

8 de març de 2024

# Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes



## Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

**ACCIÓ**

Generalitat de Catalunya



Els continguts d'aquest document estan subjectes a una llicència Creative Commons. Si no s'indica el contrari, se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor, no se'n faci un ús comercial i no se'n distribueixin obres derivades. Podeu consultar un resum de les condicions de la llicència a:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

L'ús de marques i de logotips en el present informe és merament informatiu. Les marques i els logotips esmentats pertanyen als seus respectius titulars i en cap cas són titularitat d'ACCIÓ.

### Realització

Unitat d'Estratègia i Intel·ligència Competitiva d'ACCIÓ  
Gabinet Ceres. Investigació sociològica i de mercats.

Barcelona, març de 2024

## Introducció

En aquest informe mostrem les principals conclusions d'una enquesta encarregada per ACCIÓ amb l'objectiu d'aprofundir sobre la **perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes**.

El 2022 ACCIÓ va fer una enquesta a càrrecs directius de més de 5.000 empreses de diversos sectors, dimensions i característiques sobre aspectes quantitatius i qualitatius de la direcció amb la idea de tenir una perspectiva de gènere de la direcció d'aquestes empreses.

Les dades que es presenten en aquest informe es basen en les respostes de 363 persones directives (alta direcció i direcció intermèdia) d'aquestes empreses.

### Resum executiu

1. Perfil dels càrrecs directius enquestats
2. Trajectòria professional segons gènere
3. Actituds professionals de les dones directives
4. Sistemes de selecció de personal directiu

### Annex



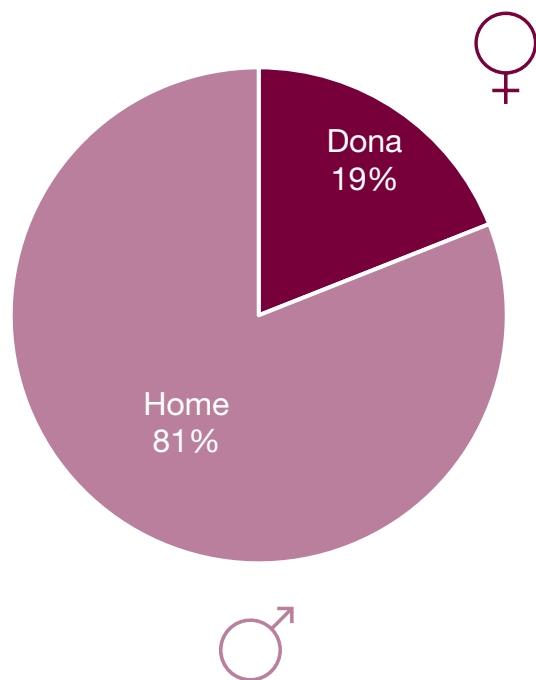
# Resum executiu

## Resum executiu i principals conclusions

1. Gairebé un **20%** dels càrrecs directius enquestats en el marc d'aquest informe són **dones**.
2. Aquestes dones acostumen a ser més joves, amb un nivell d'estudis més elevat, **menys presents que els homes en càrrecs d'alta direcció** i tenen sous més baixos.
3. Les dones directives destaquen en **empreses dels sectors salut** (farma i bio) i en empreses d'altres sectors industrials. Els homes destaquen en càrrecs directius d'empreses dels sectors d'alimentació i metal·lúrgia, infraestructures i construcció.
4. Les habilitats que més destaquen en les dones són **el multitasking, les relacions interpersonals i la comunicació assertiva**; mentre que entre els homes destaquen més la visió estratègica, la presa de decisions i el pensament analític.
5. La **capacitat de treball, el multitasking i la visió estratègica** són les habilitats que les dones directives perceben que més els valoren.
6. Les dones directives perceben més obstacles en la carrera professional que els homes. D'entre aquests obstacles, destaca **el sostre de vidre i la dificultat per compaginar la vida laboral i personal**. Els homes també perceben la dificultat de compaginar, però destaquen més la manca de contactes o coneixements.
7. Quant a les actituds professionals, tant homes com dones consideren molt important en la seva carrera professional la **possibilitat d'aprendre o millorar, d'assumir responsabilitats o reptes i la realització o el desenvolupament professional**. A aquests tres aspectes, les dones directives els assignen valoracions més altes.
8. En relació amb la seva carrera professional, les dones consideren significativament més importants els **aspectes relacionats amb la conciliació**: la flexibilitat horària, el poder compaginar la vida personal i professional i la possibilitat de teletreballar.
9. A l'hora de seleccionar una persona per cobrir un càrrec directiu, s'observen **poques diferències segons el gènere de qui decideix**.
10. Les habilitats en les quals més destaquen les dones directives no són les habilitats més desitjades (ni per dones ni per homes) a l'hora de cobrir una posició directiva a l'empresa. **Les dones, quan seleccionen, donen importància a habilitats com la visió estratègica o la presa de decisions, habilitats que elles no identifiquen com els seus punts forts**, en canvi, no donen importància a la capacitat de treball o el *multitasking*, que sí que ho són.

