

#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 dona empresa economia



**Cambra**  
de Comerç de Barcelona

Els tres objectius principals de l'estudi són conèixer:

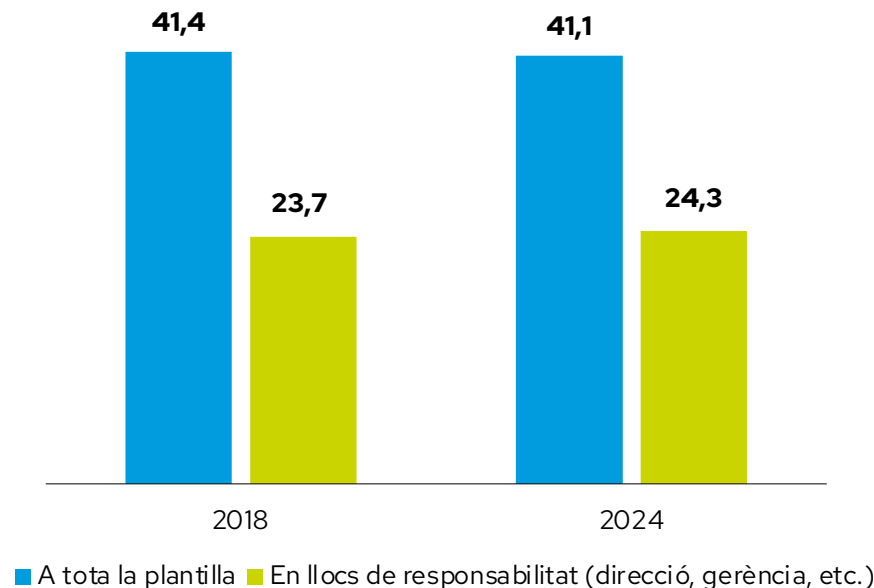
- I. La **presència femenina** a les empreses catalanes el 2024, tant en el total de la plantilla com en llocs de responsabilitat, i comparar aquests resultats amb els obtinguts el 2018.
- II. **Grau d'implementació a les empreses de 13 polítiques per a la igualtat de gènere** i el ritme d'avenç de cada 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.

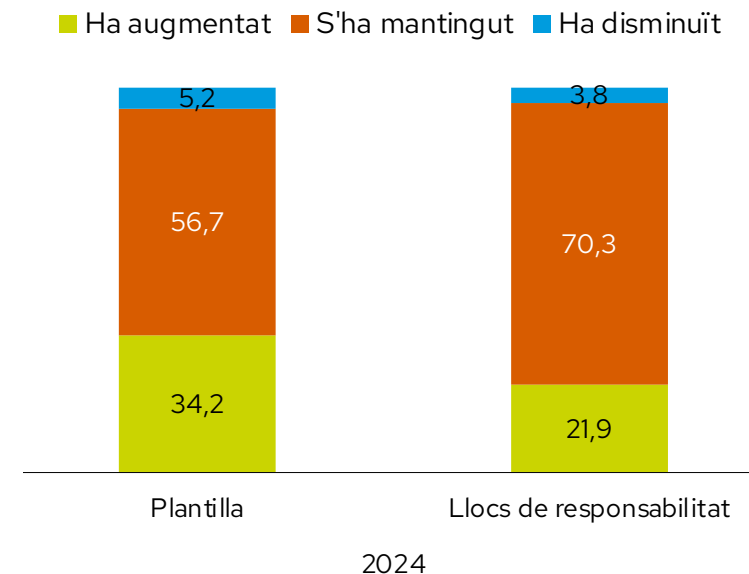
## P1 i P2. PRESÈNCIA FEMENINA A LES EMPRESES CATALANES I EVOLUCIÓ ELS DARRERS 5 ANYS

