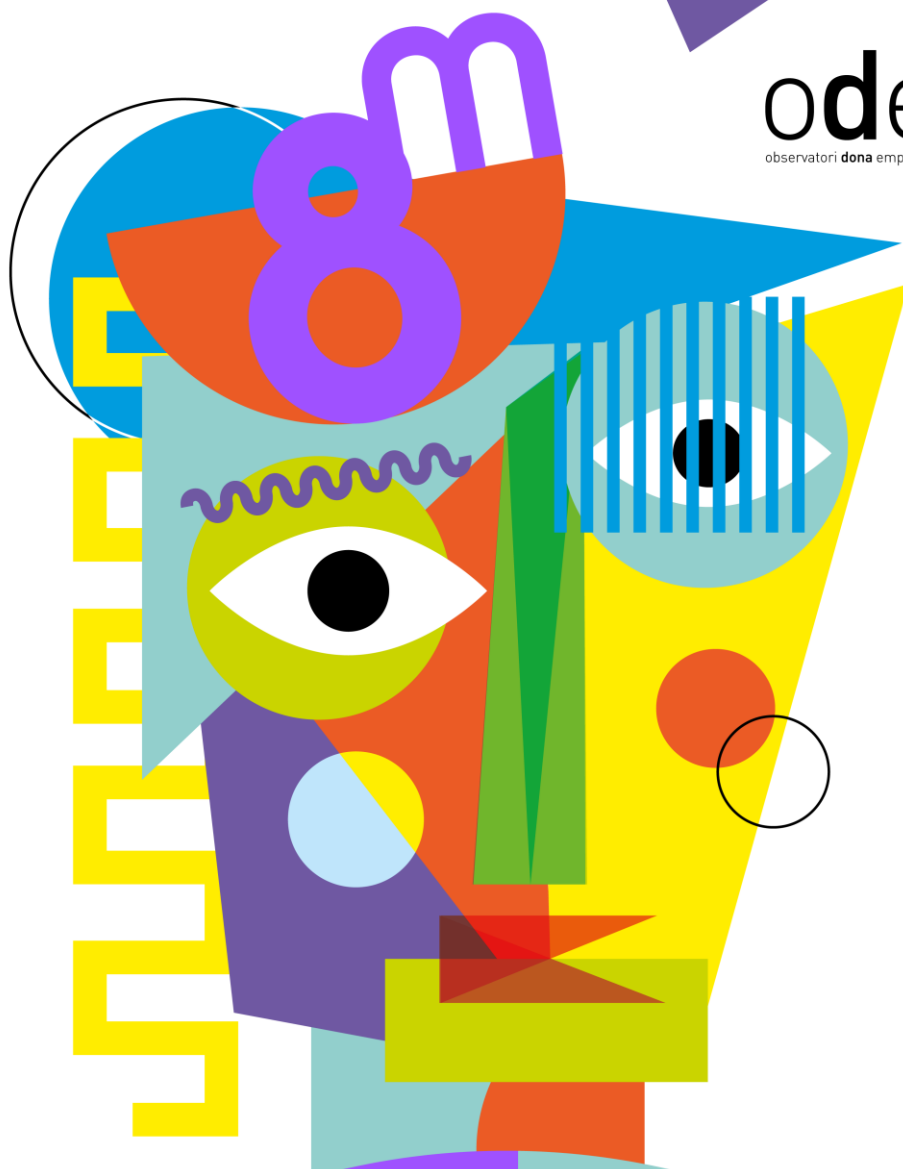


Enquesta sobre igualtat de gènere a les empreses

Presència femenina, polítiques i percepcions

odee
observatori dona empresa economia

 **Cambra**
de Comerç de Barcelona



Estudi realitzat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

Març 2025

Molt
per fer

Contenido

1.	INTRODUCCIÓ	3
2.	METODOLOGIA	3
3.	ANÀLISI DE RESULTATS	4
3.1.	PRESENCIA DE DONES A LES EMPRESES: LLOCS DE RESPONSABILITAT I TOTAL PLANTILLA	4
3.2.	EVOLUCIÓ DE LA PRESENCIA DE DONES A LES EMPRESES	6
3.3.	IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE	9
a)	Pla d'igualtat	12
b)	Comunicació interna i externa de mesures i actuacions en favor igualtat	13
c)	Mesures per assolir la paritat de gènere en llocs de responsabilitat (quotes, promoció talent femení, etc.)	14
d)	Mesures per reduir la desigualtat salarial	15
e)	Valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere	16
f)	Comunicació no sexista i inclusiva	17
g)	Accions formatives en matèria d'igualtat al món laboral adreçades a la plantilla	19
h)	Protocol d'assetjament a la feina	20
i)	Mesures per vetllar/millorar la salut mental de la plantilla amb perspectiva de gènere	21
j)	Promoció del teletreball tenint en compte necessitats diferents entre homes i dones	21
k)	Mesures de conciliació complementàries a les legals (permisos extra, escoles bressol, etc.)	23
l)	Horari laboral europeu	24
m)	La 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	26
4.	RESUM EXECUTIU	36
	ANNEX: RESULTATS DE L'ENQUESTA DETALLATS	38

1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu d'aquest estudi és aprofundir en el coneixement de la igualtat de gènere en els establiments empresarials a Catalunya. L'anàlisi es realitza a partir del Mòdul d'actualitat de l'Enquesta de Clima empresarial del tercer trimestre de 2024 i 2018, que realitzen conjuntament la Cambra de Comerç de Barcelona i l'Idescat. Els tres objectius principals de l'estudi són:

- 1) Conèixer la presència femenina en la plantilla dels establiments empresarials ubicats a Catalunya i comparar els resultats amb els obtinguts el 2018, diferenciant entre el total dels treballadors i els llocs de responsabilitat.
- 2) Identificar el percentatge d'establiments empresarials que tenen implementats 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 13 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) ajuda 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 establiment empresarial, volem conèixer si el representant de l'establiment empresarial que respon l'enquesta està d'acord o no amb 12 afirmacions sobre igualtat de gènere que es donen en l'àmbit empresarial. Aquesta resposta és 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 la cultura empresarial que superi el sistema tradicional patriarcal difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere efectiva i plena en l'àmbit laboral.

2. METODOLOGIA

Les perspectives empresarials a Catalunya és una font d'informació crucial per aprofundir en el coneixement del mercat laboral dins l'empresa. Una font de referència en aquest sentit és l'Enquesta de Clima Empresarial, una estadística oficial que realitzen trimestralment l'Idescat i la Cambra de Comerç de Barcelona per a Catalunya. Aquesta enquesta es complementa amb un Mòdul d'actualitat que canvia cada trimestre i que, el tercer trimestre de 2024 i del 2018, es va dedicar a analitzar la igualtat de gènere a l'empresa. El qüestionari consta de quatre preguntes (veure [Annex](#) amb els resultats per a Catalunya 2024 i 2018). Els resultats de l'enquesta del Mòdul d'actualitat per a Catalunya es poden consultar a la web d'Idescat¹. El present estudi compara els resultats obtinguts per al conjunt de l'economia catalana en el 2024 i 2018 del tercer trimestre.

¹ Disponible a: [Idescat. Enquesta de clima empresarial. Mòdul d'actualitat empresarial. Catalunya](#)

Les respostes a l'enquesta s'han obtingut durant els mesos de setembre i octubre (període d'enquestació). La població de l'enquesta són els establiments empresarials que realitzen com a mínim una part de la seva activitat econòmica a Catalunya, independentment d'on es trobi ubicada la seva seu social. El nombre d'establiments enquestats és de 2.343, i s'ha dissenyat amb l'objectiu d'obtenir resultats representatius per sector i per dimensió empresarial. En aquest sentit, cal destacar que els resultats que es presenten són inèdits i, pel seu caràcter oficial, garanteixen el compliment estricte dels criteris de rigor, significació estadística i representativitat mostral que s'exigeix en aquest tipus d'enquestes².

3. ANÀLISI DE RESULTATS

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

Degut als l'escàs progrés dels darrers anys en paritat de gènere a llocs directius i consells d'administració, la normativa en aquest àmbit s'ha intensificat. Al novembre del 2022, la Directiva 2022/2381 va establir que la presència de qualsevol dels dos gèneres al Consell d'Administració de les societats cotitzades no podia superar el 60% ni ser inferior al 40%, a partir del 2026. A l'agost de 2024, l'Estat va transposar aquesta directiva a l'ordenament jurídic espanyol amb la Llei Orgànica 2/2024 i va ampliar aquesta obligació a l'alta direcció i a les societats no cotitzades grans, amb més de 250 empleats, en l'horitzó de 2029. També es van endurir les sancions a les empreses: una infracció greu podria arribar a costar fins al 2% dels recursos propis o 300.000 euros, la suspensió de cotització en el mercat, etc. Per empreses amb menys de 250 empleats o que no compleixen els límits de facturació, la llei permet terminis més flexibles i en alguns casos pot ser voluntari complir amb la quota de gènere.

“Les dones ocupen 1 de cada 4 llocs de responsabilitat als establiments empresarials catalans, pràcticament el mateix que en 2018.”

Un cop analitzat el marc legal relacionat amb la paritat de gènere en llocs de responsabilitat, l'enquesta revela que no s'han produït avenços significatius entre el 2018 i el 2024. De fet, la presència de dones en càrrecs de responsabilitat ha augmentat només del 23,7% al 24,3% durant aquest període.

“Cap sector ni dimensió d'establiment empresarial ha assolit de mitjana el 40% de dones en llocs de responsabilitat, essent l'hostaleria el sector que més s'apropa amb un 35,6%.”

Els avenços minsos en alguns sectors i dimensions d'empresa queden contrarestatats per la disminució en altres. Tot i això, cap sector ni dimensió d'empresa de mitjana ha aconseguit arribar al 40% de dones en posicions de decisió. El sector que més s'aproxima a aquest objectiu és l'hostaleria, amb un 35,6%, que ha experimentat el major augment des del 2018 (21,4%).

² Per a més informació sobre la metodologia consultar la web d'Idescat:

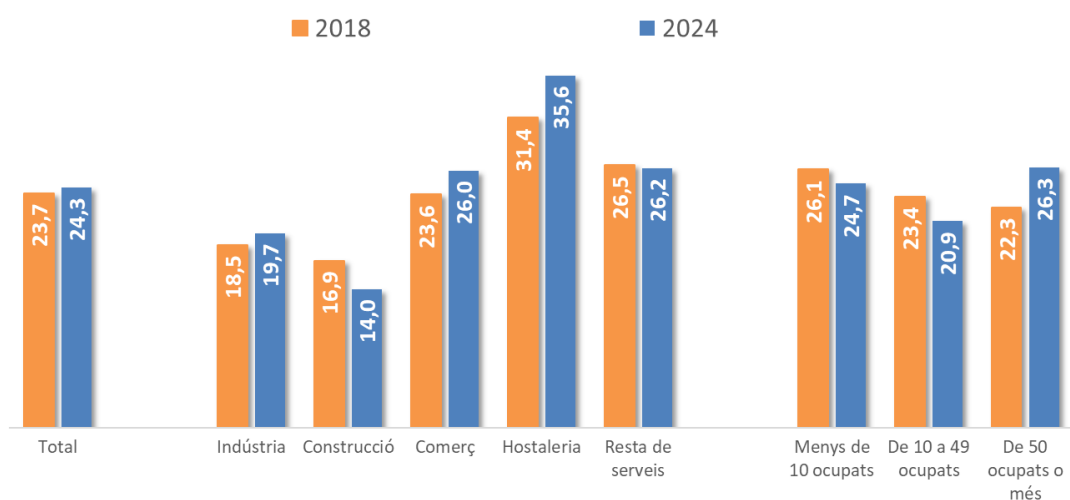
[Idescat. Enquesta de clima empresarial. Metodologia](#)

Altres sectors han experimentat un creixement reduït del 2018 al 2024, com el comerç (del 23,6% al 26%) i la indústria (del 18,5% al 19,7%). En sentit contrari, la presència de dones en llocs de responsabilitat ha disminuït en sectors com els serveis (del 26,5% al 26,2%) i, especialment, a la construcció (del 16,9% al 14%).

“L’única dimensió d’establiment empresarial que ha incrementat el percentatge de dones en llocs de decisió és la mitjana i gran empresa.”

L’única dimensió d’empresa que ha incrementat el percentatge de dones en llocs de decisió és la mitjana i gran empresa (de 50 ocupats o més) de 22,3% al 26,3%, on la nova directiva podria haver tingut cert impacte. En canvi, a la resta d’empreses més petites, tant en microempreses (amb menys de 10 treballadors) com a petites empreses (de 10 a 49 ocupats), les dones han perdut representació en càrrecs de responsabilitat entre el 2018 i el 2024, disminuint de 26,1% al 24,7% a microempreses i de 23,4% a 20,9% a petites empreses. Això posa de manifest que sense una legislació obligatòria difícilment s’avança cap a la paritat de gènere en posicions de decisió.

Percentatge mitjà de dones en llocs de responsabilitat a Catalunya



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

“Les dones mantenen una presència del 41% al total de la plantilla del 2018 al 2024.”

La presència de dones al conjunt de la plantilla dels establiments empresarials catalanes mostra una imatge més equilibrada, ja que representen el 41,1% de la plantilla, mentre en el 2018 aquest percentatge era gairebé idèntic, un 41,4%.

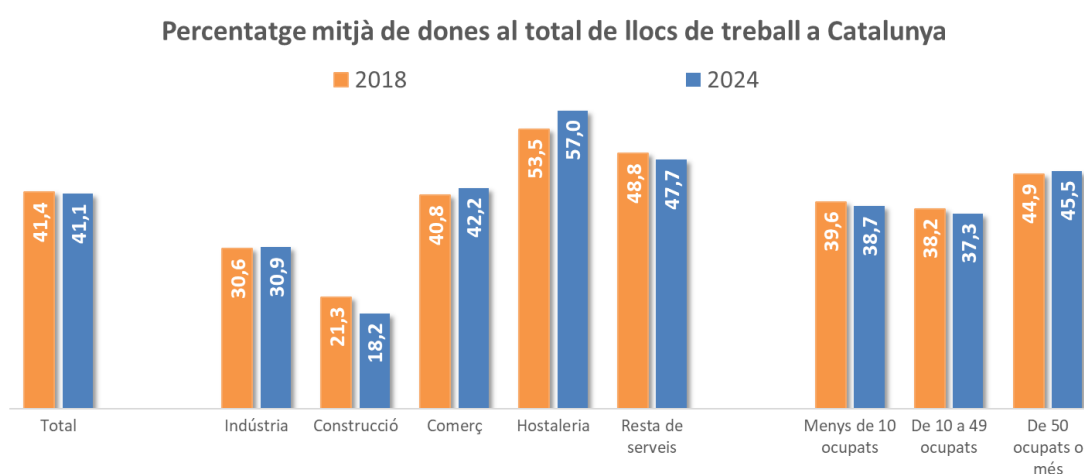
“Els sectors més feminitzats segueixen feminitzant-se i els sectors més masculinitzats segueixen masculinitzant-se.”

Hi ha grans diferències per sector en la presència de dones a la plantilla. La construcció és el sector més masculinitzat, amb menys del 20% de dones a la plantilla, i ha experimentat una reducció en el percentatge de dones (del 21,3% al 18,2%), similarment a la tendència a la baixa dels llocs de responsabilitat. Contràriament, l’hostaleria lidera la presència de dones,

augmentant del 53,5% en el 2018 al 57% al 2024. És l'únic sector on les dones representen més del 50% de la plantilla, però només un 36% de dones ocupen llocs de responsabilitat. A la indústria i comerç, la presència de dones a la plantilla s'alça lleugerament, del 30,6% al 30,9% al primer i del 40,8% al 42,2% al segon, entre el 2018 i 2024.

“Sense canvis importants en la presència de dones al conjunt de la plantilla segons la dimensió d'establiment empresarial.”