# 1. Perfil dels càrrecs directius enquestats

## Gènere dels càrrecs directius enquestats



Gairebé un 20% dels càrrecs enquestats en el marc d'aquest informe són dones directives.

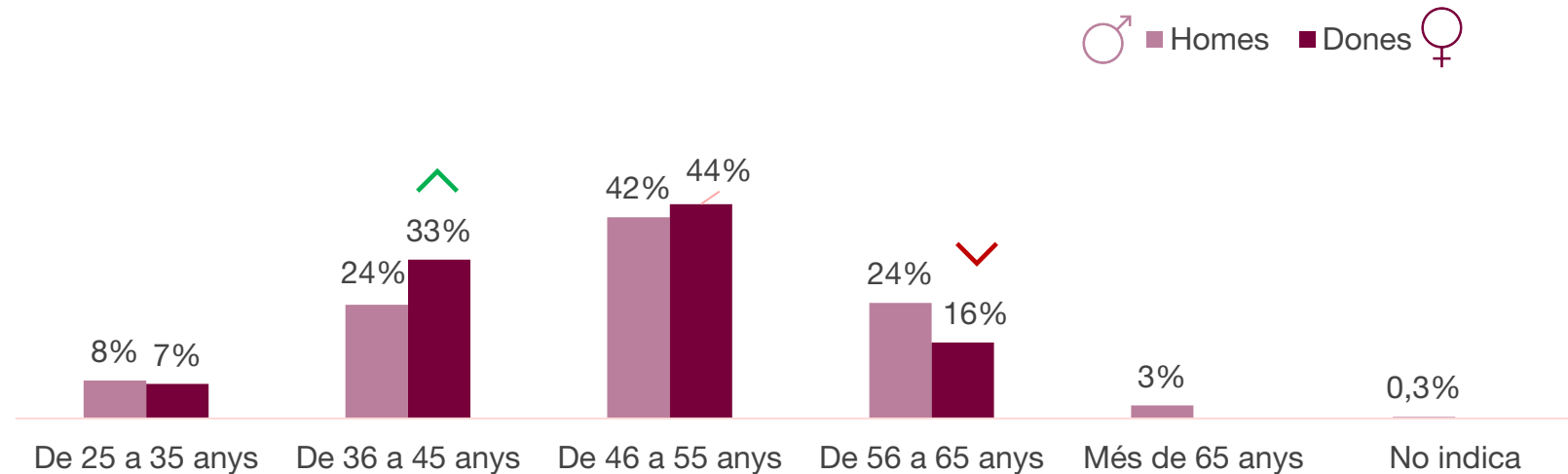
A partir d'aquesta segmentació per gènere, l'informe presenta els resultats de la resta de preguntes, diferenciant entre les respostes d'homes i de dones. Les diferències significatives en les respostes de dones directives respecte a les dels homes directius s'identifiquen amb la següent simbologia:

- ⤴ Les dones destaquen significativament per **sobre**.
- ⤵ Les dones destaquen significativament per **sota**.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: Base: n=363 persones directives d'empreses catalanes. Pregunta: Indiqui el seu gènere.

## Edat dels càrrecs directius enquestats



♂ 49      47 ♀

De mitjana, les dones directives són dos anys més joves que els homes directius.