- 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

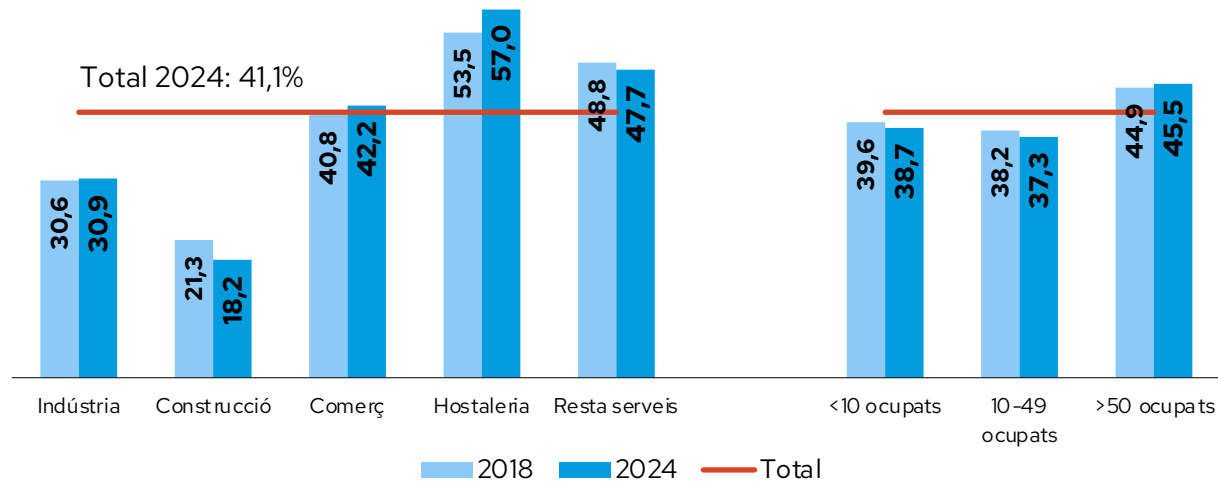


### Evolució de la presència femenina els darrers 5 anys



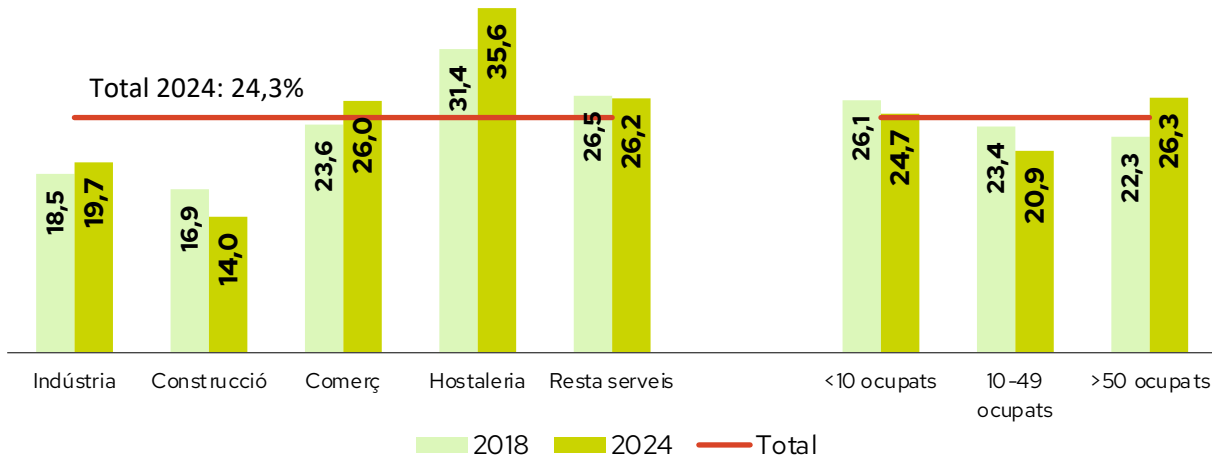
# I. Presència femenina a l'empresa

## Percentatge de dones a la plantilla



- 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).

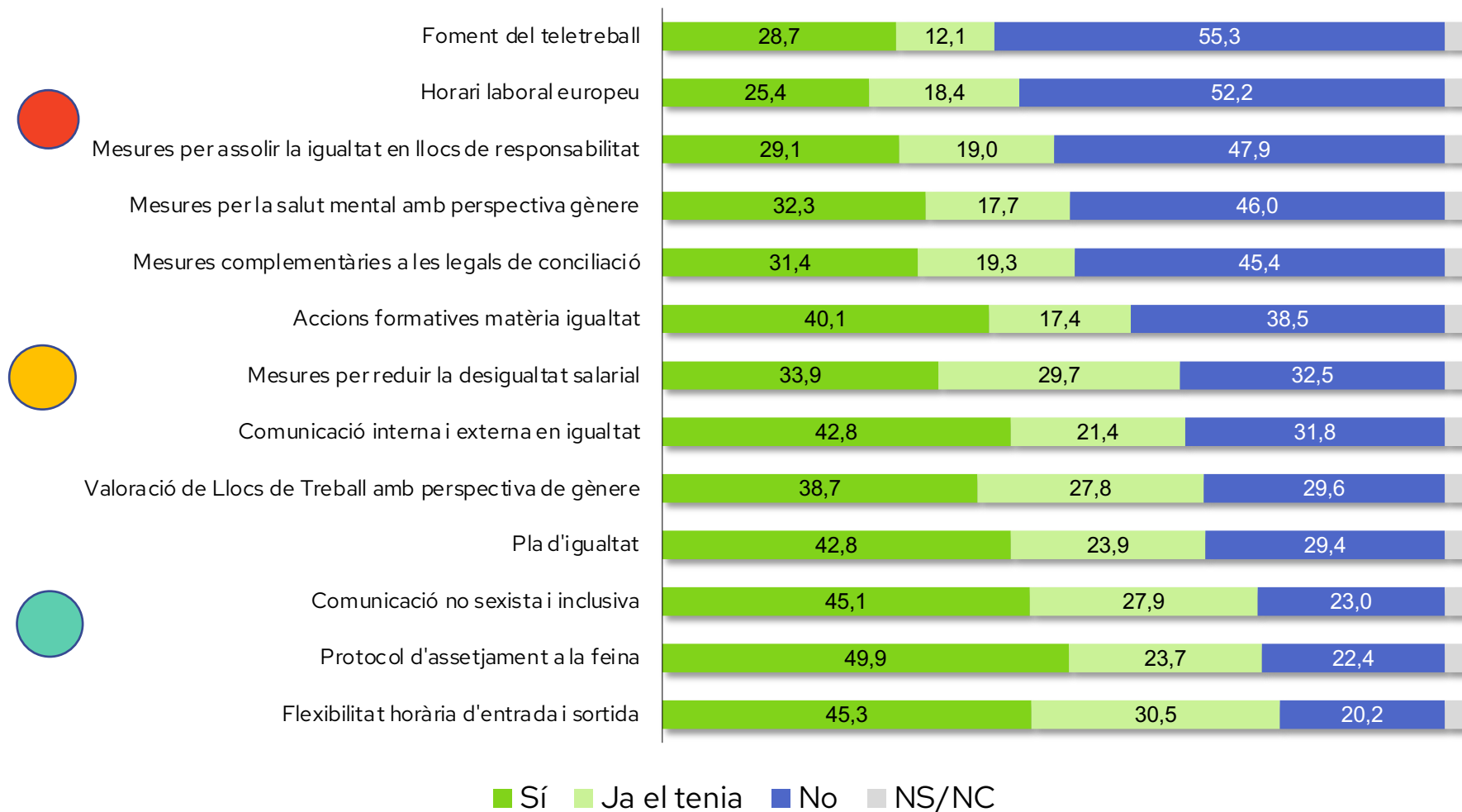
## Percentatge de dones a llocs de responsabilitat (direccions, gerència...)



