. VALORACIÓ D'AFIRMACIONS SOBRE LA PERCEPCIÓ DELS BIAIXOS DE GÈNERE A L'EMPRESA. COMPARATIVA 2024-2018

Saldo de respostes entre "d'acord (4+5)" i "en desacord (1+2)"



- En comparació al 2018, hi ha una disminució del grau d'acord de les afirmacions.
- Sorpren que l'afirmació amb major desacord siguin "les dones pateixen discriminació en l'àmbit laboral" i "falta meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat". Aquesta última, a més, ha reduït el grau d'acord respecte al 2018.
- Dues afirmacions obtenen una resposta molt polaritzada (saldo gairebé zero): "predomina la cultura patriarcal" i "les dones que sol·liciten mesures de conciliació veuen perjudicada la seva carrera professional". Ambdues també han reduït molt el grau d'acord respecte al 2018.

- El percentatge de dones a la plantilla de les empreses s'ha estabilitzat entorn al 41%, mentre que als llocs de direcció continua sent molt baix i augmenta lentament: 24,3% el 2024 enfront al 23,7% el 2018.
- El percentatge de dones és molt baix a la indústria i a la construcció. La major presència femenina s'observa al sector de l'hostaleria, tot i que en llocs directius no és proporcional.
- Les tres polítiques d'igualtat més implementades a l'empresa són: la flexibilitat horària, el protocol d'assetjament a la feina i la comunicació no sexista. Per contra, les tres polítiques menys implementades són: el foment del teletreball, l'horari laboral europeu i les mesures per assolir la paritat als llocs de responsabilitat.
- Les empreses han augmentat l'aplicació de les mesures d'igualtat que preveu la normativa, com els Plans d'Igualtat, el protocol d'assetjament sexual o la formació en igualtat.
- La percepció subjectiva sobre les desigualtats de gènere en el món laboral s'ha reduït respecte al 2018, fet que podria desmotivar l'adopció de mesures per corregir les desigualtats existents. **La formació en igualtat a les empreses és clau per tenir una visió realista de les dificultats a què s'enfronten les dones al món laboral.**



8M

Malauradament,
encara hi ha
molt per fer.

La igualtat
de gènere a
les empreses
segueix sent
un repte
pendent

#MoltPerFer

odee
observatori **dona** empresa economia


Cambra
de Comerç de Barcelona