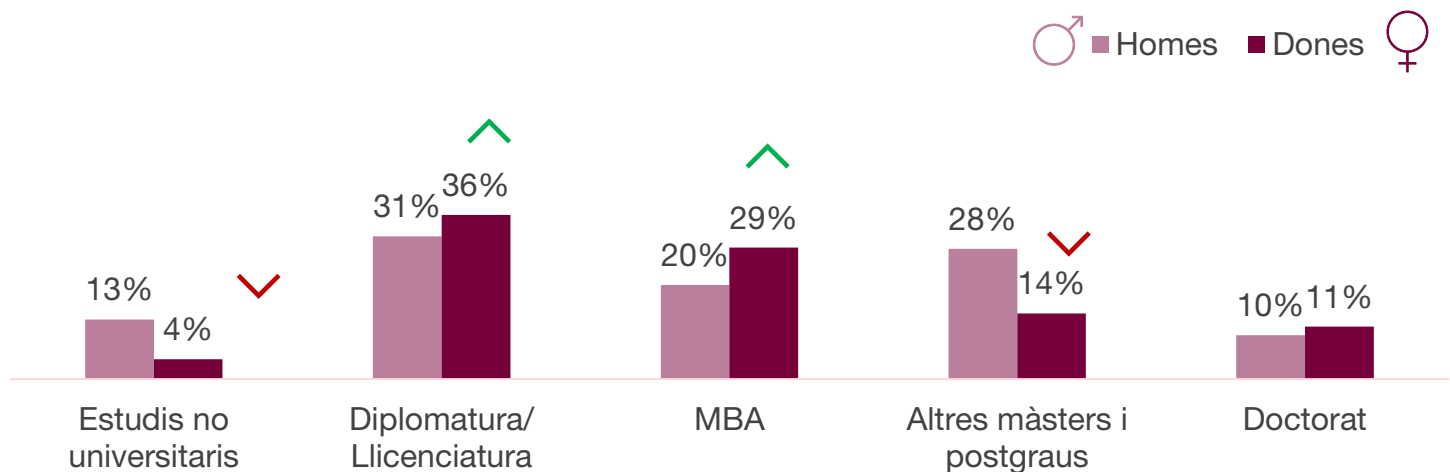
Tot i que la majoria d'homes i dones en càrrecs directius de l'enquesta se situen entre els 46 i els 55 anys, les dones directives destaquen significativament entre el col·lectiu de 36 a 45 anys, i els homes directius destaquen entre el col·lectiu de 56 a 65 anys.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

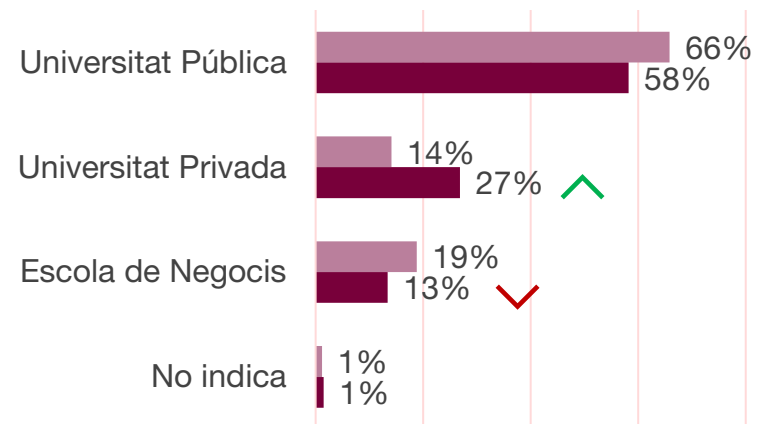
Nota: Base: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Indiqui la seva edat.