- 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

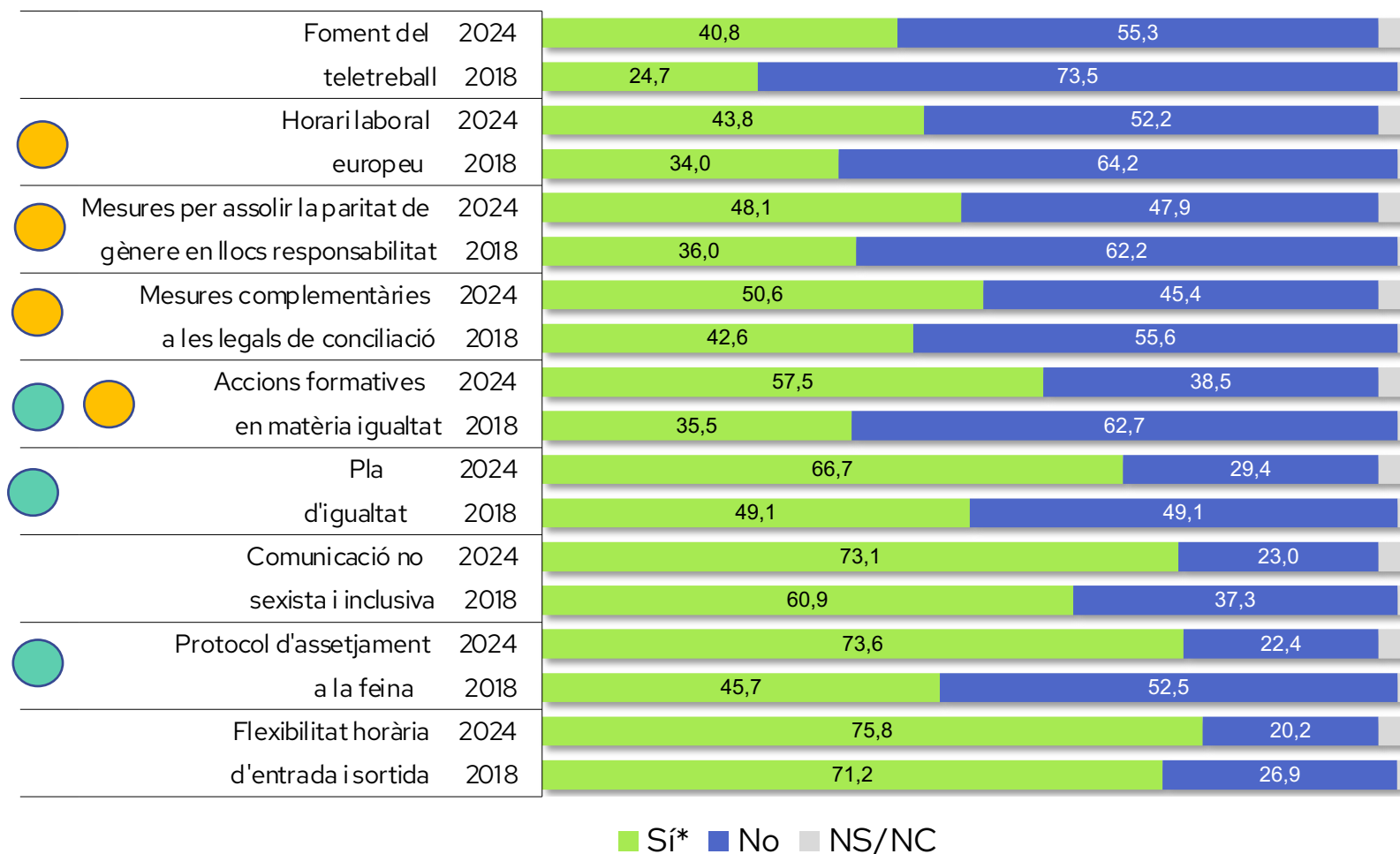
### P3. IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN ELS DARRERS 5 ANYS, RESULTATS 2024



- 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

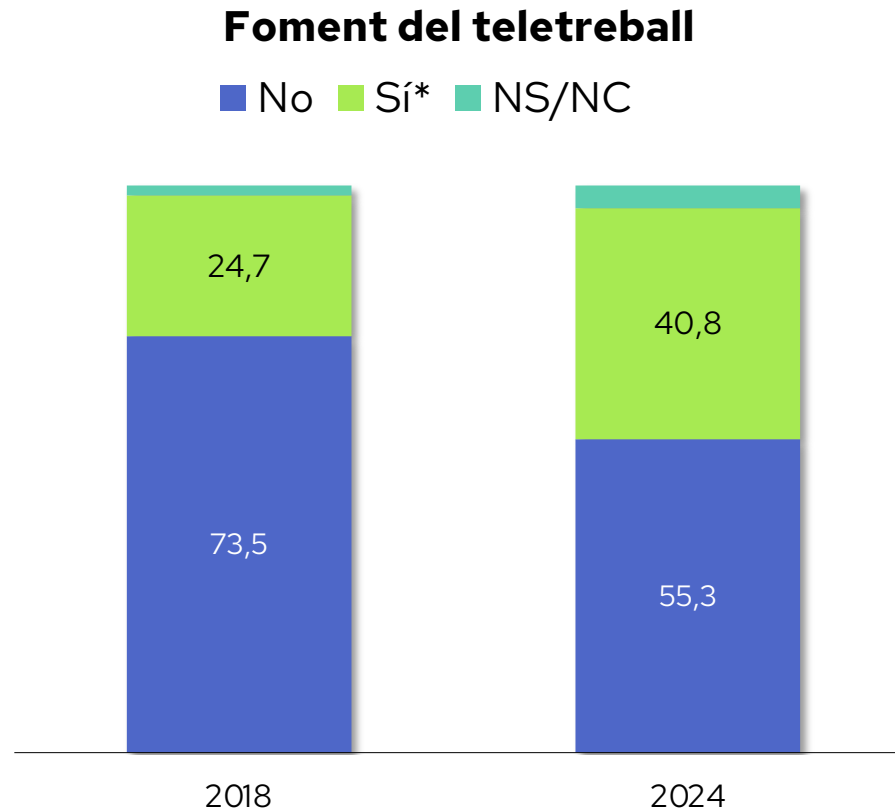
### P3. IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN ELS DARRERS 5 ANYS, COMPARATIVA 2018-2024



- 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.

- **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.