El percentatge mitjà de dones al total de llocs de treball s'ha reduït lleugerament als establiments empresarials de menys de 10 ocupats (del 39,6% al 38,75) i aquelles amb entre 10 i 49 ocupats (del 38,2% i 37,3%). En canvi, la presència femenina s'alça lleugerament a les empreses de més de 50 treballadors, on arriba fins al 45,5%.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

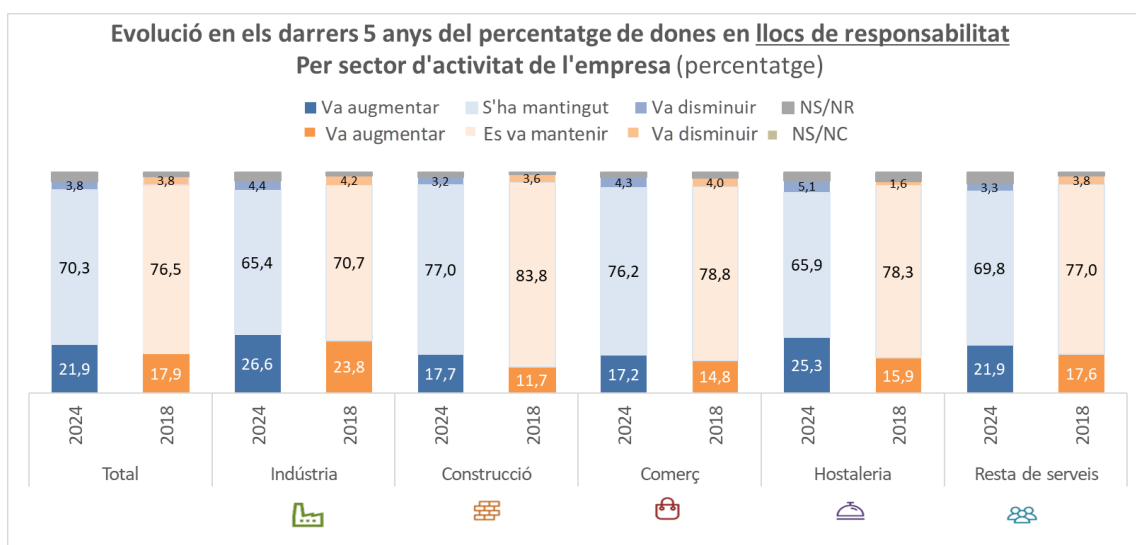
3.2. EVOLUCIÓ DE LA PRESÈNCIA DE DONES A LES EMPRESES

“Un 34% dels establiments empresarials afirma haver incrementat la presència femenina en la plantilla els darrers cinc anys, però només un 22% dels establiments empresarials diu que ha augmentat en llocs directius.”

El procés de feminització es manifesta més lent per a la funció directiva que per al conjunt de la plantilla. El 34,2% d'establiments empresarials catalans ha augmentat la presència de dones al conjunt de la plantilla, però només en el 21,9% d'empreses ha augmentat en llocs de responsabilitat.

En llocs de responsabilitat, la majoria d'establiments empresarials, un 70,3%, han mantingut el percentatge de dones durant els darrers cinc anys, un 21,9% han augmentat el ràtio, i un 3,8% l'han disminuït. Això indica una lleugera acceleració del procés de feminització en alts càrrecs. Però malgrat els avenços, caldria un increment més contundent per assolir un equilibri de gènere en posicions directives.

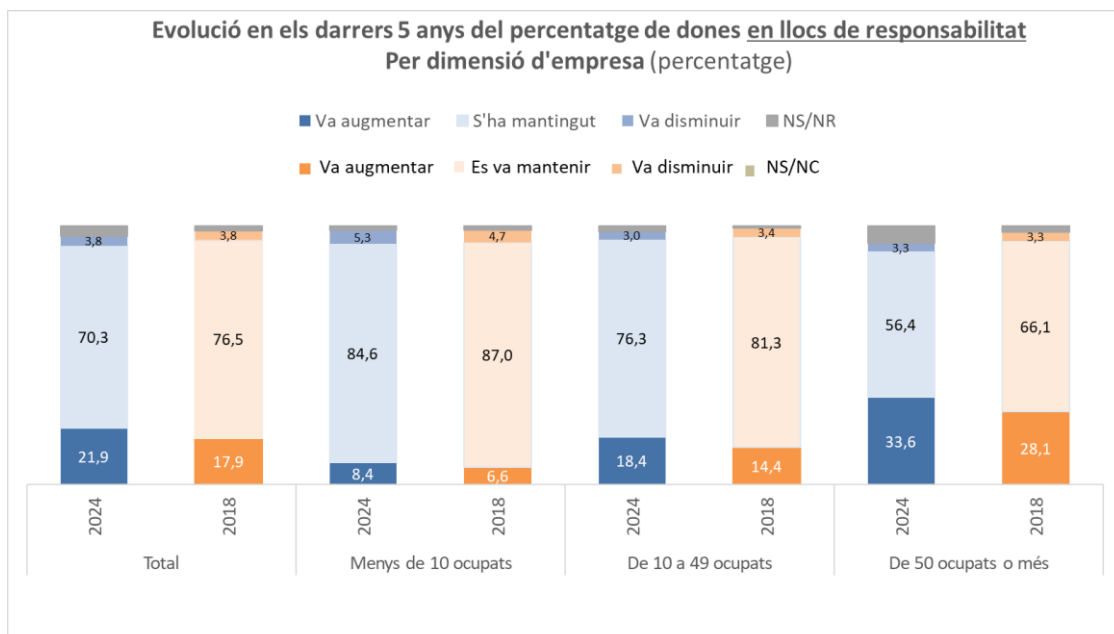
Hi ha diferències notables entre sectors que cal destacar. En primer lloc, la indústria és el sector que més avança amb un augment de 26,6%, consolidant la bona tendència observada durant el període 2013-2018 (augment de 23,8%). També la hostaleria, que és el sector amb més equilibri de gènere, mostra un comportament positiu amb un increment de 25,3%. En canvi, la construcció, el sector amb menys presència de dones en llocs de responsabilitat, registra el segon augment més baix (17,7%), mentre que el comerç presenta l'augment més reduït, un 17,2%. Així, els resultats mostren que la indústria és el sector que més ha avançat en la reducció de la bretxa de gènere en la funció directiva, mentre que el comerç i la construcció són els sectors que menys.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

“Els establiments empresarials de 50 o més ocupats són les que més han augmentat la presència de dones en llocs de responsabilitat.”

L'augment de presència de dones en posicions de decisió és deu principalment a les empreses de 50 ocupats o més. Un 21,9% de les empreses han incrementat el percentatge de dones en llocs de responsabilitat, però aquest percentatge s'eleva al 33,1% en les empreses amb 50 o més ocupats. En canvi, com més petita és l'empresa, més pobre és l'augment de la presència femenina en càrrecs de responsabilitat: a les empreses de 10 a 49 ocupats ha augmentat un 18,4%, mentre que en les empreses amb menys de 10 ocupats només un 8,4%.

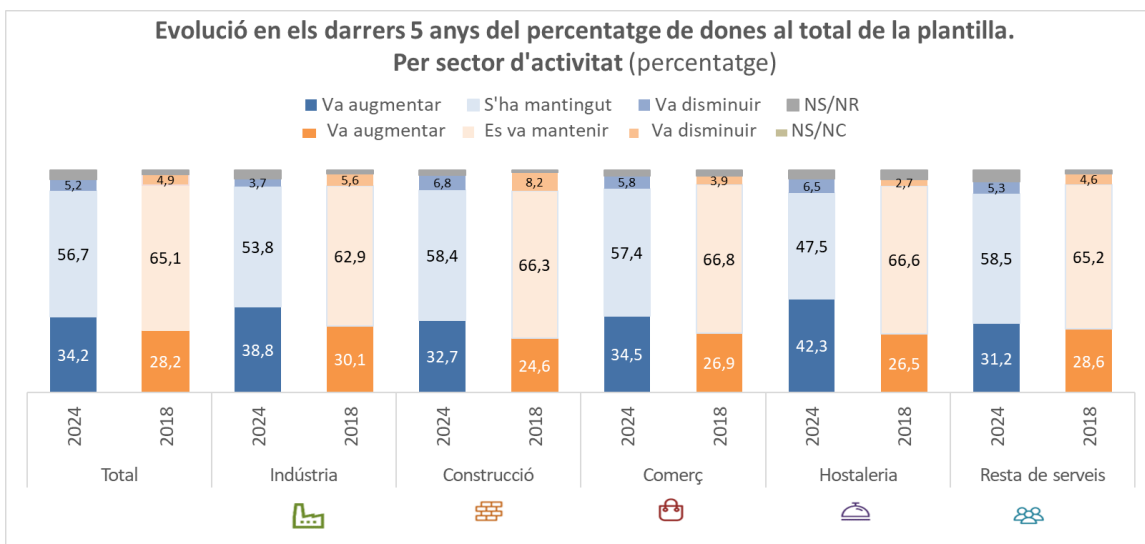


Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

“El conjunt de la plantilla s’ha feminitzat els darrers cinc anys, i de forma destacada a indústria i hostaleria.”

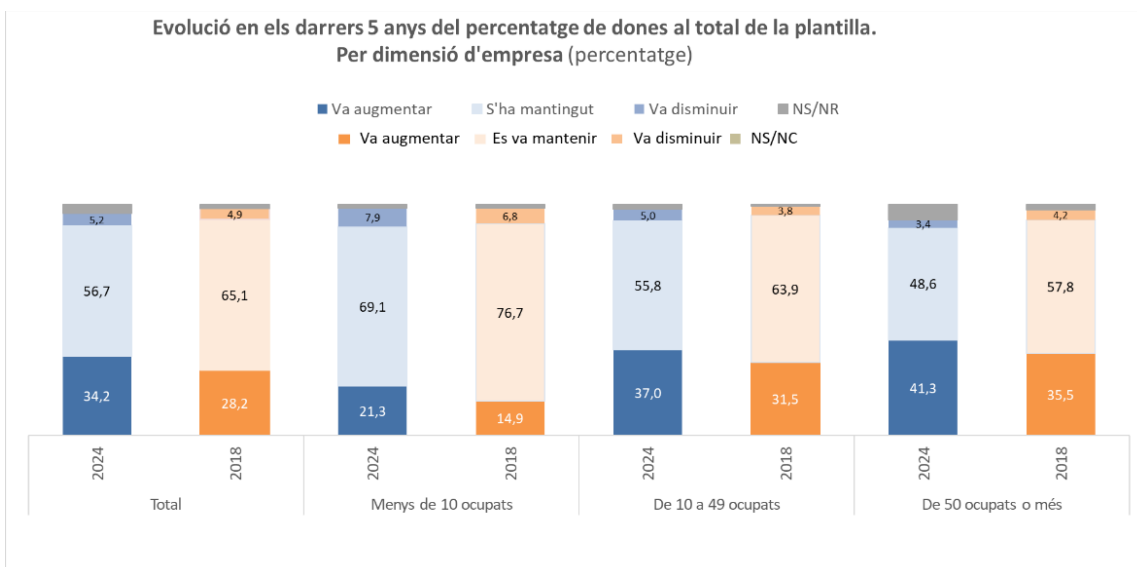
En els últims cinc anys, les empreses indiquen que la plantilla s'ha feminitzat de manera generalitzada a tots els sectors econòmics, amb un 34,2% d'empreses que han incrementat la presència de dones en el conjunt de la plantilla, mentre que només un 5,2% ha disminuït aquesta proporció.

Els sectors que més han augmentat la presència de dones a la plantilla va en línia amb el que s'observa en els llocs de responsabilitat. Els sectors que més han augmentat la presència de dones a la plantilla són indústria (un 38,8%) i hostaleria (un 42,3%), sent el primer un sector tradicionalment masculinitzat. D'altra banda, els sectors que menys han augmentat la presència femenina són comerç (34,5%), construcció (32,7%) i la resta de serveis (31,2%). També s'accelera el nombre d'establiments empresarials que han incrementat el percentatge de dones en els darrers cinc anys (saldo positiu de 29%) en comparació amb el període 2013-2018 (saldo de 23,4%).



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, la presència de dones al total de la plantilla ha augmentat sobretot a les empreses grans i mitjanes (50 ocupats o més) en un 41,3%. A les petites (10 a 49 ocupats) un 37% i a les microempreses (menys de 10 ocupats) un 21,3%, l'increment més modest.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

3.3. IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE

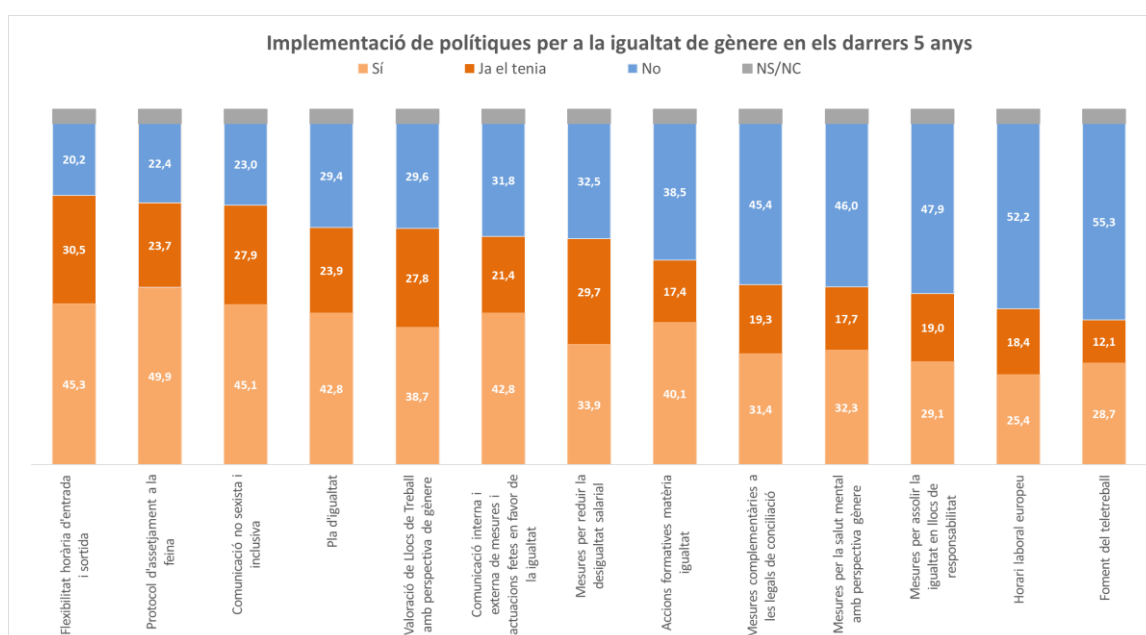
Per tal d'entendre quin és el camí a seguir per aconseguir major paritat entre homes i dones en llocs de responsabilitat és fonamental analitzar en quin grau s'estan implementant (o no) polítiques per a la igualtat de gènere en els darrers anys. Així doncs, igualment amb informació

desagregada per sector i dimensió empresarial, s'ha preguntat a les empreses en relació amb la implementació de tretze polítiques per assolir la igualtat de gènere pel que fa a condicions i oportunitats laborals, i si aquestes s'han implementat en els darrers cinc anys o bé ja estaven implementades abans. Aquestes polítiques són:

- pla d'igualtat;
- comunicació interna i externa de mesures i actuacions en favor de la igualtat;
- mesures positives per assolir la paritat de gènere en llocs de responsabilitat;
- mesures per reduir la desigualtat salarial;
- valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere;
- comunicació no sexista i inclusiva;
- accions formatives en matèria de gènere al món laboral adreçades a la plantilla;
- tenir un protocol d'assetjament a la feina;
- mesures per vetllar/millorar la salut mental de la plantilla amb perspectiva de gènere;
- foment del teletreball per facilitar la conciliació familiar i laboral;
- mesures complementàries a les legals de corresponsabilitat i conciliació;
- horari laboral europeu;
- flexibilitat horària d'entrada i sortida i hores per a gestions familiars/personals.

“Les tretze polítiques en matèria d’igualtat de gènere estan implementades en almenys un 40% de les empreses.”

La visió global del grau d’incorporació de les tretze polítiques esmentades es troba en el gràfic següent. A primera vista, es pot observar que les mesures per a la igualtat de gènere tenen un grau d’implantació força elevat a les empreses, entre el 40% i 76%. Aquestes polítiques s’han implementat principalment en els darrers cinc anys.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

“Les polítiques d’igualtat de gènere més implementades són la flexibilitat horària i el protocol d’assetjament a la feina, mentre les que menys són el foment del teletreball i l’horari laboral europeu.”

Concretament, les polítiques més àmpliament implantades als establiments empresarials són: la flexibilitat horària d’entrada i sortida (el 75,8% l’apliquen), el protocol d’assetjament a la feina (el 73,7% del total) i la comunicació no sexista i inclusiva (el 73,1% dels establiments).

A continuació, es troben el Pla d’igualtat (el 66,7% diuen que el tenen), la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere (el 66,5% dels establiments), la comunicació interna i externa sobre mesures i actuacions a favor de la igualtat (el 64,2% del total) i les mesures per reduir la desigualtat salarial (el 63,6%).