## Estudis dels càrrecs directius enquestats



Estudis universitaris



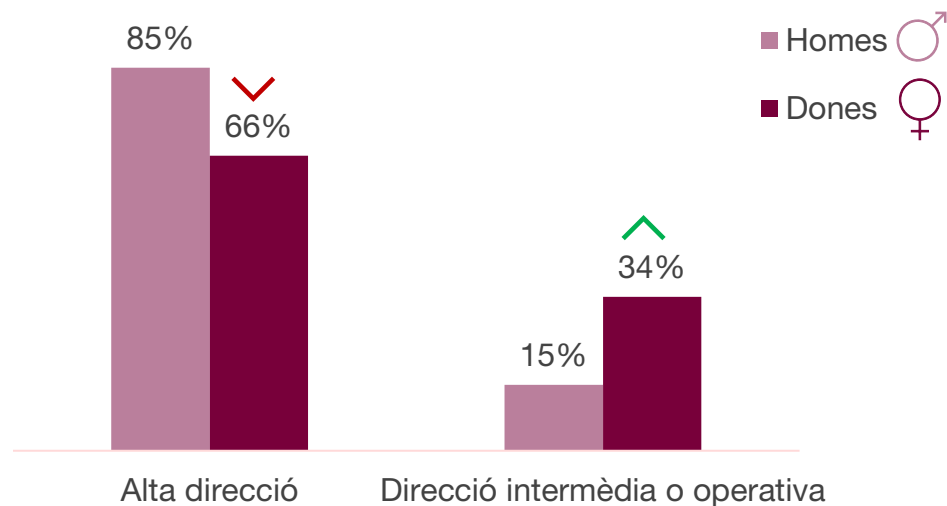
El nivell d'estudis és força elevat, però s'observen diferències segons el gènere: mentre els homes destaquen en estudis no universitaris i altres màsters i postgraus, les dones ho fan en diplomatures o llicenciatures i MBA.

Per tipus d'universitat, destaca la universitat pública en ambdós gèneres. A la privada hi ha un major percentatge de dones i a les escoles de negocis, d'homes.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: Base: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Indiqui el nivell més alt d'estudis que ha finalitzat

## Tipus de càrrec dels càrrecs directius enquestats



### Agrupacions:

**Alta direcció** inclou Gerència, Presidència, Presidència del Consell d'Administració, Presidència de la Junta, Administració única, Direcció General o Direcció Executiva

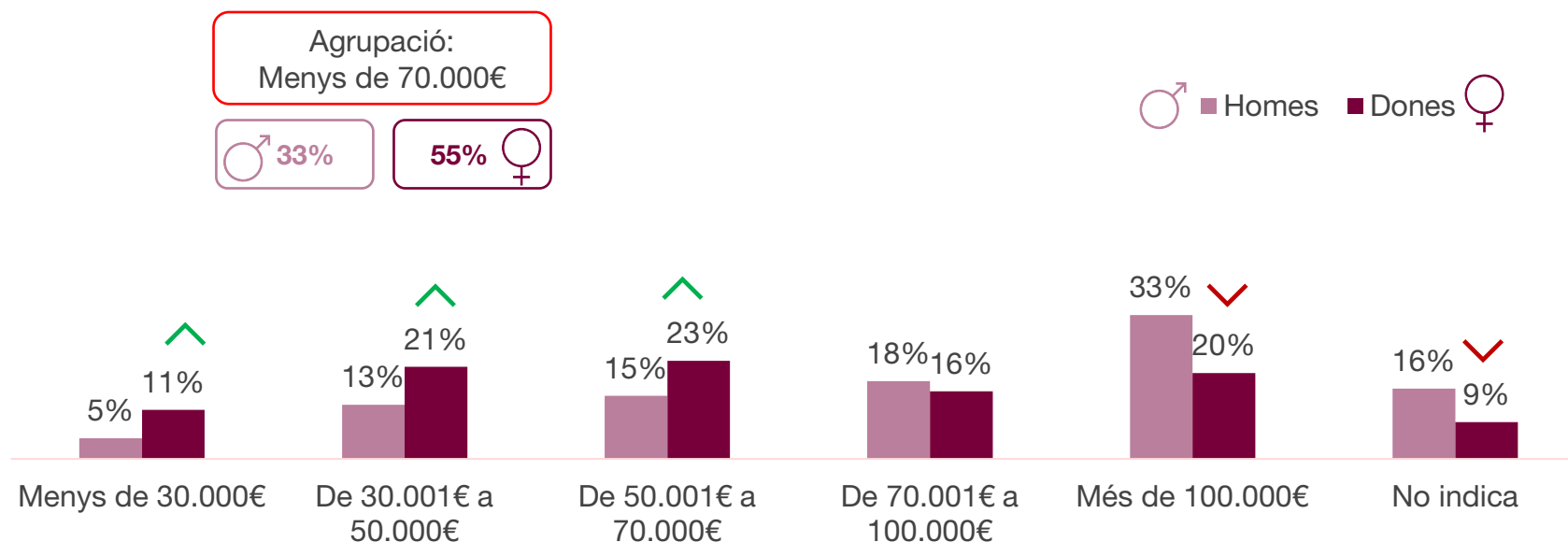
**Direcció intermèdia o operativa** inclou Direcció de Departaments (Màrqueting, RH, Financer...) o Direcció de sucursals o filials de l'empresa.