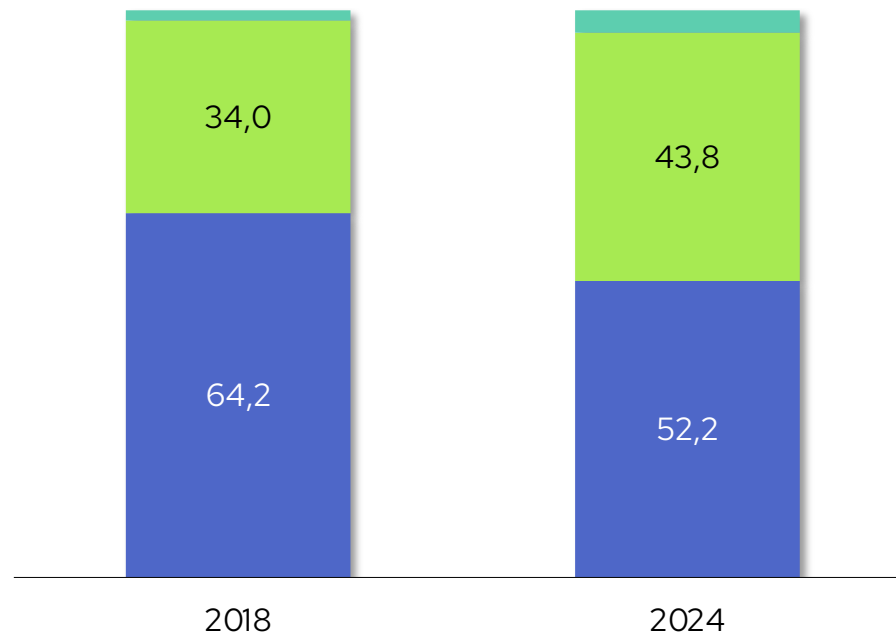
\*Inclou les empreses que ho van implantar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.



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

### Horari laboral europeu

■ No ■ Sí\* ■ NS/NC

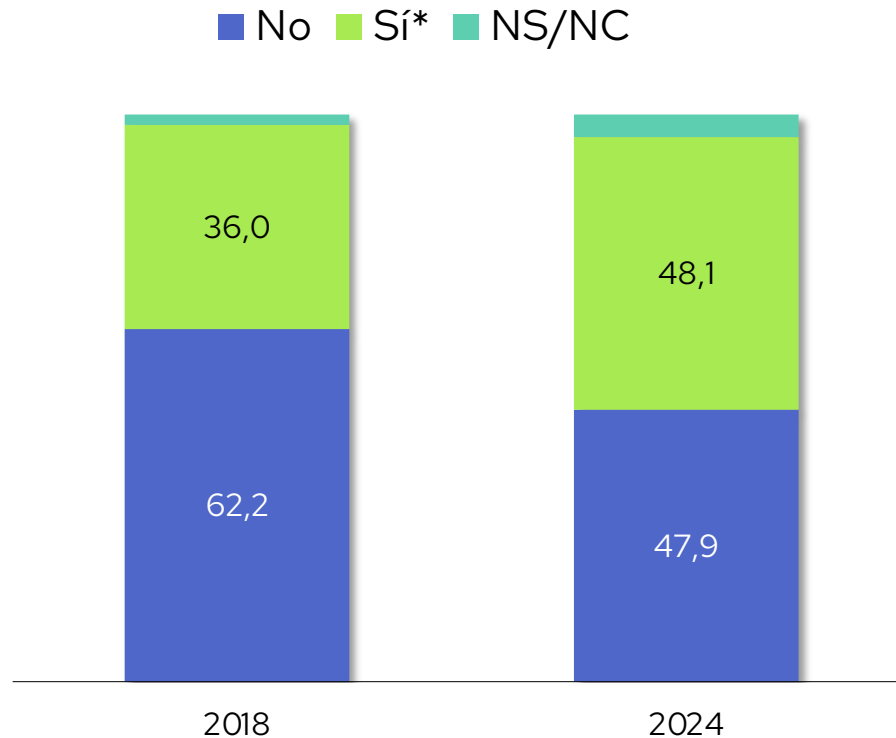


- L'horari laboral europeu consisteix en una jornada de treball continuada amb inici abans de les 9 i finalització a les 17h, amb un breu pausa per dinar.
- Aquesta jornada suposaria una millora de la corresponsabilitat entre homes i dones, milloraria els resultats escolars dels nens i evitaria que les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

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

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



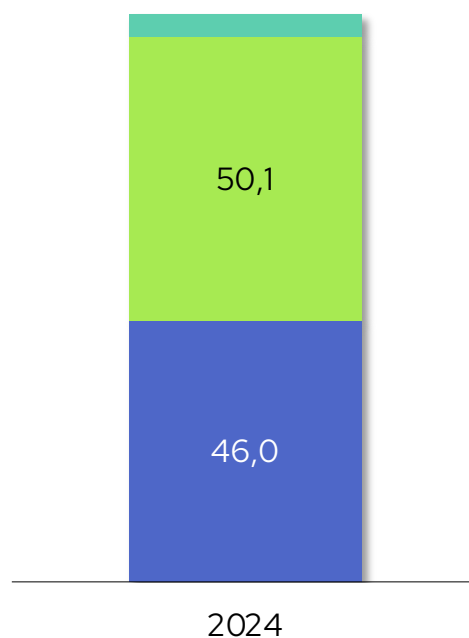
- La Llei Orgànica 2/2024 de paritat, estableix que la presència femenina al Consell d'Administració i l'alta direcció de les societats cotitzades i grans empreses no pot ser inferior al 40%, a partir del 30 de juny 2027 (cotitzades) i 30 de juny 2029 (empreses no cotitzades de >250 treb.).
- Cal seguir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