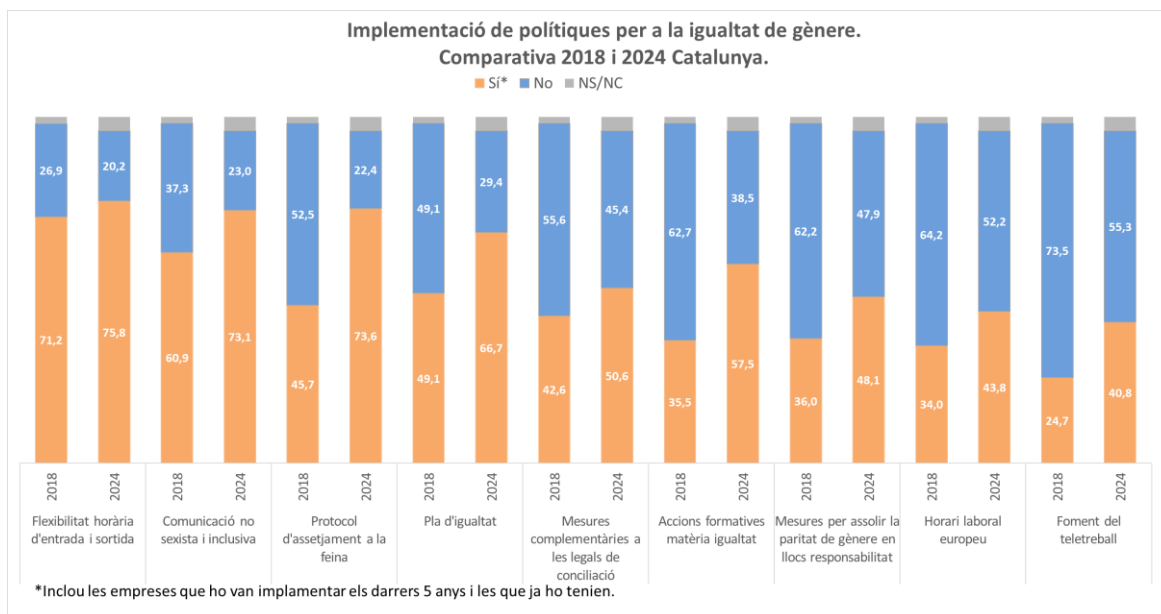
Al voltant de la meitat dels establiments empresarials desenvolupen accions formatives en matèria d’igualtat (el 57,5 dels establiments empresarials), mesures complementàries a les legals de conciliació (el 50,6% dels establiments) i mesures per la salut mental amb perspectiva de gènere (el 50% del total).

Per sota del 50% d’aplicació per part dels establiments empresarials, es troben les mesures per assolir la igualtat en llocs de responsabilitat (48,1% dels establiments les tenen), l’horari laboral europeu (el 43,8%) i el foment del teletreball (el 40,8%).

“Comparant els anys 2018 i 2024, s’ha observat un augment en la implementació de polítiques en igualtat de gènere, especialment en aquelles que compten amb un marc reglamentari”.

Al gràfic inferior es comparen els resultats de nou de les tretze polítiques d’igualtat de gènere que es van enquestar tant el 2018 com el 2024 i que són comparables. S’observa un avenç significatiu en el percentatge d’empreses que han implantat aquestes nou polítiques, amb una mitjana de 14,8 punts percentuals més, el qual reflecteix un progrés en la incorporació de mesures formalitzades que promouen la igualtat dins els establiments empresarials.

Els increments més intensos del 2018 al 2024 es registren en les polítiques amb un suport reglamentari recent, com el protocol d’assetjament laboral, el Pla d’Igualtat i les accions formatives en matèria d’igualtat. També destaquen els increments en comunicació no sexista i inclusiva i flexibilitat horària d’entrada i sortida. Els avenços més tènues s’observen a l’horari laboral europeu, les mesures orientades a assolir la paritat de gènere en llocs de responsabilitat (com quotes, programes de mentoria, etc.), el foment del teletreball i les mesures complementàries a les legals de conciliació.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

a) Pla d'igualtat

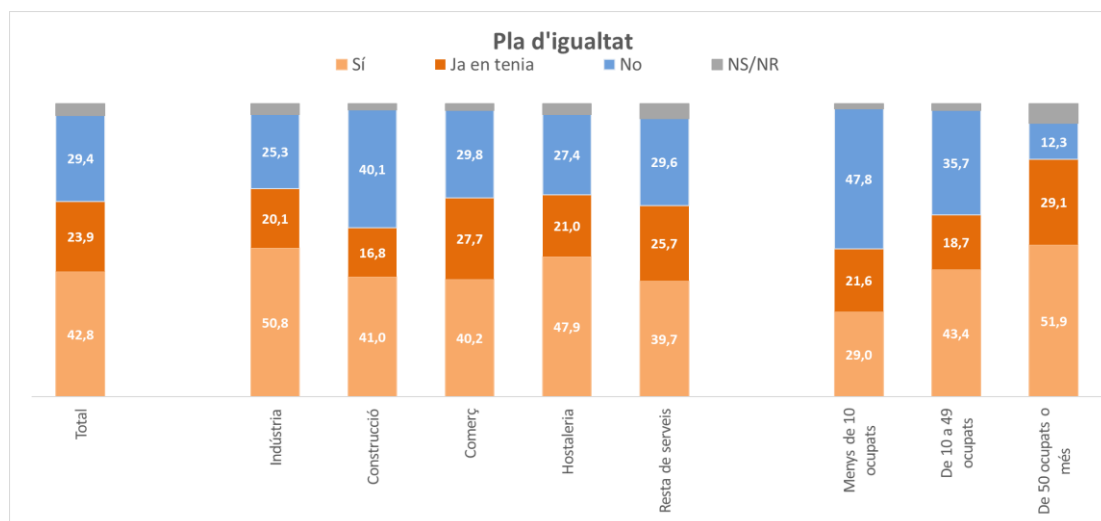
“Malgrat l’obligació establerta per decret d’implementar el pla d’igualtat en les empreses de 50 o més treballadors, un 12,3% d’aquestes empreses encara no el té.”

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). La normativa estatal de l'octubre del 2020, el Reial Decret 901/2020, estableix el marc normatiu per al desenvolupament dels plans d'igualtat, incloent-hi el diagnòstic necessari i les obligacions de registre, depòsit i accés a aquestes documents, d'acord amb la Llei Orgànica 3/2007. El decret obliga les empreses de 50 o més treballadors a elaborar i tenir aprovat un pla d'igualtat l'any 2022, mentre que per a les empreses més petites és voluntari. Algunes mesures que inclouen el pla d'igualtat són l'anàlisi de l'estructura salarial, accions correctives ajustant els salaris de manera equitativa, revisió de l'avaluació de llocs de treball, accions de formació i promoció professional, auditories salarials, entre altres.

Un cop revisat el marc legal d'actuació, l'enquesta revela que un 66,7% dels establiments empresarials catalans tenen implementat un Pla d'igualtat. D'aquests, un 42,9% de les empreses l'han adoptat en els darrers cinc anys. Per sectors econòmics, la indústria és el sector amb una major implantació, amb un 71% de les empreses que tenen el Pla d'igualtat. En canvi, el sector més endarrerit és la construcció, on només un 57% de les empreses disposen d'aquest pla. Pel que fa als avenços en la seva implantació, la indústria destaca com el sector que més ha augmentat la seva adopció, amb més del 50% de les empreses implementant-lo en els darrers cinc anys.

Quant a la dimensió del establiment empresarial, les diferències són notables. Com era d'esperar, les empreses de 50 o més treballadors, exposades a la llei, són les que més han

implementat el Pla d'Igualtat, arribant a un 81%. Tot i això, sorprèn que un 12,3% d'aquests establiments empresarials encara no disposen del pla. Per a les empreses més petites, la implementació és menys freqüent perquè no és obligatori.



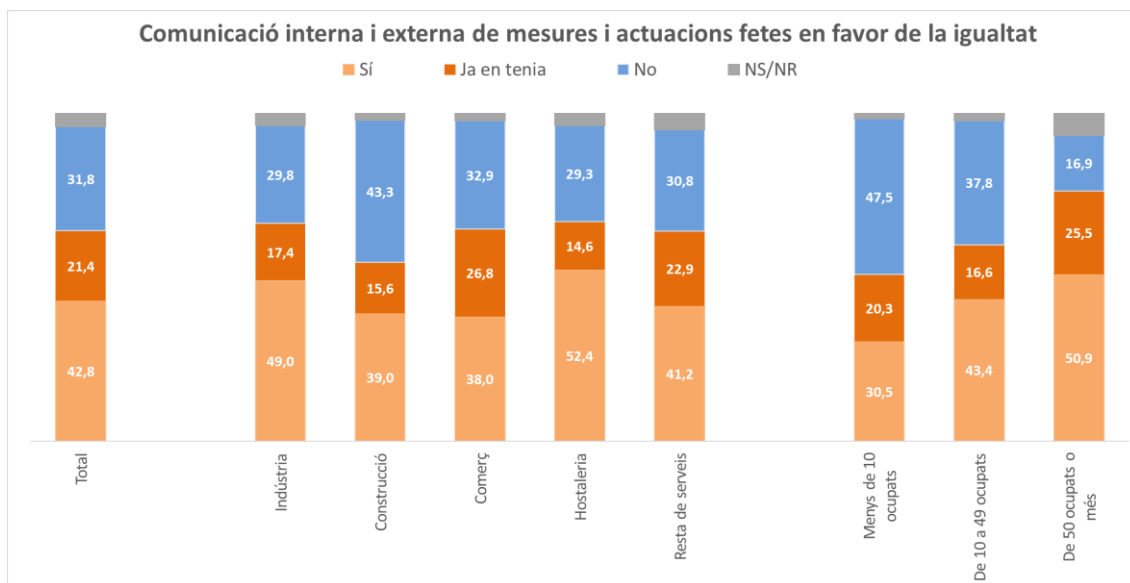
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

b) Comunicació interna i externa de mesures i actuacions en favor igualtat

“El 64% dels establiments empresarials realitzen comunicació interna i externa de mesures i actuacions fetes en favor de la igualtat.”

Per a avançar en igualtat de gènere és fonamental la transparència i comunicació clara de les mesures i actuacions que es duen a terme a l'empresa en aquest àmbit. La comunicació interna es refereix a l'intercanvi d'informació dins l'organització entre l'empresa i els treballadors, mentre que la comunicació externa inclouria comunicar-ho a parts externes de l'organització com són clients, proveïdors, accionistes, etc. Aquesta comunicació inclou no només informar sobre les accions que es realitzen a l'empresa, sinó també crear espais de diàleg, compartir els avenços i millores en matèria d'igualtat compartint dades rellevants, fomentar una cultura corporativa inclusiva, etc. Aquesta mesura és essencial per generar confiança i motius de satisfacció entre els empleats, així com per ajudar les empreses a complir amb les lleis d'igualtat.

Un 64,2% dels establiments empresarials compleixen amb la política de comunicació interna i externa de mesures i actuacions en favor de la igualtat, i un 42,8% d'aquestes empreses l'han implementat en els darrers cinc anys. Per sectors, aquesta mesura apareix de forma homogènia excepte a la construcció, on només un 54,5% de les empreses la tenen implementada. En termes de dimensió d'empresa, les grans i mitjanes empreses (de 50 o més ocupats) lideren la implementació d'aquesta mesura amb un 76,4%, seguides de les empreses petites (de 10 a 49 empleats) amb un 59,9%, i les microempreses (amb menys de 10 ocupats) que la implementen un 50,8%.



Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

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

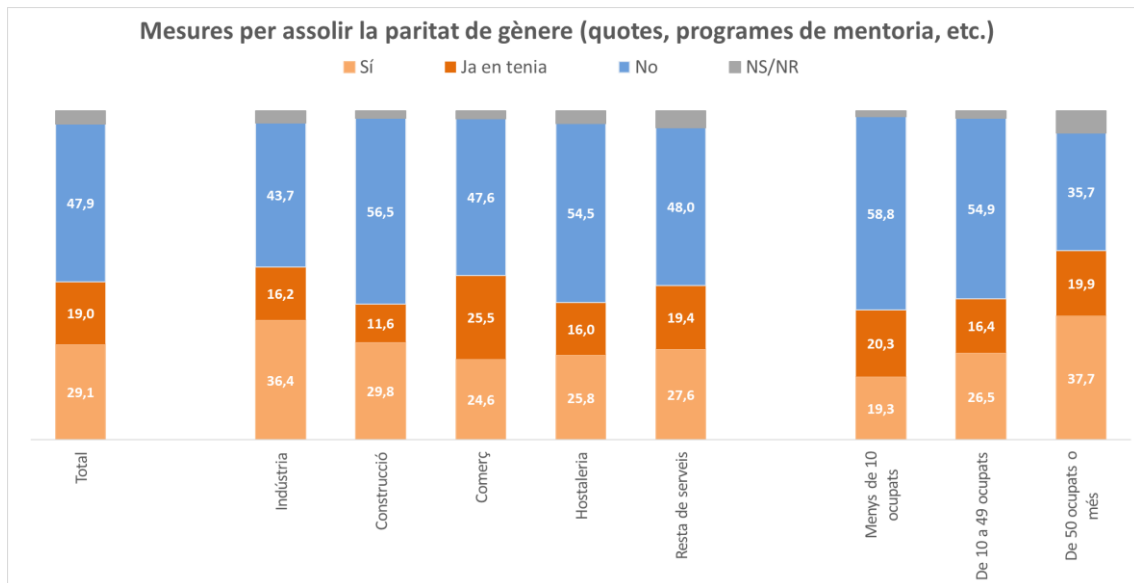
“1 de cada 2 establiments empresarials implementa mesures per assolir la paritat de gènere en llocs de responsabilitat, amb més intensitat a les grans empreses.”

Les mesures per assolir una participació equilibrada entre homes i dones en llocs de responsabilitat són polítiques vinculades a l'establiment de quotes o la promoció del talent mitjançant el finançament de formació continuada a través de màsters i postgraus, entre d'altres. En aquest cas implicaria una discriminació positiva que garanteixi una presència mínima de dones en càrrecs d'alta responsabilitat.

Al novembre del 2022, la Directiva 2022/2381 va establir que la presència de qualsevol dels dos gèneres al Consell d'Administració de les societats cotitzades no ha de superar el 60% ni ser inferior al 40%, a partir del 2026. Posteriorment, a l'agost de 2024, la Llei Orgànica 2/2024 va ampliar aquesta obligació a l'alta direcció i a les societats no cotitzades grans amb més de 250 empleats, que han de complir amb aquesta quota de gènere pel 2029. Les sancions per l'incompliment greu poden incloure multes de fins al 2% dels recursos propis de l'empresa o 300.000 euros, suspensió de cotització en el mercat, entre altres mesures.

Pel que fa a aquestes mesures, un 48,1% dels establiments empresarials han posat en marxa alguna mesura per arribar a la paritat de gènere en llocs de responsabilitat (un 29,1% en els darrers 5 anys). Per activitats econòmiques, els percentatges de implementació oscil·len entre el 53,6% de la indústria i el 41,4% de la construcció. En els darrers cinc anys, el sector que més han incorporat mesures positives de paritat ha estat també la indústria, amb percentatges per sobre el 35% (un 36,4%). El comerç és el sector on menys s'han introduït aquestes mesures en el darrer quinquenni (1 de cada 4 empreses), però cal remarcar que un elevat nombre d'empreses que ja les tenien implementades prèviament.

Segons la dimensió empresarial, s’han ampliat les diferències en els darrers cinc anys. Abans, la implantació de les mesures era més homogènia, al voltant d’un 20% d’empreses que les implementaven. No obstant això, en els darrers cinc anys, les diferències s’han accentuat: a les empreses de 50 ocupats o més ho han implementat un 37,7% de les empreses, mentre que a les empreses petites la implantació és menor (un 26,5% de les empreses) i a les microempreses encara més baixa (només un 19,3%). Això denota l’eficàcia de la llei per assolir la paritat de gènere, ja que ha recolzat els darrers anys la implementació de mesures a través de normatives obligatòries per a empreses grans (250 ocupats o més).



Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

d) Mesures per reduir la desigualtat salarial

“El 64% dels establiments empresarials afirmen aplicar mesures per reduir la desigualtat salarial.”

