



## **L'Observatori Dona, Empresa i Economia analitza el perfil directiu de les empreses**

# **Per assolir l'equilibri de gènere en les grans empreses catalanes s'haurien d'incorporar 865 dones en els consells d'administració**

- **Només el 29% de les empreses tenen alguna dona en el consell d'administració i el 71% estan dirigides exclusivament per homes.**
- **En les empreses de més de 250 treballadors, i que haurien de seguir un pla d'igualtat, la participació femenina en els consells baixa al 13%.**
- **Pensament estratègic, comunicació, creativitat i innovació són algunes de les competències més requerides pels actuals consellers d'administració, explica Miquel Valls.**

**Barcelona, 04 de juny de 2013.** -S'haurien d'incorporar 865 dones més en els consells d'administració de les grans empreses catalanes per assolir l'equilibri de gènere (40%) que recomana el Codi de Bon Govern de les empreses cotitzades (2006) i la Llei d'Igualtat (2007) per a les empreses que tinguin més de 250 treballadors o facturin més de 22,8 milions d'euros (un total de 611). **En el cas de les empreses de 50 a 250 treballadors, caldria 2.720 dones més per assolir aquest 40%.**

Així ho indica l'últim estudi elaborat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, que s'ha presentat aquest matí a la Casa Llotja de Mar.

### **Empreses amb dones en els consells**

De les 284.200 societats analitzades (principalment a partir de la informació facilitada pel BORME, Butlletí Oficial del Registre Mercantil), només el 29% compten amb alguna dona en el consell d'administració, mentre que el 71% de les empreses estan dirigides exclusivament per homes.

Els sectors amb menor presència femenina són la construcció i l'energia, on només una de cada cinc empreses té alguna dona en el consell. En canvi, en el sector serveis és on hi ha més presència femenina, però en cap cas supera el 35%.

### **Dones conselleres**

Del total de 211.228 consellers que hi ha actualment en empreses que tenen més d'un administrador, només 52.477 són dones (el 25%), mentre que 158.751 (75%) són homes.



L'estudi evidencia així el desequilibri de gènere que existeix actualment en els consells d'administració de les empreses a Catalunya.

A mesura que augmenta la dimensió de l'empresa, i que per tant també ho fa el nombre de membres del consell, el percentatge de dones conselleres baixa. **En les empreses de més de 250 treballadors, el percentatge de dones és només del 13%**, molt per sota del 40% que recomana la Llei (la dimensió mitjana d'un consell en una empresa de més de 250 treballadors és de 5,2 membres; en una de 50 a 250 treballadors és de 4,4 i en les petites de 2,6).

### **Disminueix el risc de solvència comercial**

Les empreses que tenen presència femenina en els consells experimenten menys risc de solvència comercial que aquelles empreses que no compten amb cap dona. El 36% de les empreses que no la tenen assumeixen un risc elevat, mentre que quan hi ha alguna dona en el consell la probabilitat que l'empresa assumeixi un risc elevat baixa al 31%. Aquesta diferència també té a veure amb els sectors d'activitat on la dona és més present.

### **Empreses amb participació pública**

La proporció de dones en els consells d'administració de les societats que tenen una participació de la Generalitat igual o superior al 50% és del 24%, pràcticament el mateix percentatge que s'observa en el total d'empreses (25%).

### **Estudi sobre el perfil professional dels consellers**

L'Observatori Dona, Empresa i Economia ha elaborat un segon estudi per conèixer quines són les principals funcions i competències dels consellers i quin és el millor model a seguir amb l'actual conjuntura econòmica.

Segons les entrevistes realitzades durant un any als consellers de les principals empreses catalanes, s'ha comprovat que les funcions i el nivell de competències requerides depèn de l'enfocament del consell d'administració. Per una banda, hi ha l'orientat més als resultats i a l'interès de la propietat, i per l'altra, el que s'orienta a l'organització i a l'interès social. Tot i que actualment funcionen amb aquesta bipolaritat, la majoria dels consultats considera que el segon model és el necessari per encarar el nou paradigma actual, amb un consell amb membres més implicats.

Pel que fa a les competències, el 100% dels entrevistats consideren que s'hauria d'assolir un nivell òptim de competències tècniques, bàsiques i transversals; però que són aquests últimes les més necessàries per encarar els reptes de futur:

- **Competències tècniques:** coneixements econòmics i financers; de direcció estratègica; del marc legal i normatiu i dels recursos estratègics.



- **Competències bàsiques:** coneixement general del context empresarial; d'altres idiomes; de l'entorn PESTEL i del coneixement.
- **Competències transversals:** responsabilitat; pensament estratègic; identificació; situar-se en el context; relació interpersonal; comunicació i creativitat i innovació.

L'estudi mostra que la igualtat d'oportunitats és l'únic valor que garanteix l'atracció de coneixement i de talent a les organitzacions. En aquest sentit, conclou que les que vulguin sobreviure, consolidar-se i créixer no poden seguir ignorant les competències i els valors que aporten les dones, que compten amb un nivell superior de competències transversals i els/les joves, amb competències excel·lents en les TIC i els idiomes.

El president de la Cambra de Barcelona, Miquel Valls, ha destacat durant la presentació que "el model de gestió de l'equip humà per competències permet encarar el futur amb més garanties d'èxit per l'organització perquè posen en l'eix principal de l'activitat les persones i el seu bagatge competencial".

### **Cinc anys posant xifres a la pèrdua del talent femení**

La Cambra de Comerç de Barcelona va crear l'any 2008 l'Observatori Dona, Empresa i Economia per promoure l'aprofitament del talent femení i la seva incorporació als òrgans de decisió empresarial.

Durant aquest temps s'han elaborat nombrosos estudis, que demostren que a l'inici de la carrera professional les dones tenen les mateixes aspiracions professionals que els homes, però que és per un conjunt d'obstacles poc visibles i subtils, anomenat sostre de vidre, que una tercera part d'aquestes dones abandonen la carrera. L'Observatori va quantificar aquesta pèrdua de talent femení en 1.000 milions d'euros l'any només a Catalunya, el que representa el 0,5% del PIB anual.

Un altre estudi apuntava que malgrat que el 60% de les persones que tenen una titulació universitària a Catalunya són dones, només un 4,5% ocupen un càrrec de direcció a les empreses. I d'aquestes, només el 16% de les directives que treballen a temps complet tenen un salari brut anual de 50.000 euros l'any, mentre que un 44% d'homes té un salari brut anual superior als 50.000 euros.



<http://premsa.cambrabcn.org>