- **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

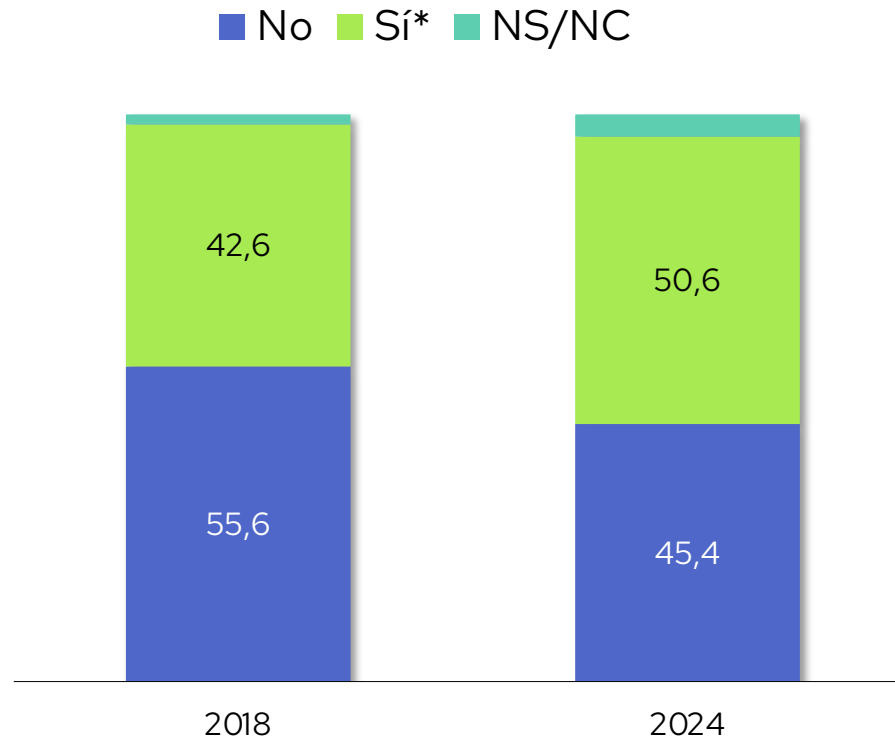


- El Reial Decret 901/2020, que regula els plans d'igualtat, estableix que s'han d'incloure mesures per prevenir situacions que poden afectar la salut mental de les persones treballadores amb perspectiva de gènere.

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

- **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.)

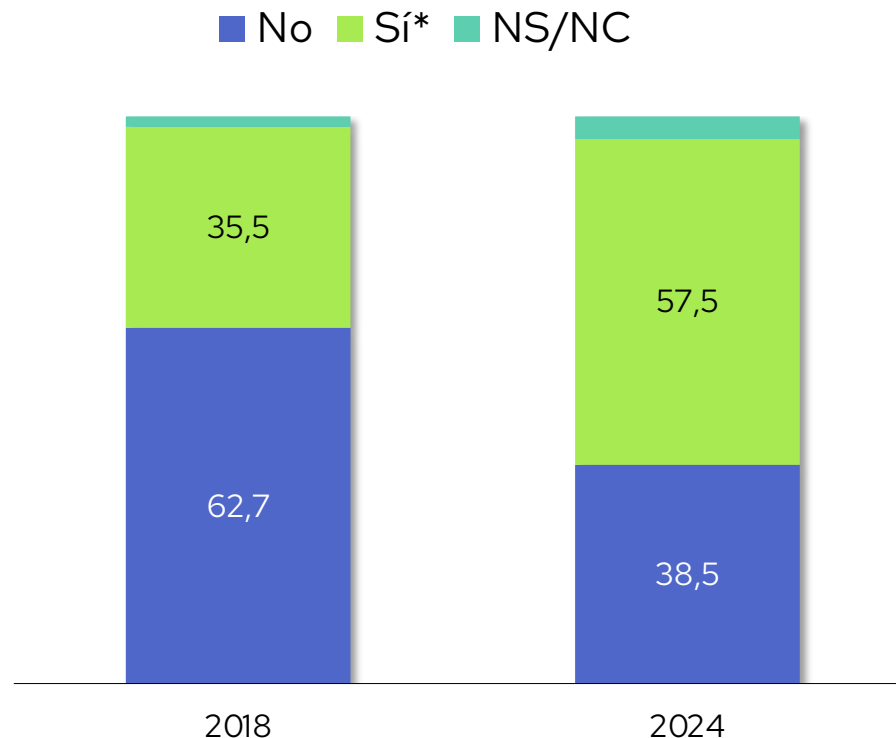


- Com a mesures complementàries a les legals es contemplen, per exemple, la introducció de permisos extres o escoles bressol al lloc de treball.
- Un estudi<sup>1</sup> ha mostrat que la introducció d'escoles bressol pública i d'accés universal augmenta la participació laboral de les mares en un 10%.
- 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

- **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



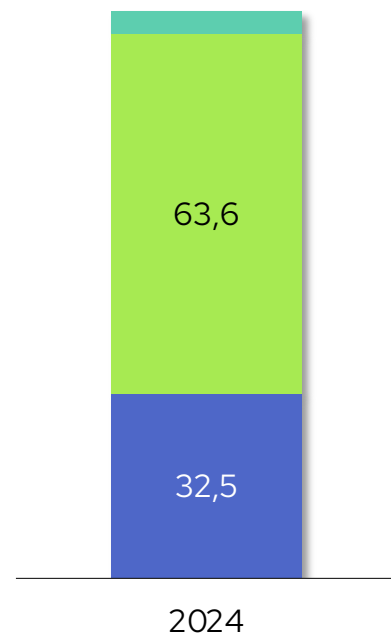
- El Reial Decret 901/2020 que regula els plans d'igualtat estableix que un dels objectius és el foment de la formació i sensibilització dels treballadors/es en matèria d'igualtat de gènere.
- El pla de formació hauria d'estar dirigit tant a la plantilla com a la direcció, i inclouria temes com: la no 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.

- **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



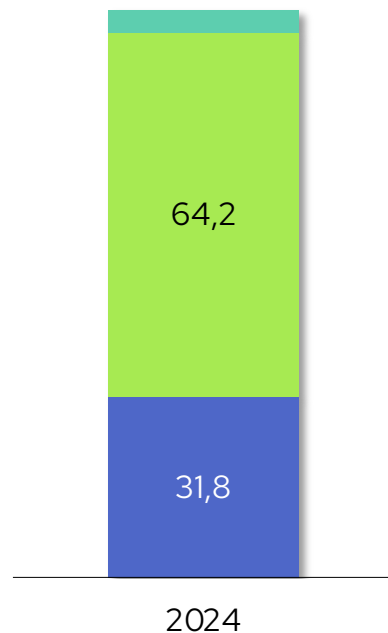
- La igualtat retributiva entre homes i dones a nivell estatal està regulada pel Reial Decret 902/2020.
- Estableix l'obligatorietat de la transparència salarial per a totes les empreses i de l'auditoria salarial per a empreses de més de 50 treballadors/es. S'ha d'incloure una justificació quan la bretxa 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.

- **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.