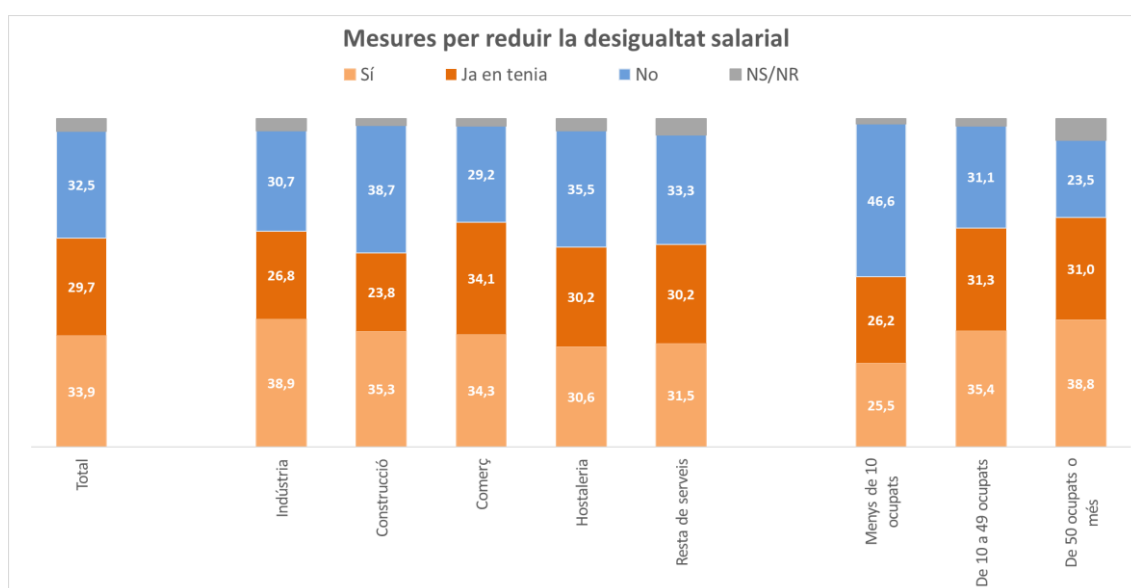
La igualtat retributiva entre homes i dones a nivell estatal està regulada pel Reial Decret 902/2020, aprovat a l’octubre de 2020. Aquestes mesures inclouen la transparència salarial i l’auditoria salarial. Per una banda, les empreses han de garantir la transparència de la informació relativa als salaris i als criteris de retribució, facilitant als treballadors l’accés a dades sobre l’estructura salarial. També han d’elaborar un registre retributiu que detalli la mitjana i la distribució salarial desagregat per sexe, tenint en compte els llocs de treball, els nivells de formació i les funcions realitzades. Per altra banda, les empreses de més de 50 treballadors estan obligades a incloure una auditoria salarial anual, amb un anàlisi de diferencials i possibles causes, amb l’objectiu d’identificar i corregir qualsevol discriminació salarial per raó de sexe. A nivell Unió Europea, al 2023 es va establir la Directiva 2023/970, que reforça el principi d’igualtat retributiva entre homes i dones per un mateix treball o un treball de mateix valor a través de mesures de transparència retributiva i mecanismes per al seu compliment. La no revisió salarial,

una diferència salarial injustificada i no corregida, pot comportar sancions econòmiques greus (entre 2.000 i 30.000) o molt greus (entre 30.001 i 200.000 euros).

Segons les darreres dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE corresponents al 2022, la bretxa salarial a Espanya és del 17,1%, a Catalunya del 19,5% (en salari/hora la bretxa seria del 9,2% i 12,1%, respectivament). Ha millorat poc respecte la bretxa salarial del 2016 que era a Espanya del 22,3% i a Catalunya del 23,4% (en salari/hora la bretxa era de 14,7% i 16,1%).

Un cop vist el marc legal i la bretxa existent, l'enquesta mostra que un 63,6% d'establiments empresarials afirmen implementar mesures per reduir la desigualtat salarial, amb un 33,9% d'empreses que han introduït aquestes mesures en els darrers 5 anys. Per sectors, el comerç és on més està implementada la política, amb un 68,4% d'empreses que l'han implementat. Tanmateix, el sector que més ha posat en marxa la implantació d'aquestes mesures en els darrers anys és la indústria, amb un 38,9% dels establiments empresarials. On menys implementada està la política és a la construcció, on només un 59,1% dels establiments empresarials l'han posat en marxa, però amb una millora significativa en els darrers cinc anys ja que l'han implantat un 35,3%.

Pel que fa a la dimensió empresarial, les diferències són notables: a les microempreses (menys 10 ocupats) gairebé un 50% no tenen implantades mesures per reduir la desigualtat salarial (46,6%), mentre que a les empreses mitjanes o grans aquesta xifra és molt més baixa, amb un 23,5% sense implementar-les. Les petites empreses (de 10 a 49 ocupats) es troben més a prop de les grans, amb un 31,1% que no ha implementat aquestes mesures.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

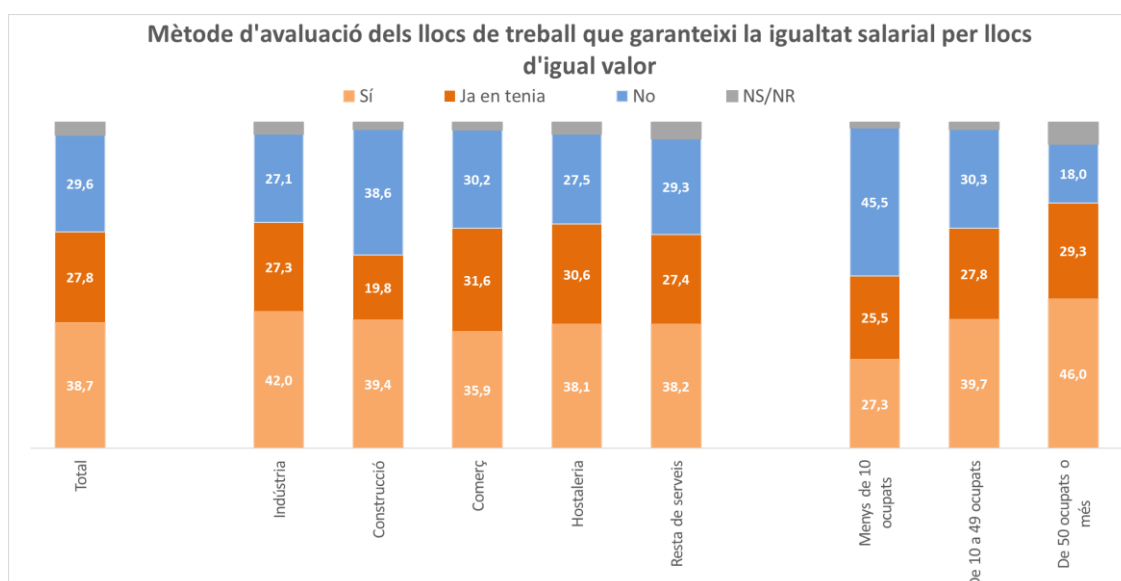
e) Valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere

“2 de cada 3 establiments empresarials disposen de la política de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, en línia amb el percentatge d'implementació del Pla d'Igualtat.”

La valoració de llocs de treball està regulada pel Reial Decret 902/2020, per tant és obligatori per a les empreses de 50 empleats o més. Les empreses poden comptar amb una eina de valoració publicada pel Ministeri de Treball Economia Social i del Ministeri d'Igualtat, a través del *Instituto de la Mujer*, per ajudar a realitzar aquest procés. 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.

La implementació d'aquesta política es força homogènia entre sectors, amb l'excepció de la construcció que la té menys implementada. De mitjana, un 66,5% dels establiments empresarials l'han implantat, i un 38,7% d'aquests l'han incorporat en els darrers cinc anys. El sector més endarrerit és la construcció amb un 59,3% d'establiments que ho tenen implementat, tot i que cal destacar que un 39,4% d'aquests l'han implementada en els darrers cinc anys. En canvi, el sector al capdavant és la indústria, on 69,2% de les empreses disposen d'aquesta política i un 42% l'han implementat en els darrers cinc anys.

Les diferències creixen per dimensió d'empresa. Les empreses de més de 50 empleats han mostrat una implementació superior en els darrers cinc anys, amb un 46% d'aquestes implementant-la, especialment com a resposta de la nova llei. Les petites empreses i microempreses l'han implementada en un 40% i 27% respectivament en els darrers cinc anys. En termes mitjans, per grups de més a menys dimensió d'empresa, la política és present en un 75,3%, 67,5% i 52,8% dels establiments empresarials, respectivament.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

f) Comunicació no sexista i inclusiva

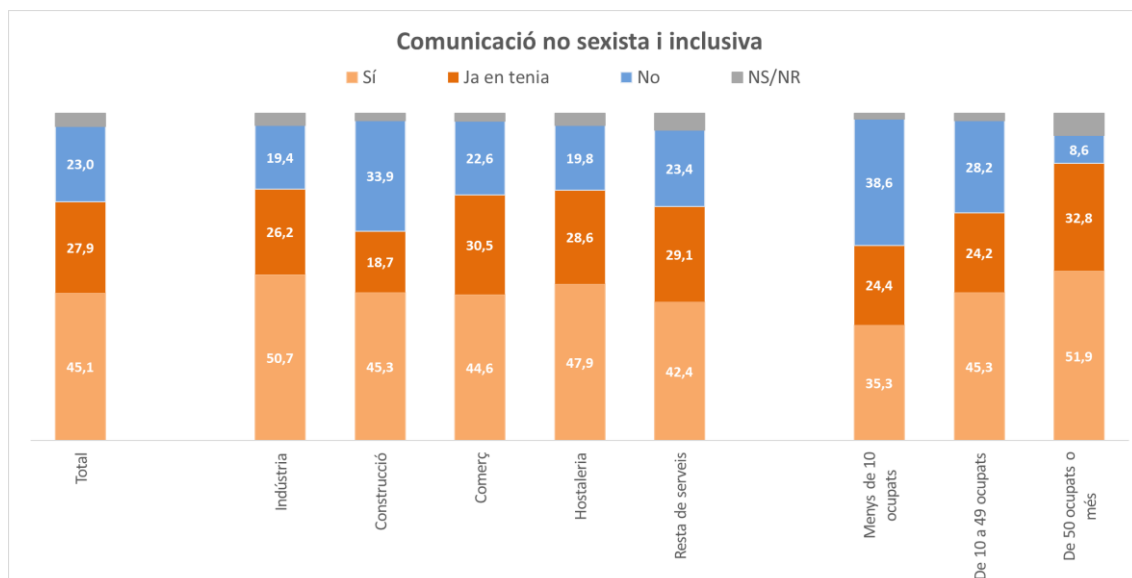
“Un 45% dels establiments empresarials han implementat la comunicació no sexista i inclusiva els darrers cinc anys, percentatge que se suma al 28% que ja ho tenien implementat.”

Segons com les persones s'expressen i es comuniquen mostra també com determinen i interpreten la realitat, una 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 el protocol d'assetjament a la feina i la flexibilitat horària, és la mesura més implementada entre les empreses. En els darrers cinc anys, quasi un 50% (45,1%) de les empreses ha implementat aquesta política de comunicació, que sumat al 27,9% que ja ho tenien, són el 73,1% dels establiments que ho tenen incorporat.

Per sectors econòmics, el percentatge d'establiments empresarials que tenen aquesta política incorporada són força homogenis, amb l'excepció de la construcció que està endarrerida (64%). La indústria és on més establiments han incorporat la comunicació inclusiva en els darrers cinc anys, un 50,7%, 8,3 punts percentuals més que al sector on menys s'ha introduït la política darrerament, la resta de serveis (42,4%).

Respecte a la dimensió empresarial, la incorporació d'aquest llenguatge en el dia a dia augmenta amb la grandària de l'empresa. Un 84,7% de les empreses grans o mitjanes (de 50 ocupats o més) ho fa, mentre aquest percentatge es redueix fins al 59,7% en el cas de les microempreses (menys de 10 ocupats). Les intermèdies es trobarien a mig camí (un 69,6%).



Font: Idescat i Cambra. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

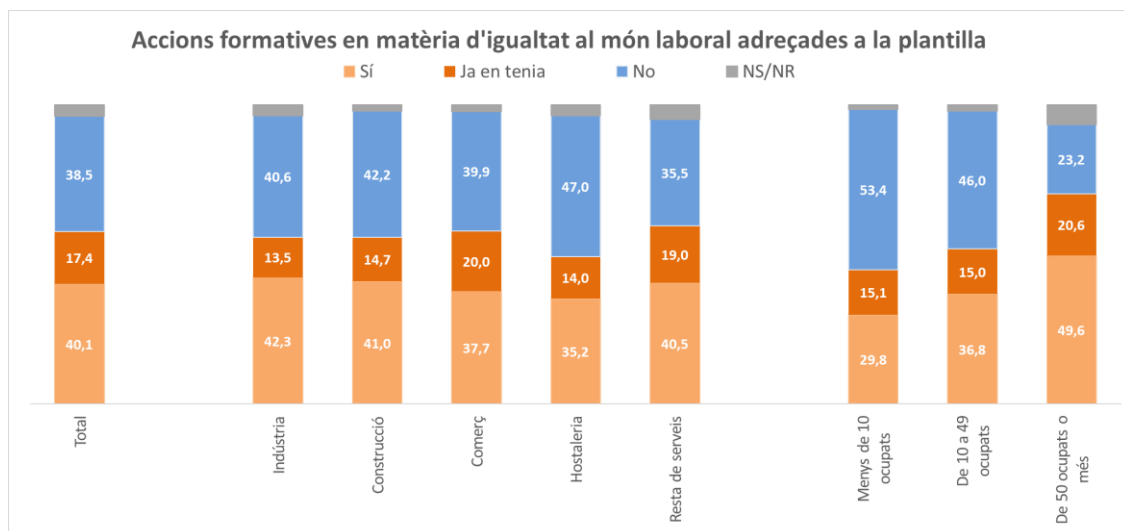
g) Accions formatives en matèria d'igualtat al món laboral adreçades a la plantilla

“Un 40% dels establiments empresarials han implementat accions formatives en matèria de gènere en els darrers cinc anys, mentre abans només la disposaven un 17%.”

El Reial Decret 902/2020 estableix que un dels objectius del pla d'igualtat és el foment de la formació i sensibilització dels treballadors i treballadores en matèria d'igualtat de gènere. Per tant, el pla ha de proveir accions formatives per a tota la plantilla, tant a la direcció com a la resta del personal, dirigides a la sensibilització i formació en igualtat. La formació inclouria temes com la no discriminació, el accés a la formació, la prevenció del abús sexual, la promoció de dones en posicions directives, la conciliació de la vida laboral i familiar, etc.

L'enquesta mostra que un 57,5% dels establiments empresarials disposen d'accions formatives, un percentatge d'establiments per sota de les que disposen de pla d'igualtat (66,7%). Hi ha un avenç significatiu de la política recentment, ja que un 40,1% del conjunt d'establiments empresarials ho ha incorporat els darrers cinc anys.

Per activitat econòmica, la implementació és força similar, oscil·lant entre un 49,2% d'establiments a l'hostaleria i un 59,5% a la resta de serveis, tot i que a favor de l'hostaleria s'ha de mencionar que és el sector més feminitzat. Si s'analitzen els resultats segons la dimensió empresarial les diferències són notables i creixents. En empreses mitjanes i grans (50 treballadors o més) un 70,1% disposen de la formació, mentre en empreses més petites menys del 52% disposen de la formació (51,8% de les empreses petites i 44,9% de les microempreses). Tot i això, els establiments empresarials petits han realitzat un gran avanç en aquesta mesura ja que en els darrers cinc anys s'ha triplicat el percentatge de les que ho han incorporat.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

h) Protocol d'assetjament a la feina

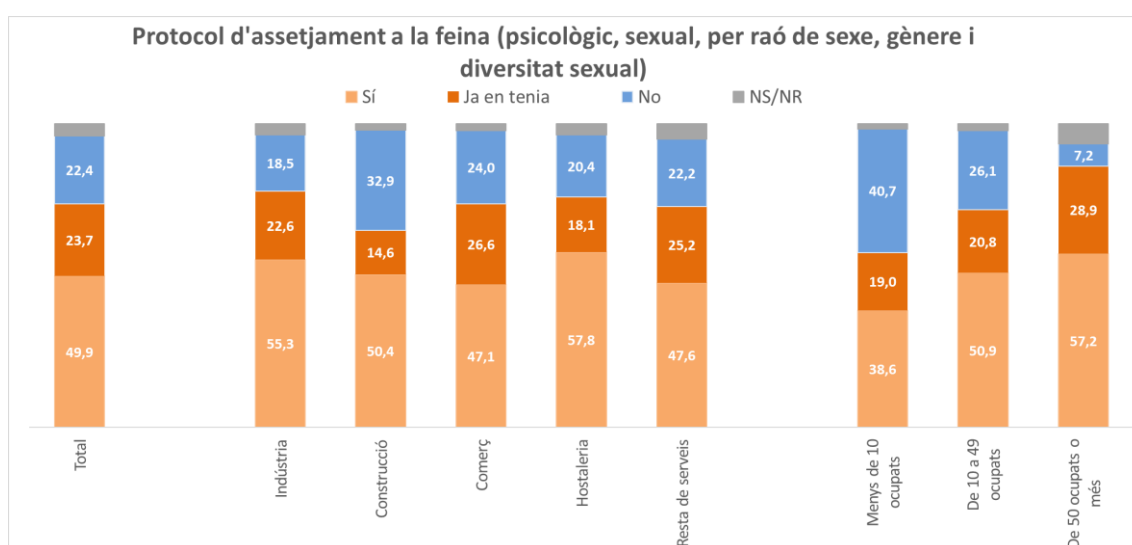
“Un 74% dels establiments empresarials disposen de protocol d'assetjament a la feina, la política més implementada dels darrers cinc anys.”

El protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe és obligatori per a totes les empreses independentment de la seva mida. Es regula a l'article 48 de la Llei d'igualtat espanyola del 2007 i es va reforçar amb el Reial decret 901/2020 en el seu article 2.1., on especifica l'obligació independentment del nombre de persones en plantilla. Les empreses estan obligades a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'abús per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i actuació.