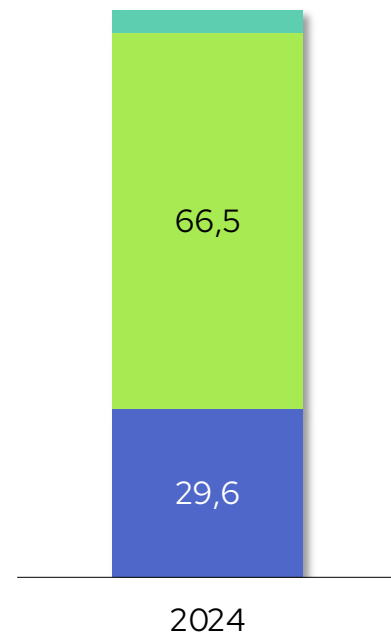
\*Inclou les empreses que ho van implementar els darrers 5 anys i les que ja ho tenien.

## 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

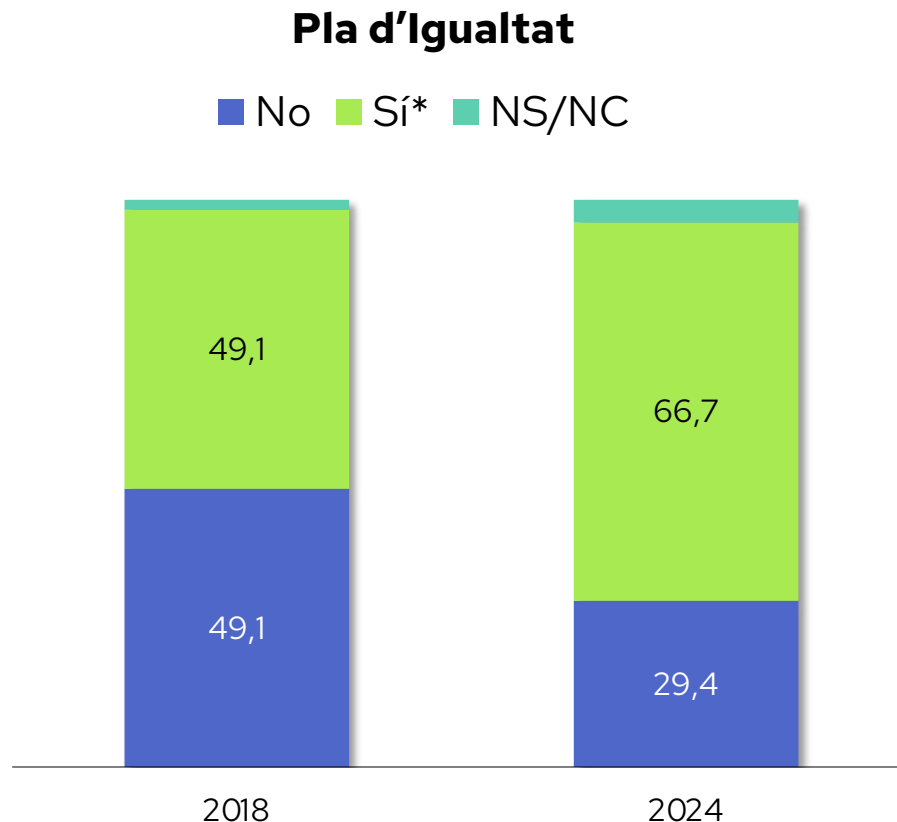


- La valoració de llocs de treball està regulada pel Reial Decret 902/2020 d'igualtat salarial i és obligatòria per a les empreses de 50 treballadors/es o més.
- La Generalitat de Catalunya posa a disposició de les empreses un seguit de recursos per complir amb aquestes obligacions.
- El procediment 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.



- **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.**



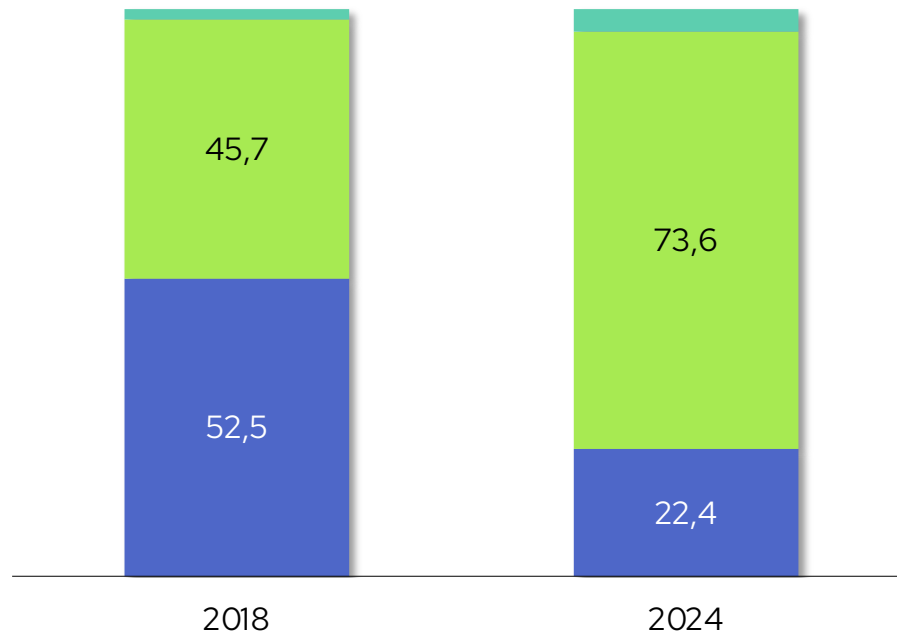
- El Reial Decret 901/2020, estableix el marc normatiu per al desenvolupament dels plans d'igualtat.
- El decret obliga a les empreses de 50 o més treballadors/es a elaborar i tenir aprovat un pla d'igualtat (des de 2022), mentre que per a les empreses més petites és voluntari.
- El pla d'igualtat haurà 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.

- **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

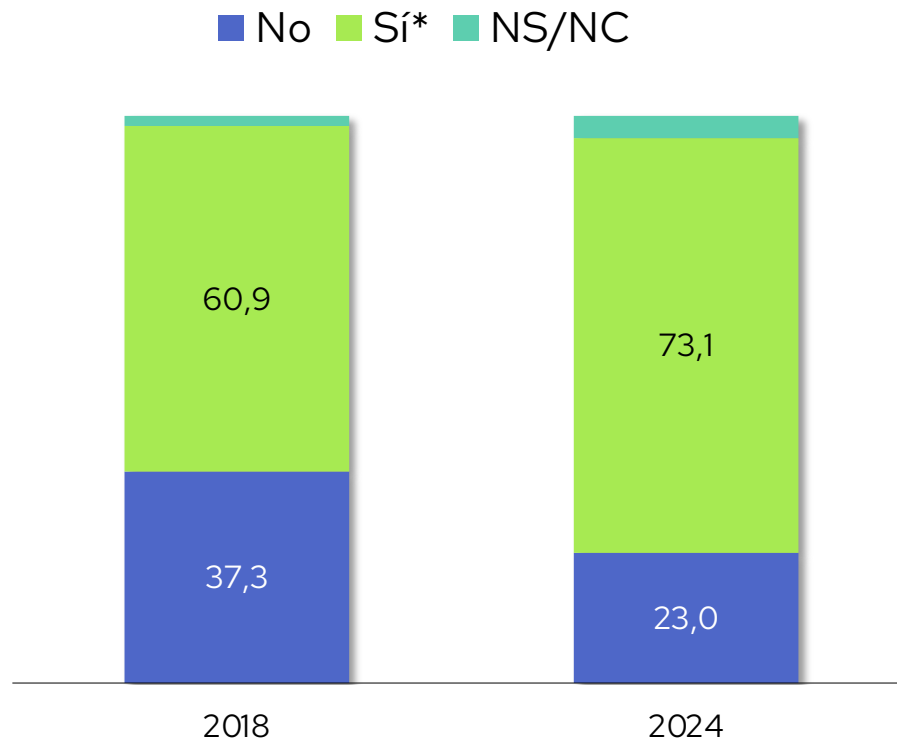


- En el Reial Decret 901/2020 es reforça l'obligació de crear un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe per a totes les empreses, que ja apareixia en la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva.

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

- **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.**

### Comunicació no sexista i inclusiva

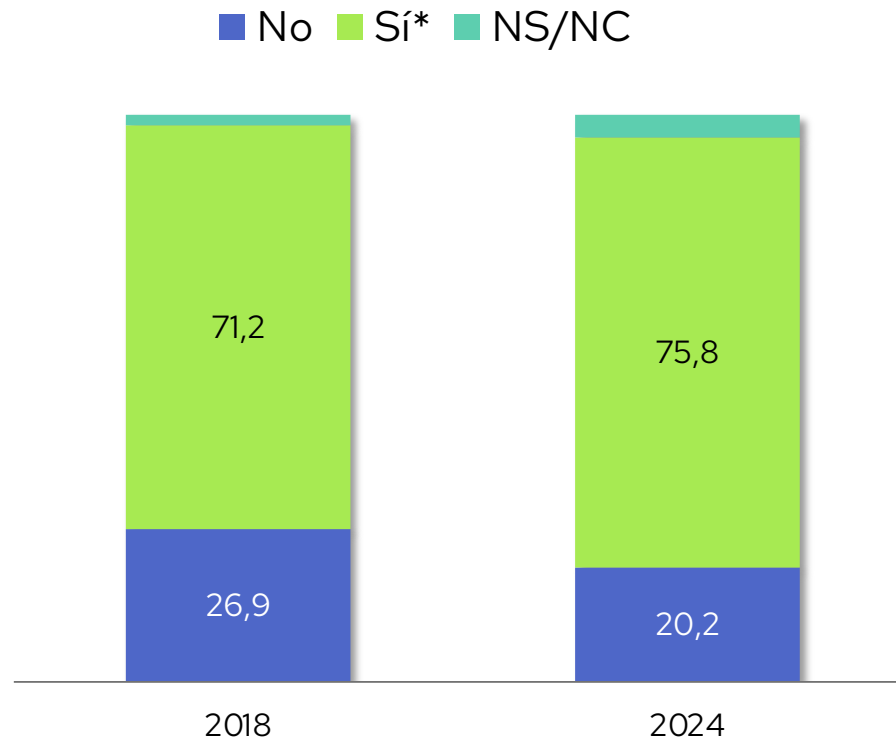


- Amb el llenguatge no sexista i inclusiu s'intenta evitar el sexisme social, fugir dels estereotips masculins (força, domini, seguretat, etc.) i femenins (dependència, cooperació, resignació, etc.) i promoure la inclusió.