Aquesta és la mesura més implementada recentment, on 1 de cada 2 establiments l'han incorporat els últims 5 anys. Sumat al 23,7% que ja la disposaven, la converteix en la segona política en matèria d'igualtat més establerta amb un 73,6% dels establiments empresarials, només darrera de la flexibilitat horària d'entrada i sortida (75,8% dels establiments).

Per sector econòmic, les diferències són moderades i destaca per sota la mitjana la construcció. El ventall d'implementació per sectors oscil·la entre el 65% a construcció fins al 77,8% a indústria. Després d'indústria, la segueix hostaleria (75,9% de les empreses), comerç (73,7%) i la resta de serveis (72,8%). El grau d'implementació dels darrers 5 anys oscil·la entre el comerç el menor (47,1% de les empreses) fins a la hostaleria el major (57,8% de les empreses).

Segons el nombre de persones ocupades a l'establiment, com menys ocupats menys implementat el protocol. Mentre el 7,2% de les mitjanes i grans empreses (de més de 50 treballadors) no ha incorporat el protocol, aquesta xifra puja fins al 40% a les microempreses (menys de 10 treballadors). En un punt intermedi es trobaria l'empresa petita (entre 10 i 49 treballadors), on un 26,1% no l'ha implementat. Aquest contrast es manté paral·lelament en la incorporació dels darrers anys, tot i que els avenços són molt notables a tots tres grups. Un 38,6% de les microempreses l'ha incorporat els darrers anys, 50,9% de les petites i 57,2% de les mitjanes i grans.



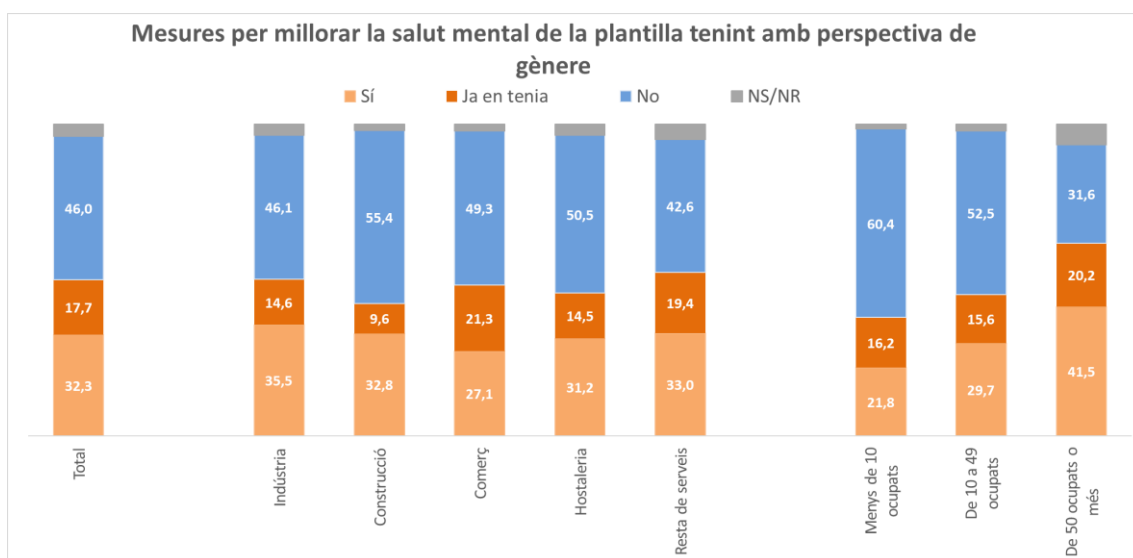
Font: Idescat i Cambra. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

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

“La meitat de les establiments empresarials disposen de mesures per vetllar per la salut mental de la plantilla amb perspectiva de gènere, i un terç les han implementat en els darrers cinc anys.”

El Reial Decret 901/2020, que regula els plans d’igualtat, especialment aquelles empreses que tenen més de 50 treballadors, estableix la importància de la prevenció de riscos psicosocials i la protecció de la salut mental dels treballadors amb perspectiva de gènere. Aquestes mesures de prevenció han d’incloure accions per prevenir situacions que poden afectar la salut mental dels treballadors, assegurant que es detecten i es gestionen els possibles riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

Aquesta política és la quarta menys incorporades sobre les dotze polítiques analitzades, i la tenen incorporada la meitat dels establiments empresarials. Un notable terç de les empreses l’han incorporat els darrers cinc anys. Per sector econòmic, les diferències oscil·len entre el 42,5% a construcció fins al 52,4% a la resta de serveis. Per dimensió d’empresa, torna a divergir a mesura que l’empresa creix en empleats, oscil·lant del 38% a les microempreses (menys de 10 treballadors) fins a 61,7% a les mitjanes i grans empreses (més de 50 treballadors).



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

- j) Promoció del teletreball tenint en compte possibles necessitats diferents entre homes i dones

“El teletreball és la mesura menys implementada, només el 40,8% dels establiments empresarials el fomenten.”

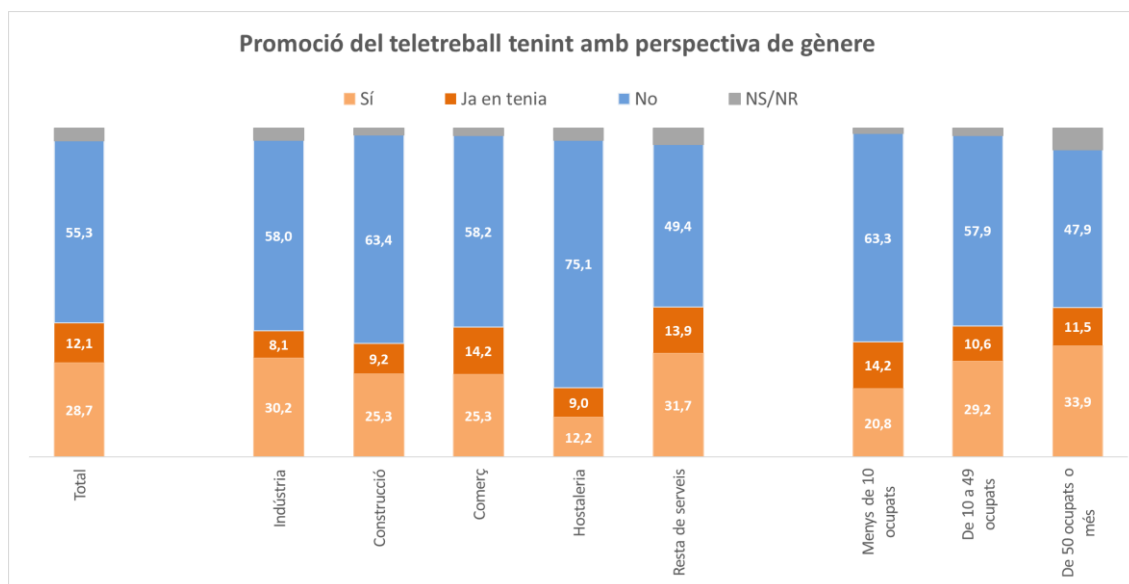
A nivell estatal, s’ha desenvolupat jurídicament al juliol del 2021 la llei 8/2021, per la qual es regula el treball en remot i el teletreball. Es defineix teletreball com el treball a distància que es du a terme mitjançant l’ús exclusiu o prevalent de medis i sistemes informàtics, telemàtics i de

telecomunicació. En canvi, el treball en remot consisteix en la realització de l'activitat laboral en el domicili de la persona treballadora o el lloc escollit per aquesta durant tota la seva jornada o part d'aquesta amb caràcter regular. Aquesta política de teletreball inclouria ambdós termes. La llei garanteix la voluntarietat del treball en remot o teletreball sense discriminació per les persones que gaudeixin d'aquesta modalitat.

Segons l'EPA del INE i Eurostat, Espanya està lleugerament per sota de la mitjana de la Unió Europea en el percentatge de treballadors que practiquen el teletreball ocasional o reiteradament (14,2% respecte al 22,2% de la UE al 2023)³. En el cas de les dones, estudis recents⁴ mostren que existeix una relació positiva directa entre el nombre de fills i el teletreball, però aquesta relació és més intensa per a les dones. Mentre a Espanya un 33% de les dones amb fills menors de 17 anys teletreballa algun dia a la setmana (26% en el cas de no tenir-ne), als homes el pes és del 30% (26% en cas de no tenir-ne), tot indicant que aquesta és una clara mesura de conciliació de la vida laboral i familiar més utilitzada per les dones.

És especialment rellevant fomentar el teletreball en empleats que ocupen llocs de responsabilitat i/o són difícilment substituïbles (associats a majors salaris). Azmat et al. (2022) mostra que el presentisme laboral impulsa a les dones a llocs de treball fàcilment substituïbles, el qual explica en part la discriminació salarial de gènere. Fomentar el teletreball, tant en càrrecs directius com a tota la plantilla, ajudaria a reduir la penalització salarial associada a tenir un fill que és major en les dones.

L'enquesta indica que en plena era digital el teletreball és la política menys implementada. Concretament, només un 40,8% d'establiments empresarials fomenten el teletreball. Tot i això, la major part dels establiments que ho han incorporat ha estat en els darrers cinc anys, on la pandèmia ha ajudat.



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

³ [Statistics | Eurostat](#)

⁴ Fundació la Caixa, (2023): “Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia”. Accesible en [Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunera...](#)

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

“1 de cada 2 establiments empresarials tenen incorporades mesures de conciliació complementàries a les legals.”

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, 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 la taxa de fertilitat (fills/dona) es troba al voltant de l'1,11⁵ a Catalunya 2023, lluny de l'objectiu del 2,1.

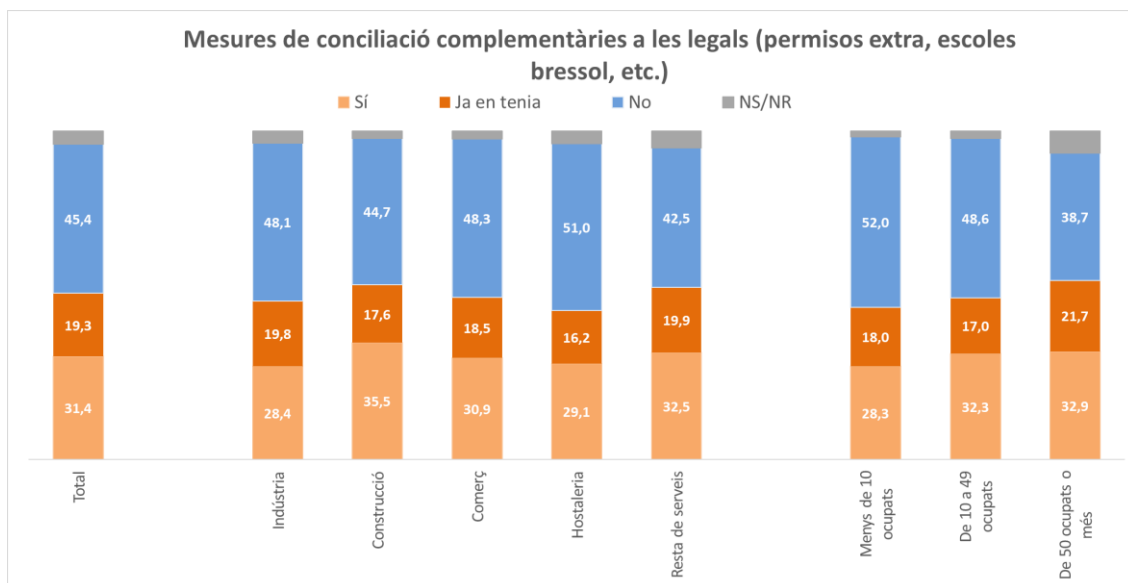
Tanmateix, les polítiques d'empresa sobre la flexibilitat en el lloc de treball, incloent les polítiques de permisos per motius familiars, haurien de ser neutrals en perspectiva de gènere, perquè del contrari poden empitjorar la penalització enfront les dones degut a la maternitat o la cura de persones grans. Això ho posa de manifest un estudi de l'Observatori, Dona, Empresa i Economia (2024) que observa que el 63% de les persones que es dediquen a la cura informal de gent gran (és a dir, cures pertanyents a l'entorn familiar de la persona cuidada) són dones. En el cas de la generació sandvitx (pares i mares de 45 a 65 anys) les dones serien un 66%. Per tant, vivim en una realitat cada vegada major de participació de les dones al mercat laboral però les tasques de cura són majoritàriament executades per dones.

Per això, les empreses haurien de promoure que també se n'acollin a les mesures de conciliació complementàries a les legals els pares, amb l'objectiu final de promoure la igualtat efectiva entre els seus treballadors. La inclusió de les persones cuidadores familiars en les polítiques d'excedències i de flexibilitat horària és un senyal de que l'organització dona suport a totes les persones cuidadores per igual, independentment de si cuiden un infant o una persona adulta.

Considerant les escoles bressol, a Espanya s'ha trobat que la introducció de l'educació pública i accés universal per nens de 3 anys va augmentar la participació laboral de les mares un 10% (Nollenberger i Rodríguez-Planas, 2015). Això és a causa de que encara hi ha dones com a principals cuidadores dels seus fills o filles que minva l'oferta laboral femenina.

A l'enquesta, 1 de cada 2 establiments empresarials disposa de mesures de conciliació complementàries a les legals (permisos extra, escoles bressol, etc.). D'aquestes, s'han incorporat el 31,4% els darrers cinc anys. Les diferències entre sectors i dimensions d'establiments en aquesta política són petites, oscil·lant entre el 46% i 55%. Les empreses de més dimensió, de 50 ocupats o més, implementen lleugerament més mesures de conciliació (54,6%) que les més petites (46,3%).

⁵ Font: Idescat. [Idescat. Indicadors bàsics de Catalunya. Indicadors de fecunditat.](#)



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

l) Horari laboral europeu

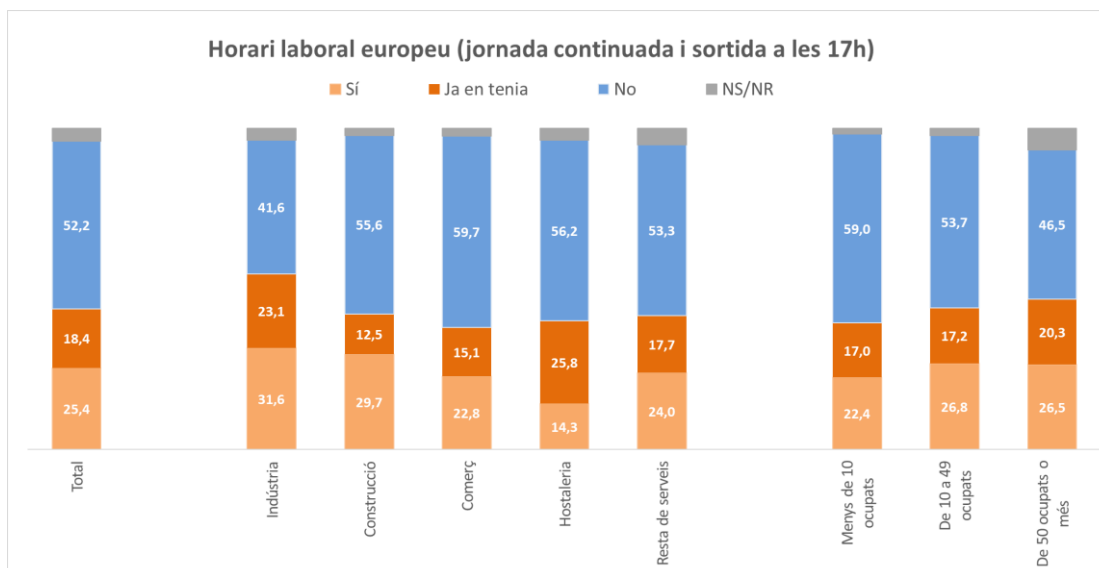
“L’horari laboral europeu està a la cua de les polítiques de gènere implementades, on només el 44% de les empreses l’implementen.”

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, més de la meitat dels establiments empresarials afirma no tenir implementada aquesta política (52,2%). De la resta, 1 de cada 4 establiments ho ha implementat en els darrers cinc anys (25,4%), i només un 18,4% ja ho tenia abans. Per tant, un total de 43,8% dels establiments catalans l’implementa.

Depenent del sector econòmic, l’aplicació d’aquesta mesura és força diferent. Per ordre de més a menys implementació, els establiments empresarials industrials es troben a una distància considerable (54,7% dels establiments), la construcció (42,2%), la resta de serveis (41,6%), l’hostaleria (40,1%) i els que menys l’implementen són el comerç (un 38% dels establiments). D’entre les empreses que han incorporat aquesta mesura en els últims cinc anys destaquen la indústria (el 31,6% dels establiments) i la construcció (29,7%).