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

- **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.**

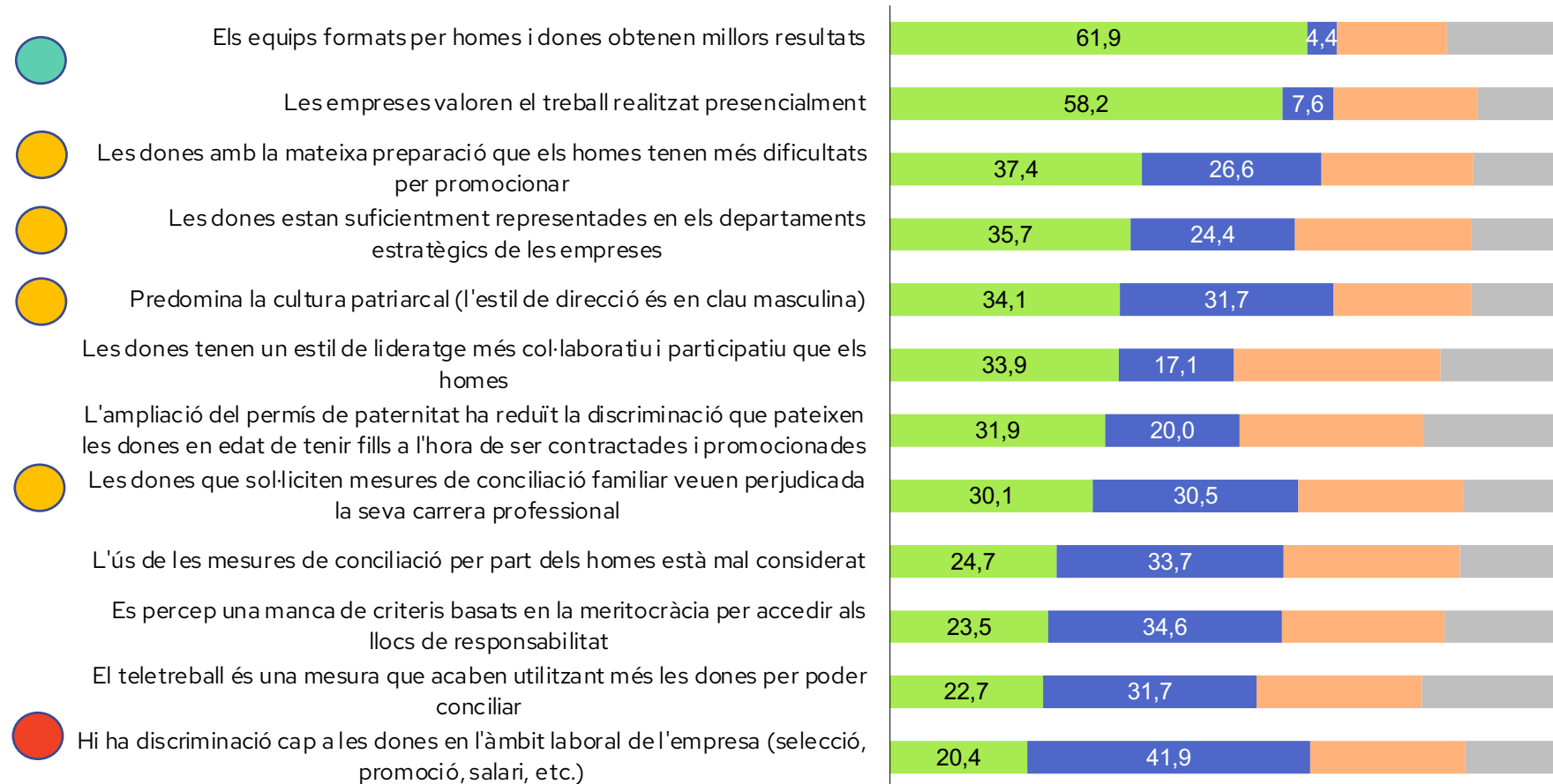
### Flexibilitat horària d'entrada i sortida, i hores per a gestions familiars/personals



- 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.

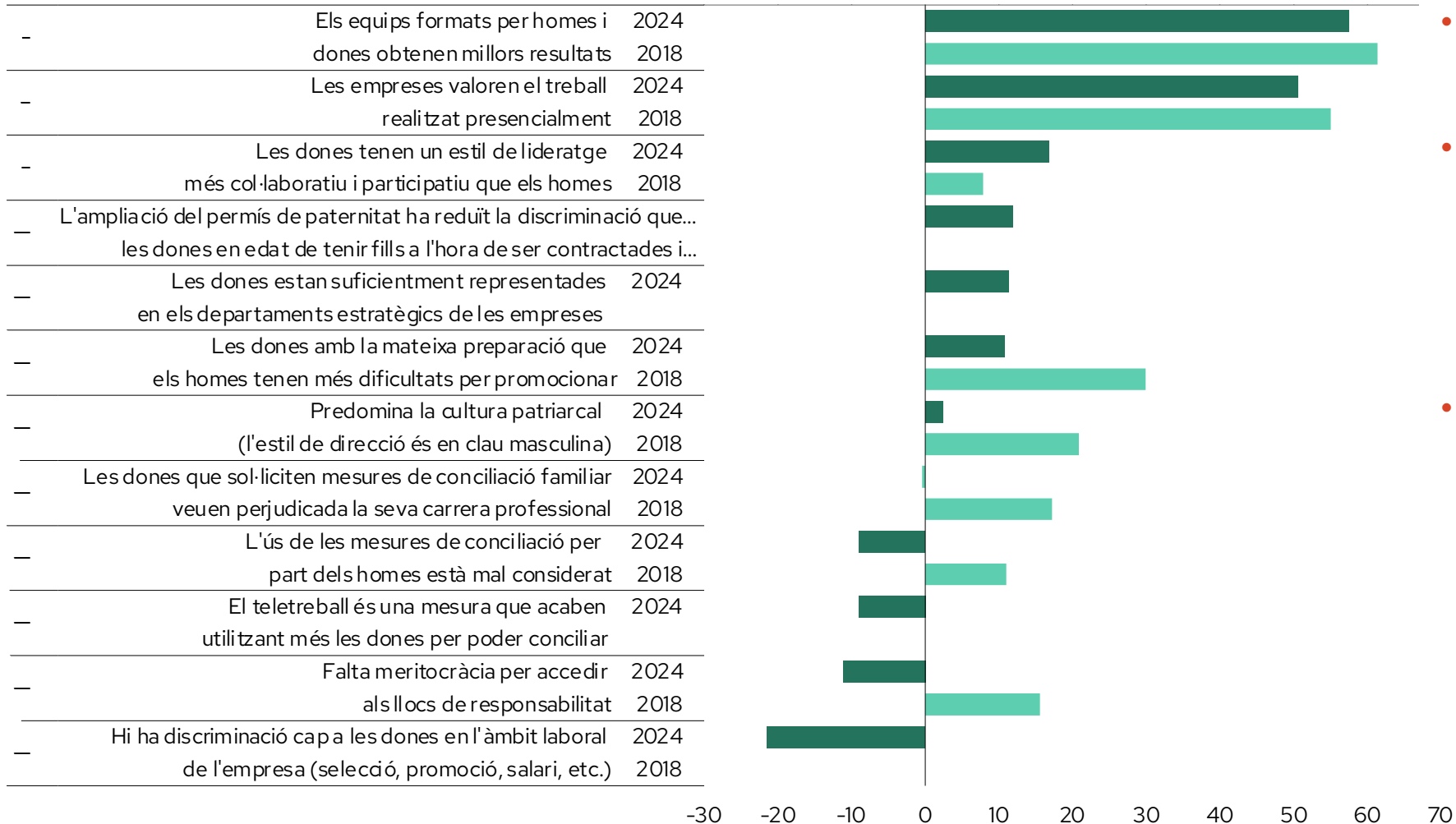
## P4. VALORACIÓ DE DETERMINADES AFIRMACIONS RELACIONADES AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE. RESULTATS 2024



- 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.

## 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