Pel que fa a la dimensió de l’establiment empresarial, no hi ha variacions molt significatives. Un 46,5% de les empreses grans o mitjanes (de 50 o més treballadors) no han implementat aquesta política, un 53,7% de les petites (de 10 a 49 treb.) tampoc ho han fet, i en el cas de les microempreses (fins a 10 treb.) el percentatge puja fins al 59%. Si s’analitzen els percentatges dels establiments que han establert aquest horari els darrers cinc anys s’equiparen les empreses de més dimensió i de 10 a 49 ocupats, un 27% cadascun.



Font: Idescat i Cambra. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

m) La flexibilitat horària d'entrada i sortida, i hores per a gestions familiars/personals

“La flexibilitat horària és líder en implementació, està disponible a 3 de cada 4 establiments empresarials.”

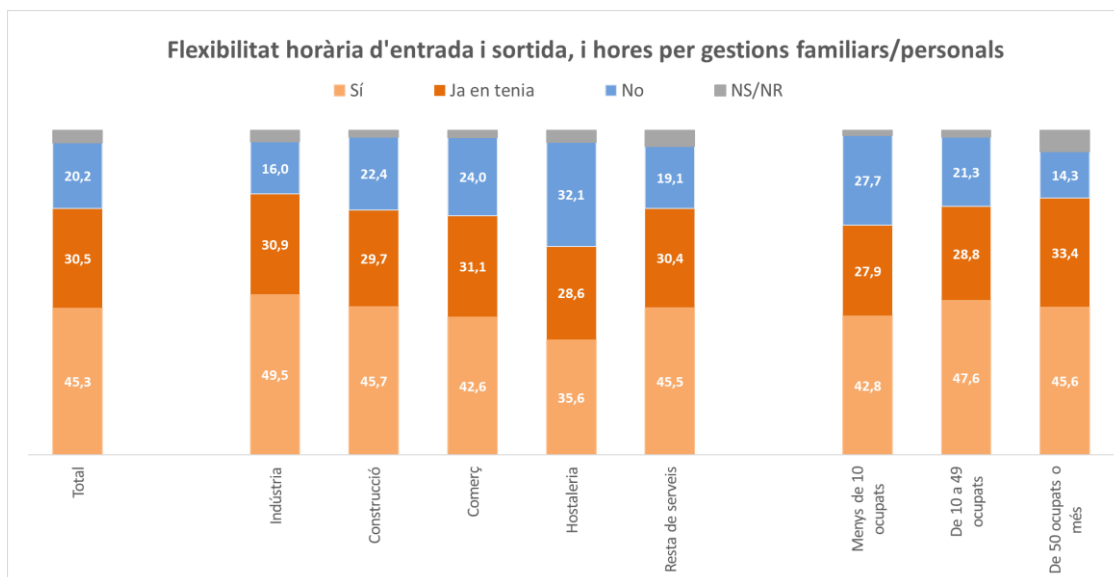
La flexibilitat horària, com en els dos casos anteriors, també proporciona una major compatibilitat de la vida laboral i la vida privada, atès que permet als treballadors adaptar en certa mesura la jornada de feina a les seves necessitats personals. La flexibilitat horària no és obligatòria en totes 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 tenen l'obligació d'adoptar mesures de conciliació dins el pla d'igualtat que poden incloure la flexibilitat horària.

Aquesta és la política que més establiments han implementat, 3 de cada 4. D'aquest grup d'empreses, més de la meitat l'han incorporat els últims cinc anys mentre la resta ja la tenien incorporada. Concretament, un 45,3% d'empreses l'ha incorporat els darrers cinc anys i un 30,5% ja la tenien incorporada. Com es mostra al gràfic, a totes les tipologies d'establiments empresarials aquesta política s'ha incorporat majoritàriament en els últims cinc anys, tot i que un gruix notable d'empreses ja la tenia incorporada abans.

Així doncs, per activitat econòmica destaca la indústria on un 80,3% de les empreses té incorporada la flexibilitat horària d'entrada i sortida. També és el sector on més empreses, el 49,5%, han decidit introduir-la darrerament. A construcció i la resta de serveis és on més percentatge d'empreses encara no la tenen incorporada (el 22,4% i 19,1% respectivament).

Per nombre d'ocupats, els establiments empresarials de més de 50 treballadors són els que es troben en millor situació, on tan sols el 14,3% d'aquests no han implementat l'horari flexible. En segon lloc, les empreses de 10 a 49 treballadors, on un 21,3% no ho han implementat. Pel que fa a les empreses de menys de 10 treballadors, el percentatge augmenta fins al 27,9%. Tot i les

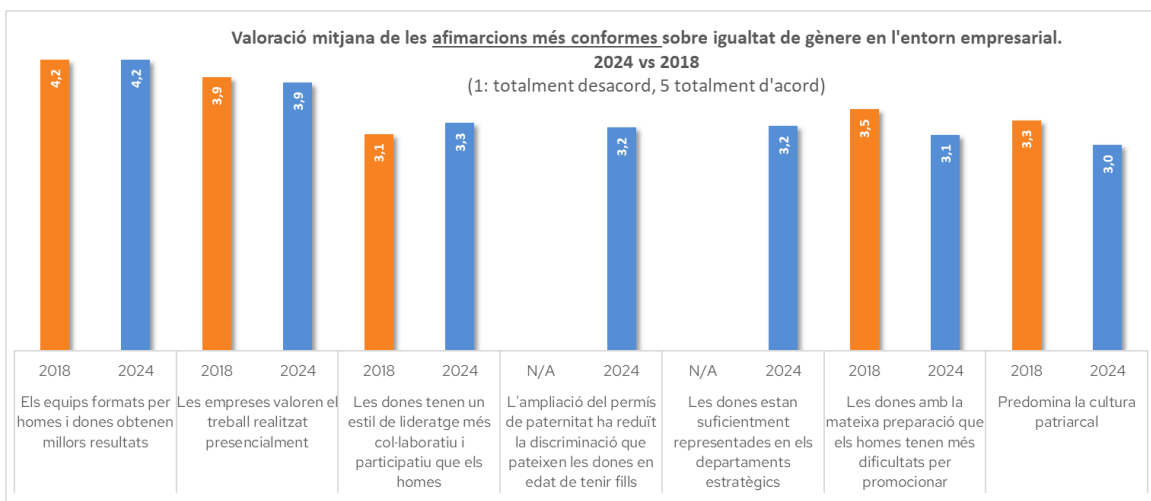
diferències, més del 40% dels establiments en els tres casos han incorporat aquesta política en els últims cinc anys.



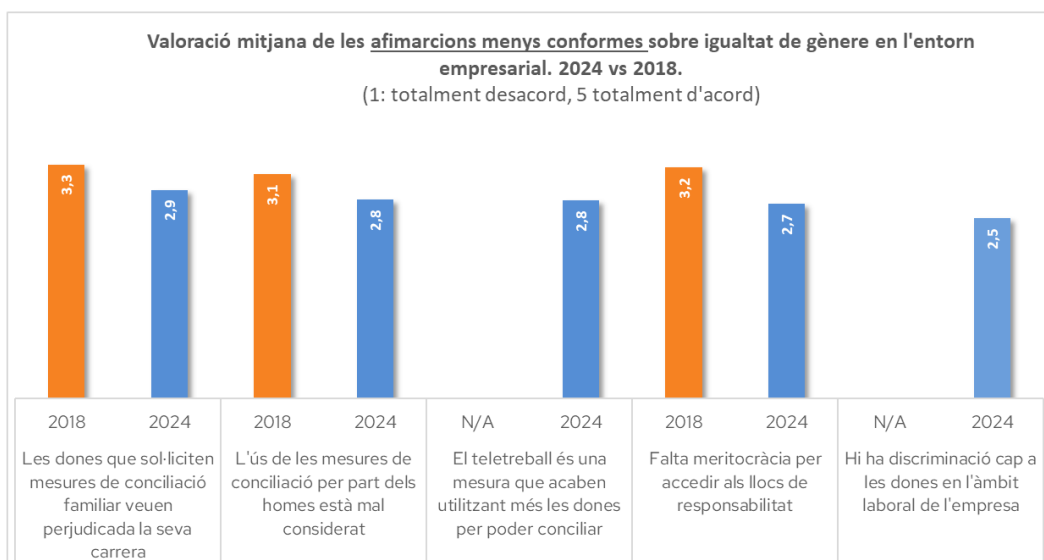
Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

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

En aquest apartat es pregunta al representant de l'establiment empresarial que respon l'enquesta que doni la seva opinió de conformitat o disconformitat sobre dotze afirmacions que tenen a veure amb la igualtat de gènere en l'entorn empresarial. Per les vuit afirmacions comparables amb l'enquesta del 2018, es realitzarà una comparativa de l'evolució del 2018 al 2024. En els primers dos gràfics apareix la valoració mitjana global de cada afirmació (1: totalment desacord, 5 totalment d'acord), ordenades de més a menys. El primer gràfic mostra les set afirmacions amb puntuació més alta i el segon gràfic les cinc afirmacions amb puntuació més baixa. A continuació, els següents dos gràfics mostren el percentatge de respostes segons el grau d'acord o desacord amb cada una de les dotze afirmacions. El primer gràfic mostra les set afirmacions amb més conformitat que disconformitat i el segon gràfic les cinc afirmacions amb més disconformitat que conformitat. Finalment, s'analitzarà la valoració mitjana de cada una de les dotze afirmacions, incloent sector econòmic i dimensió de l'empresa.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

Les dotze afirmacions que s'han enquestat obtenen una valoració mitjana de 3,1, sent les dues que presenten un 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" (3,9), amb la mateixa valoració que al 2018.

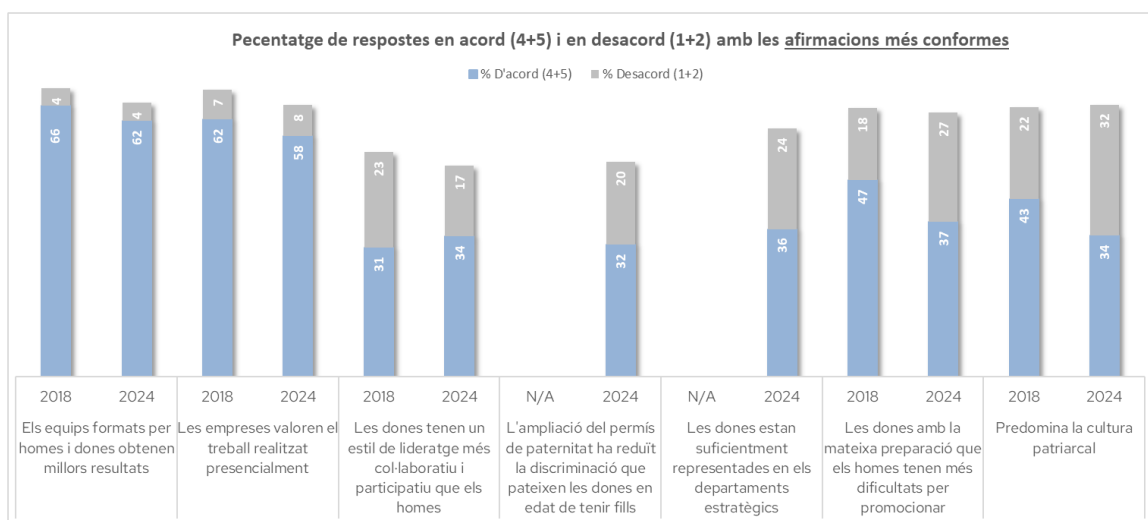
"El 62% de les empreses està d'acord en què els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats"

Concretament, el 62% (66% al 2018) 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 4,4% (4,2% al 2018) 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 58,2% de respostes a favor (62,3% al 2018) i només un 7,6% en contra (7,2% al 2018).

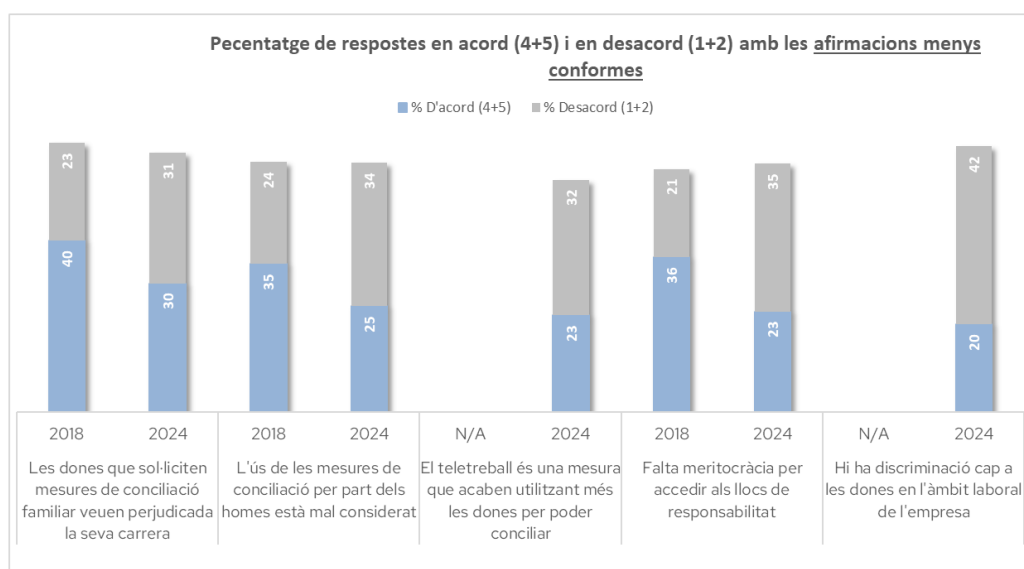
A continuació, vindria un grup de cinc afirmacions que tenen un grau d'acord superior al grau de desacord.

“L’afirmació amb més polarització dels establiments empresarials és que predomina la cultura patriarcal (l’estil de direcció és en clau masculina), amb un grau d’acord lleugerament superior del 34,1%.”

Finalment, hi ha cinc afirmacions en les que hi ha més percentatge d’empreses en desacord que d’acord. Per ordre de més desacord a menys desacord, són: “Hi ha discriminació cap a les dones en l’àmbit laboral de l’empresa (selecció, promoció, salari, etc.)”, “El teletreball és una mesura que acaben utilitzant més les dones per poder conciliar”, “Es percep una manca de criteris basats en la meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat”, “L’ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat” i “Les dones que sol·liciten mesures de conciliació familiar veuen perjudicada la seva carrera professional”.



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

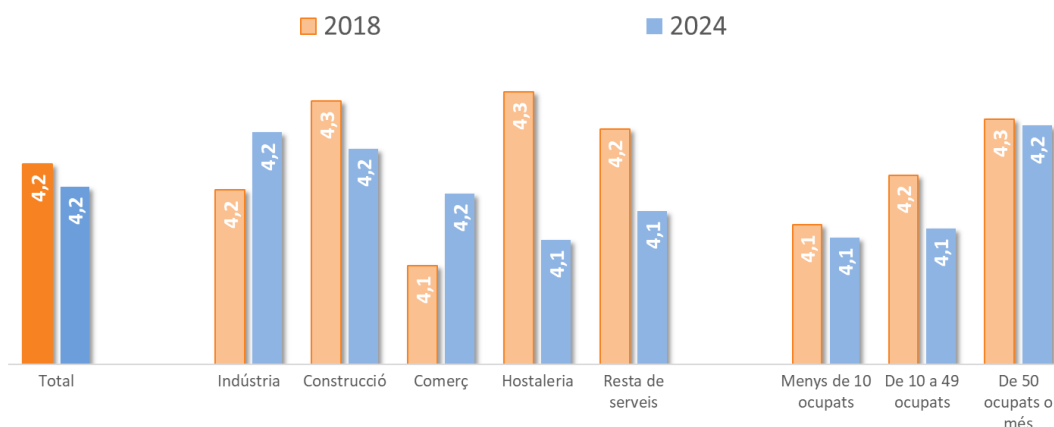


Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018 i IIIT.2024

A continuació s’analitza la valoració mitjana de cada una de les dotze afirmacions per Catalunya de més a menys conformitat, incloent sector econòmic i dimensió de l’empresa.

Tal com s'acaba de dir, l'afirmació que obté un 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). En particular, el 61,9% diu que està d'acord o totalment en desacord i només el 4,4% en desacord o totalment en desacord. Els resultats detallats mostren variacions per sectors respecte al 2018, però es manté un mínim de 4,1 de mitjana per sector que és un grau d'acord elevat. Obtenen la valoració mitjana més alta els sectors de la indústria i construcció al 2024 (precisament aquells sectors amb la presència femenina més baixa). Per dimensió empresarial, les empreses amb més de 50 treballadors estan més d'acord amb l'afirmació que les empreses més petites, en línia amb el 2018.

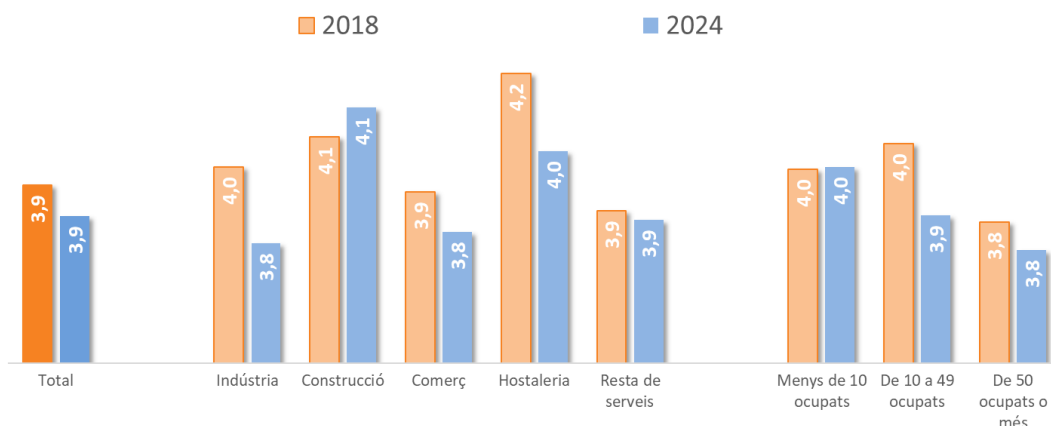
1. Els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

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. És una tendència positiva que en tots els sectors excepte la construcció s'observa que es valora menys que al 2018 el treball realitzat presencialment, amb una caiguda considerable a la indústria. No obstant, el grau de conformitat segueix sent molt elevat i per tant perjudicant en major mesura a les dones (que es veuen obligades a prendre més teletreball que els homes per conciliar tasques de cura, fills, etc.). Per dimensions, els establiments empresarials que valoren menys el presencialisme són els de 50 ocupats o més, i s'ha reduït especialment a els establiments entre 10 i 49 ocupats.

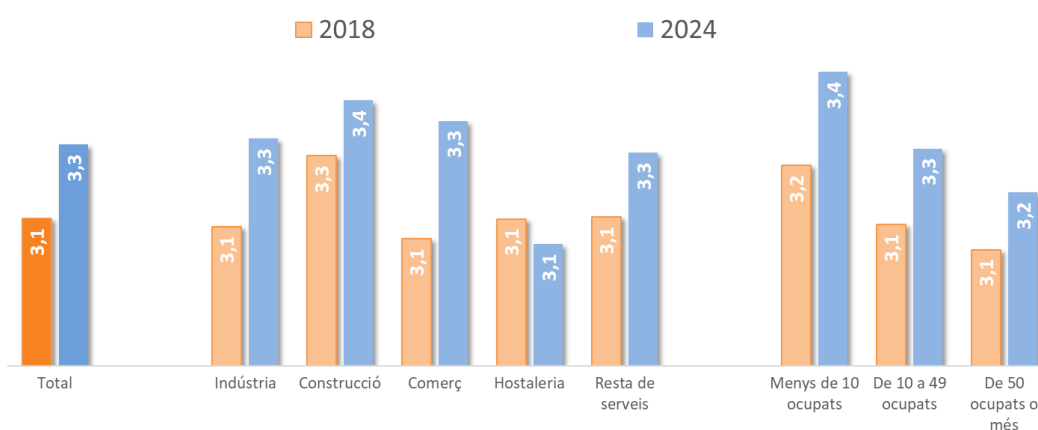
2. Les empreses valoren el treball realitzat presencialment (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

La tercera afirmació que ha tingut una valoració mitjana de conformitat més elevada i l'única que ha augmentat el seu grau de conformitat respecte al 2018 és l'afirmació de que "les dones tenen un estil de lideratge més col·laboratiu i participatiu que els homes". Presenta una valoració mitjana de 3,3, un augment de 2 p.p. respecte al 2018 (3,1). La major part de les respostes es concentren en la valoració d'acord o totalment d'acord (33,9%) i en indiferent (30,7%). El percentatge d'empreses que estan en desacord o totalment en desacord és reduït (17,1%). La valoració més alta es dona en el sector de la construcció i en les microempreses de menys de 10 treballadors. La valoració més baixa es troba a hostaleria (3,1) i empreses mitjanes o grans (3,2). Per tant, estan més a favor de l'afirmació els sectors i dimensions més masculinitzades que els més equilibrats de gènere.

3. Les dones tenen un estil de lideratge més col·laboratiu i participatiu que els homes (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)

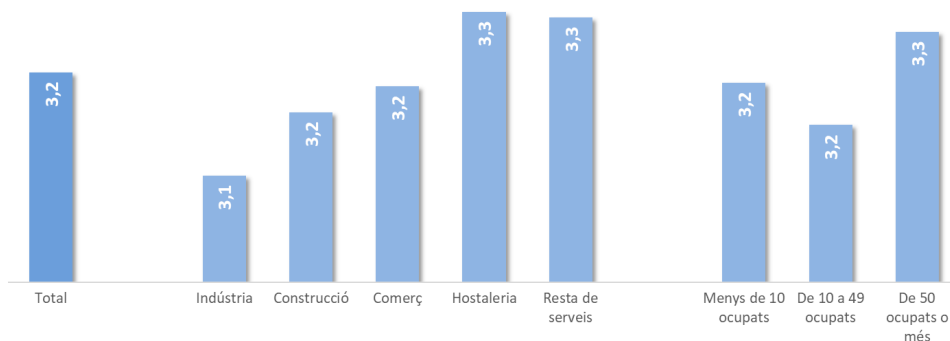


Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

La quarta afirmació amb més conformitat de mitjana, un 3,2, és "les dones estan suficientment representades en els departaments estratègics de les empreses" amb un grau d'acord o

totalment d'acord del 35,7% dels establiments, mentre estan en desacord o totalment en desacord un 24,4%. És significatiu que malgrat el desequilibri de gènere d'aquests departaments hi hagi major conformitat en que les dones estan suficientment representades, el qual denota poca voluntat per assolir un major equilibri de gènere. Per sectors, els que estan més d'acord són hostaleria i la resta de serveis, i per dimensions les empreses de 50 ocupats o més. El sector indústria és el que menys d'acord està (3,1) i el segueix la construcció, sectors especialment masculinitzats, però el grau d'acord segueix sent superior al grau en desacord.

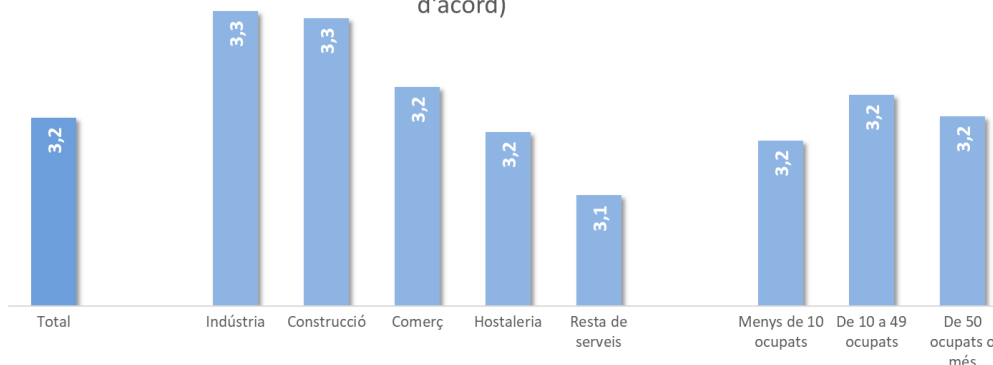
4. Les dones estan suficientment representades en els departaments estratègics de les empreses (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

La següent afirmació amb més consens és “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”, on un 59,1% està d’acord o indiferent a l’afirmació. Només el 20% restant d’establiments empresarials estan en desacord o totalment en desacord. Per tant, hi ha una visió positiva dins l’empresa de que l’ampliació del permís de paternitat ha ajudat a la igualtat de gènere laboral. La indústria i la construcció són els sectors amb més grau d’acord, i la resta de serveis on menys. Entre les dimensions d’empresa no hi ha grans diferències.

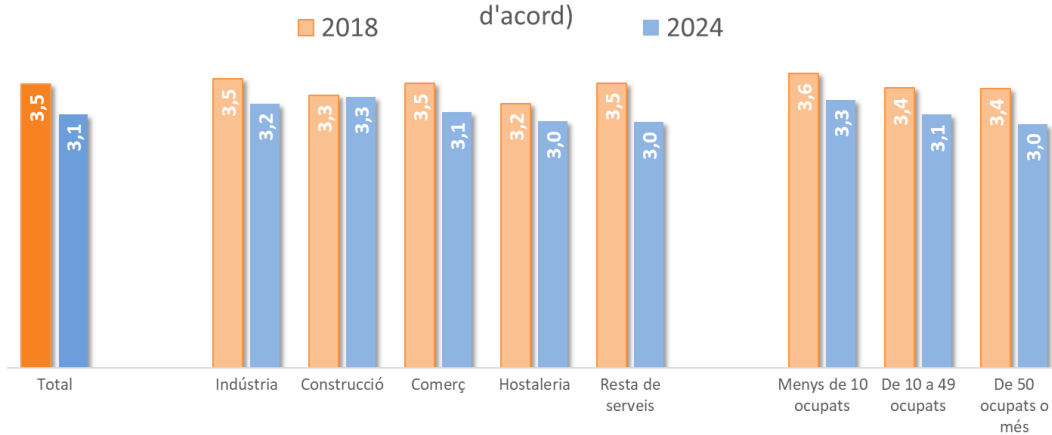
5. L'ampliació del permís de paternitat ha reduït la discriminació que pateixen les dones en edat de tenir fills a l'hora de ser contractades i promocionades (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambracbn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

La sisena afirmació amb més conformitat és “les dones amb la mateixa preparació que els homes tenen més dificultats per promocionar” amb una mitjana de 3,1, 4 p.p. menys respecte a la mateixa pregunta en el 2018. Les respostes d’acord són el 37,4% davant les respostes en desacord que són 26,6%. Els sectors amb més grau de conformitat són la construcció i la indústria, i per dimensions als establiments empresarials de menys de 10 ocupats. En canvi, els sectors on pràcticament estan igual en acord que en desacord són l’hostaleria, la resta de serveis i els establiments de més de 50 ocupats.

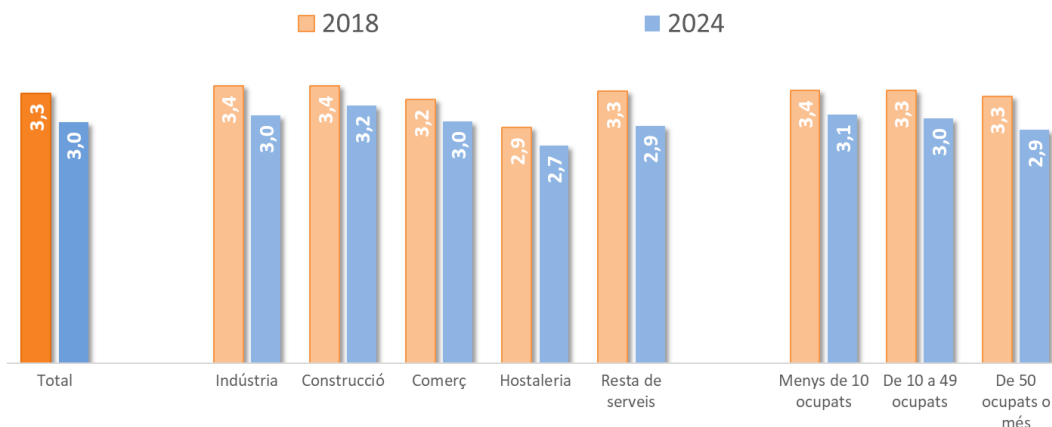
6. Les dones amb la mateixa preparació que els homes tenen més dificultats per promocionar (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambra. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

L’última afirmació en què el nombre de respostes en acord supera les respostes en desacord és “predomina la cultura patriarcal (l’estil de direcció és en clau masculina)”. Un 34,1% d’empreses enquestada ha respòs estar d’acord o totalment d’acord, mentre un 31,7% ha respòs estar en desacord o totalment en desacord. Aquesta afirmació ha obtingut una puntuació mitjana de 3, mentre al 2018 era 3,3, per tant, ha disminuït la percepció de la cultura patriarcal en global. On més conformitat hi ha amb la afirmació és a construcció sobretot, i a empreses de menys de 10 ocupats. En canvi, on menys predominaria la cultura patriarcal és a hostaleria, resta de serveis i empreses de 50 ocupats o més.

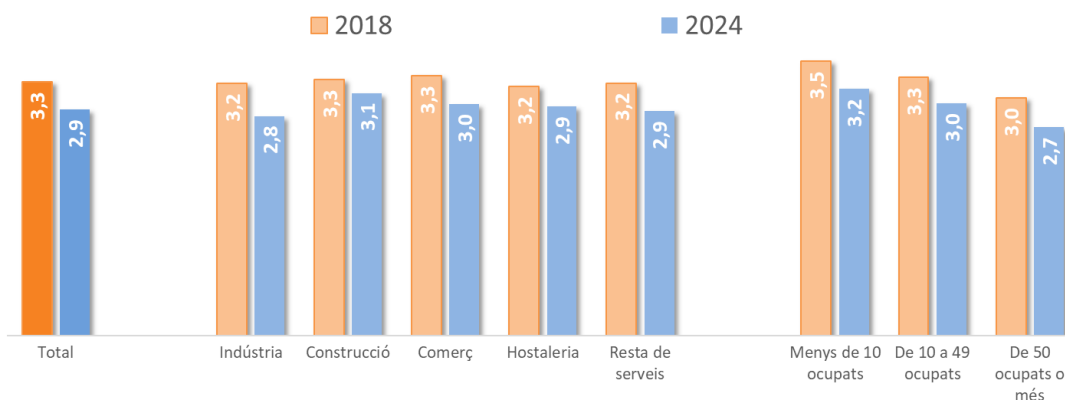
7. Predomina la cultura patriarcal (l'estil de direcció és en clau masculina)
(valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

La primera afirmació que hi ha més percentatge de respostes en desacord que d'acord en el 2024 és "les dones que sol·liciten mesures de conciliació familiar veuen perjudicada la seva carrera professional", amb una disminució generalitzada del grau de conformitat respecte al 2018. Una afirmació molt polaritzada, amb un grau d'acord o totalment d'acord del 30,1% dels establiments mentre en desacord del 30,5%. També hi ha diferències notables segons el sector i la dimensió d'empresa. La construcció i el comerç estan per sobre de la mitjana d'acord (3,1 i 3 respectivament) i també les microempreses i empreses petites (3,2 i 3 respectivament). On menys d'acord estan amb l'afirmació és a empreses mitjanes o grans (2,7).

8. Les dones que sol·liciten mesures de conciliació familiar veuen perjudicada la seva carrera professional (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)

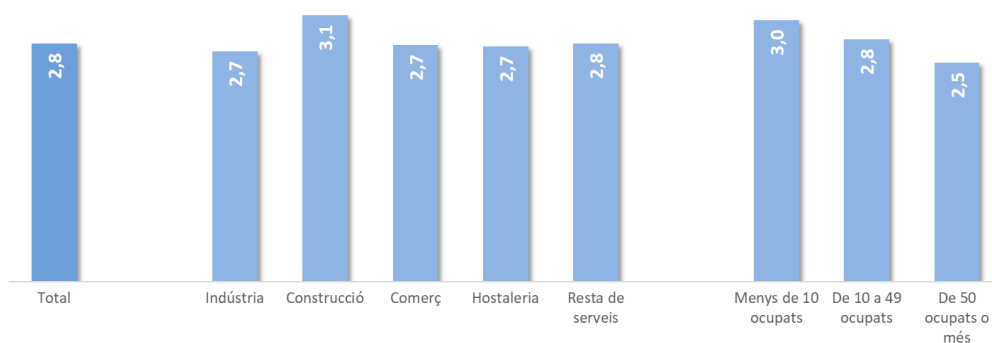


Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

La mitjana de l'afirmació "el teletreball és una mesura que acaben utilitzant més les dones per poder conciliar" és 2,8, és a dir, lleugerament en desacord. Torna a ser la construcció i les empreses de menys de 10 ocupats qui està per sobre la mitjana a favor (3,1 i 3 respectivament),

arribant a estar més establiments empresarials d'acord que en desacord amb l'afirmació, coincidint amb cultures més patriarcals. En canvi, les empreses de 50 ocupats o més són les que estan més en desacord (2,5 de mitjana).

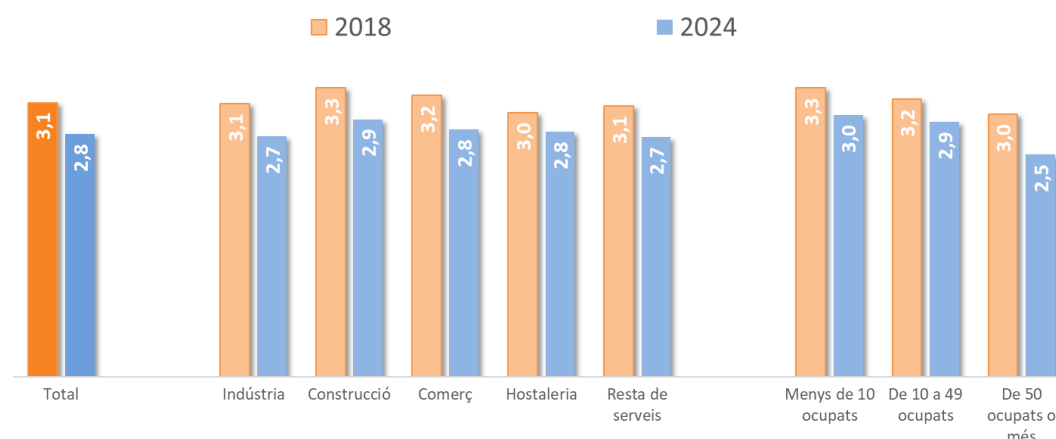
9. El teletreball és una mesura que acaben utilitzant més les dones per poder conciliar (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

Ha disminuït la conformitat amb l'afirmació "l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat" respecte al 2018, el qual denota un augment d'igualtat de gènere a la cultura empresarial. El percentatge dels establiments empresarials que estan d'acord disminueix del 34,7% al 2018 al 24,7% al 2024. De la mateixa manera, ha augmentat el percentatge d'establiments que estan en desacord del 23,8% al 33,7%. On està pitjor considerat l'ús de mesures de conciliació per part dels homes és a la construcció i a les empreses de menys de 10 ocupats (coincident amb les cultures més patriarcals). On està menys mal considerat és a indústria, a la resta de serveis, i a empreses mitjanes i grans.

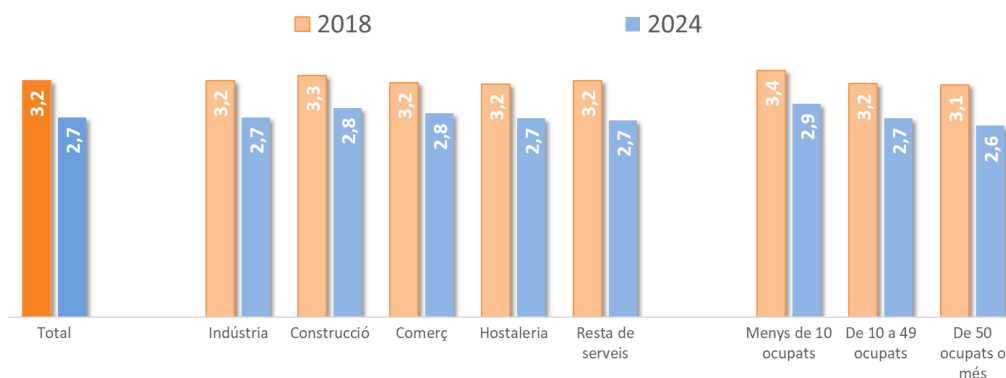
10. L'ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

El 34,6% de les persones que responen en representació de l'empresa opinen estar en desacord en que "falta meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat", enfront a un 23,5% que diu estar en acord. L'afirmació rep una valoració mitjana de 2,7, mentre al 2018 era de 3,21. Per tant, hi ha una percepció que hi ha més meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat. La valoració més alta de que falta meritocràcia és a les microempreses i més baixa a les empreses mitjanes i grans.

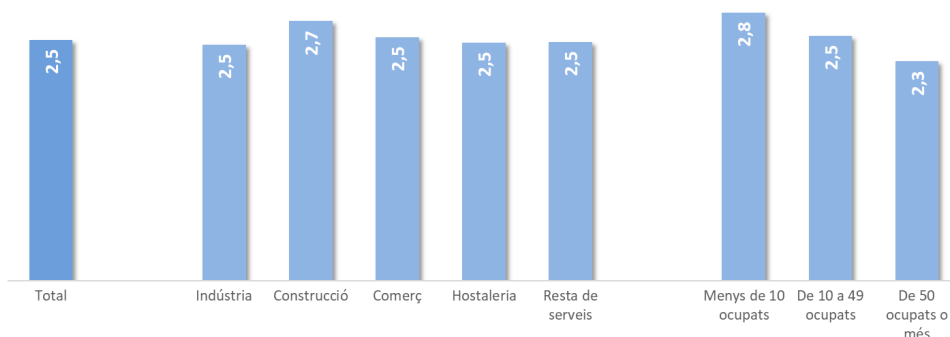
11. Falta meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat
(valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

L'afirmació amb més grau de desacord és la de que "hi ha discriminació cap a les dones en l'àmbit laboral de l'empresa (selecció, promoció, salari, etc.)", amb un 41,9% de desacord (valoració 1+2). Tot i això, encara hi ha un 20,4% de les empreses que estan d'acord en que hi ha discriminació cap a les dones a l'empresa (valoració 4+5). Això implica una mitjana de 2,5, i amb més intensitat a la construcció (2,7) i a les microempreses (2,8), tot i que sempre guanya el desacord. On menys discriminació es percep és a les empreses mitjanes o grans (de 50 ocupats o més) amb una valoració de 2,3.

12. Hi ha discriminació cap a les dones en l'àmbit laboral de l'empresa
(selecció, promoció, salari, etc.) (valoració mitjana: 1 totalment desacord i 5 totalment d'acord)



Font: Idescat i Cambracn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

4. RESUM EXECUTIU

- Les dones són el 41,1% del total de la plantilla, però només una de cada quatre en llocs de responsabilitat (24,3%). Comparativament al 2018, s'ha estancat en el 41% al total de la plantilla i ha augmentat només 0,6 punts en els llocs de decisió, des del 23,7% al 24,4%. Per tant, s'observen minúsculs avenços en paritat de gènere en llocs de decisió del 2018 al 2024.
- Un 34% de les empreses ha augmentat la presència femenina en la plantilla els darrers cinc anys, però en llocs de responsabilitat és només el 21,9%, malgrat que el percentatge de dones en aquestes ocupacions és força baixa, fet que confirma que l'avenç en l'accés de les dones a llocs directius està sent massa lent i no s'accelerará a curt termini.
- Les dones només superen el 50% de la plantilla a 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.
- 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 altra banda, no s'observa una correlació positiva entre dimensió empresarial i presència femenina en llocs directius.
- 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 tant en llocs de direcció com a la plantilla augmenta més en les empreses a partir de 50 treballadors.
- 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%).
- 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.
- Pel que als resultats obtinguts el 2024, les dues afirmacions amb major saldo positiu de respostes (diferència entre "d'acord" i "descord") 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, i que pot frenar l'adopció de noves mesures per reduir les desigualtats de gènere encara existents.

ANNEX: RESULTATS DE L'ENQUESTA DETALLATS 2024

	Total	Indústria	Construcció	Comerç	Hostaleria	Resta de serveis	Menys de 10 ocupats	De 10 a 49 ocupats	De 50 ocupats o més
Percentatge mitjà de dones a la plantilla									
Total llocs de treball	41,1	30,9	18,2	42,2	57,0	47,7	38,7	37,3	45,5
Llocs de responsabilitat	24,3	19,7	14,0	26,0	35,6	26,2	24,7	20,9	26,3
Evolució en els darrers 5 anys del percentatge de dones a l'empresa (en %)									
Total llocs de treball									
Ha augmentat	34,2	38,8	32,7	34,5	42,3	31,2	21,3	37,0	41,3
S'ha mantingut	56,7	53,8	58,4	57,4	47,5	58,5	69,1	55,8	48,6
Ha disminuït	5,2	3,7	6,8	5,8	6,5	5,3	7,9	5,0	3,4
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Saldo	29,0	35,1	25,9	28,7	35,8	25,9	13,4	32,0	37,9
Llocs de responsabilitat									
Ha augmentat	21,9	26,6	17,7	17,2	25,3	21,9	8,4	18,4	33,6
S'ha mantingut	70,3	65,4	77,0	76,2	65,9	69,8	84,6	76,3	56,4
Ha disminuït	3,8	4,4	3,2	4,3	5,1	3,3	5,3	3,0	3,3
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Saldo	18,1	22,2	14,5	12,9	20,2	18,5	3,2	15,4	30,3
Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere en els darrers 5 anys (en %)									
Pla d'igualtat									
Sí	42,8	50,8	41,0	40,2	47,9	39,7	29,0	43,4	51,9
No	29,4	25,3	40,1	29,8	27,4	29,6	47,8	35,7	12,3
Ja en tenia	23,9	20,1	16,8	27,7	21,0	25,7	21,6	18,7	29,1
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Comunicació interna i externa de mesures i actuacions fetes en favor de la igualtat									
Sí	42,8	49,0	39,0	38,0	52,4	41,2	30,5	43,4	50,9
No	31,8	29,8	43,3	32,9	29,3	30,8	47,5	37,8	16,9
Ja en tenia	21,4	17,4	15,6	26,8	14,6	22,9	20,3	16,6	25,5
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Mesures per assolir la paritat de gènere (quotes, programes de mentoria, etc.)									
Sí	29,1	36,4	29,8	24,6	25,8	27,6	19,3	26,5	37,7
No	47,9	43,7	56,5	47,6	54,5	48,0	58,8	54,9	35,7
Ja en tenia	19,0	16,2	11,6	25,5	16,0	19,4	20,3	16,4	19,9
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Mesures per reduir la desigualtat salarial									
Sí	33,9	38,9	35,3	34,3	30,6	31,5	25,5	35,4	38,8
No	32,5	30,7	38,7	29,2	35,5	33,3	46,6	31,1	23,5
Ja en tenia	29,7	26,8	23,8	34,1	30,2	30,2	26,2	31,3	31,0
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Mètode d'avaluació dels llocs de treball que garanteixi la igualtat salarial per llocs d'igual valor									
Sí	38,7	42,0	39,4	42,6	35,9	38,1	27,3	39,7	46,0
No	29,6	27,1	38,6	30,2	27,5	29,3	45,5	30,3	18,0
Ja en tenia	27,8	27,3	19,8	31,6	30,6	27,4	25,5	27,8	29,3
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Comunicació no sexista i inclusiva									
Sí	45,1	50,7	45,3	44,6	47,9	42,4	35,3	45,3	51,9
No	23,0	19,4	33,9	22,6	19,8	23,4	38,6	28,2	8,6
Ja en tenia	27,9	26,2	18,7	30,5	28,6	29,1	24,4	24,2	32,8
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Accions formatives en matèria d'igualtat al món laboral adreçades a la plantilla									
Sí	40,1	42,3	41,0	37,7	35,2	40,5	29,8	36,8	49,6
No	38,5	40,6	42,2	39,9	47,0	35,5	53,4	46,0	23,2
Ja en tenia	17,4	13,5	14,7	20,0	14,0	19,0	15,1	15,0	20,6
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Protocol d'assetjament a la feina (psicològic, sexual, per raó de sexe, gènere i diversitat sexual)									
Sí	49,9	55,3	50,4	47,1	57,8	47,6	38,6	50,9	57,2
No	22,4	18,5	32,9	24,0	20,4	22,2	40,7	26,1	7,2
Ja en tenia	23,7	22,6	14,6	26,6	18,1	25,2	19,0	20,8	28,9
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Mesures per millorar la salut mental de la plantilla tenint en compte les diferències entre homes i dones (anàlisi de riscos psicosocials, prevenció de l'absentisme, etc.)									
Sí	32,3	35,5	32,8	27,1	31,2	33,0	21,8	29,7	41,5
No	46,0	46,1	58,4	49,3	50,5	42,6	60,4	52,5	31,6
Ja en tenia	17,7	14,6	9,6	21,3	14,5	19,4	16,2	15,6	20,2
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Promoció del teletreball tenint en compte possibles necessitats diferents entre homes i dones									
Sí	28,7	30,2	25,3	25,3	12,2	31,7	20,8	29,2	33,9
No	55,3	58,0	63,4	58,2	75,1	49,4	63,3	57,9	47,9
Ja en tenia	12,1	8,1	9,2	14,2	9,0	13,9	14,2	10,6	11,5
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Mesures de conciliació complementàries a les legals (permisos extra, escoles bressol, etc.)									
Sí	31,4	28,4	35,5	30,9	29,1	32,5	28,3	32,3	32,9
No	45,4	48,1	44,7	48,3	51,0	42,5	52,0	48,6	38,7
Ja en tenia	19,3	19,8	17,6	18,5	16,2	19,9	18,0	17,0	21,7
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Horari laboral europeu (jornada continuada i sortida a les 17h)									
Sí	25,4	31,6	29,7	22,8	14,3	24,0	22,4	26,8	26,5
No	52,2	41,6	55,6	59,7	56,2	53,3	59,0	53,7	46,5
Ja en tenia	18,4	23,1	12,5	15,1	25,8	17,7	17,0	17,2	20,3
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Flexibilitat horària d'entrada i sortida, i hores per gestions familiars/personals									
Sí	45,3	49,5	45,7	42,6	35,6	45,5	42,8	47,6	45,6
No	20,2	16,0	22,4	24,0	32,1	19,1	27,7	21,3	14,3
Ja en tenia	30,5	30,9	29,7	31,1	28,6	30,4	27,9	28,8	33,4
NS/NR	4,0	3,7	2,2	2,3	3,7	5,0	1,7	2,2	6,7
Grau d'acord amb afirmacions relacionades amb la igualtat de gènere i la conciliació en l'entorn empresarial, mitjana (1: totalment desacord, 5 totalment d'acord)									
Els equips formats per homes i dones obtenen millors resultats	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2
Les dones amb la mateixa preparació que els homes tenen més dificultats per promocionar	3,1	3,2	3,3	3,1	3,0	3,0	3,3	3,1	3,0
Predomina la cultura patriarcal (l'estil de direcció és en clau masculina)	3,0	3,0	3,2	3,0	2,7	2,9	3,1	3,0	2,9
Es percep una manca de criteris basats en la meritocràcia per accedir als llocs de responsabilitat	2,7	2,7	2,8	2,8	2,7	2,7	2,9	2,7	2,6
Les dones estan suficientment representades en els departaments estratègics de les empreses	3,2	3,1	3,2	3,2	3,3	3,3	3,2	3,2	3,3
Les empreses valoren el treball realitzat presencialment	3,9	3,8	4,1	3,8	4,0	3,9	4,0	3,9	3,8
Les dones que sol·liciten mesures de conciliació familiar veuen perjudicada la seva carrera professional	2,9	2,8	3,1	3,0	2,9	2,9	3,2	3,0	2,7
L'ús de les mesures de conciliació per part dels homes està mal considerat	2,8	2,7	2,9	2,8	2,8	2,7	3,0	2,9	2,5
Les dones tenen un estil de lideratge més col·laboratiu i participatiu que els homes	3,3	3,3	3,4	3,3	3,1	3,3	3,4	3,3	3,2
Hi ha discriminació cap a les dones en l'àmbit laboral de l'empresa (selecció, promoció, salari, etc.)	2,5	2,5	2,7	2,5	2,5	2,5	2,8	2,5	2,3
El teletreball és una mesura que acaben utilitzant més les dones per poder conciliar	2,8	2,7	3,1	2,7	2,7	2,8	3,0	2,8	2,5
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	3,2	3,3	3,3	3,2	3,2	3,1	3,2	3,2	3,2

Font: Idescat i Cambrabcn. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2024

RESULTATS DE L'ENQUESTA DETALLATS 2018

	TOTAL	Indústria	Construcció	Comerç	Hostaleria	Resta de serveis	Menys de 10 ocupats	De 10 a 49 ocupats	De 50 a 199 ocupats	Barcelona	Girona	Leida	Tarragona
Percentatge mitjà de dones a la plantilla													
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
Evolució en els darrers 5 anys del percentatge de dones a l'empresa (en %)													
Total llocs de treballs													
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
Llocs responsabilitat													
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
Implementació de polítiques per a la igualtat de gènere en els darrers 5 anys (en %)													
Pla d'igualtat													
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
Mesures per assolir la paritat de gènere (quotes, promoció talent femení, etc.)													
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
Política d'igualtat salarial													
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
Comunicació no sexista i inclusiva													
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
Accions formatives en matèria de gènere i món laboral													
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
Protocol d'assetjament a la feina (psicològic, per raó de sexe, sexual i diversitat sexual)													
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
Foment del teletreball													
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
Mesures de conciliació complementàries a les legals (permisos extra, augment del permís de paternitat, escoles bressol, etc.)													
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
Horari laboral europeu (jornada continuada i sortida a les 17h)													
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
Flexibilitat horària d'entrada i sortida, i hores per gestions familiars/personals													
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
Grau d'acord amb afirmacions en l'entorn empresarial, mitjana (1: totalment desacord, 5 totalment d'acord)													
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 Cambra. Enquesta de Clima empresarial IIIT.2018



www.donaempresaeconomia.org

odee
observatori **dona** empresa economia

 **Cambra**
de Comerç de Barcelona