Amb relació als càrrecs directius, també s'observen diferències de gènere. Els homes destaquen significativament en rols d'alta direcció, mentre que les dones ho fan en càrrecs de direcció intermèdia o operativa.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: Base: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Actualment, quin càrrec ocupa dins la seva empresa?

## Ingressos anuals dels càrrecs directius enquestats



Estimació mètrica  
d'ingressos anuals



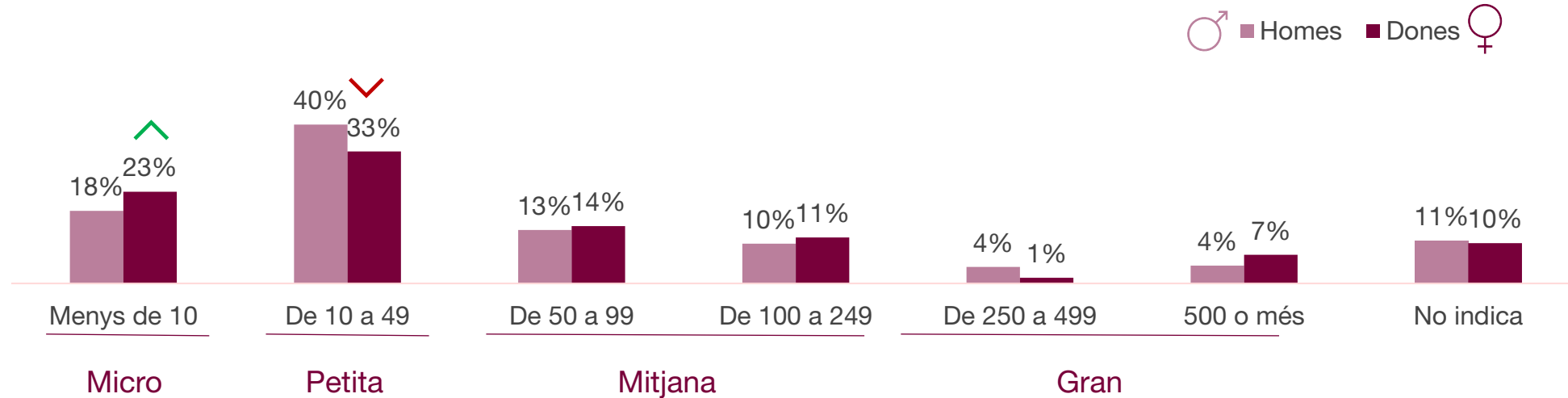
L'estimació mètrica d'ingressos anuals es calcula assignant els següents valors (respectivament): 25.000; 40.000; 60.000; 85.000; 120.000.

Les diferències de gènere s'accentuen a l'hora d'analitzar els ingressos anuals de les persones directives. Els homes destaquen significativament en els rangs superiors a 70.000€, mentre que les dones ho fan en els rangs inferiors. Quan s'aprofundeix en l'anàlisi, les diferències en l'estimació salarial s'observen també dins de grups d'edat homogenis i en nivells jeràrquics comparables.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: Base: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Aproximadament, comptant els incentius, sous variables i altres, ens podria indicar el rang on se situen els seus ingressos anuals?

## Nombre de treballadors de l'empresa que dirigeixen

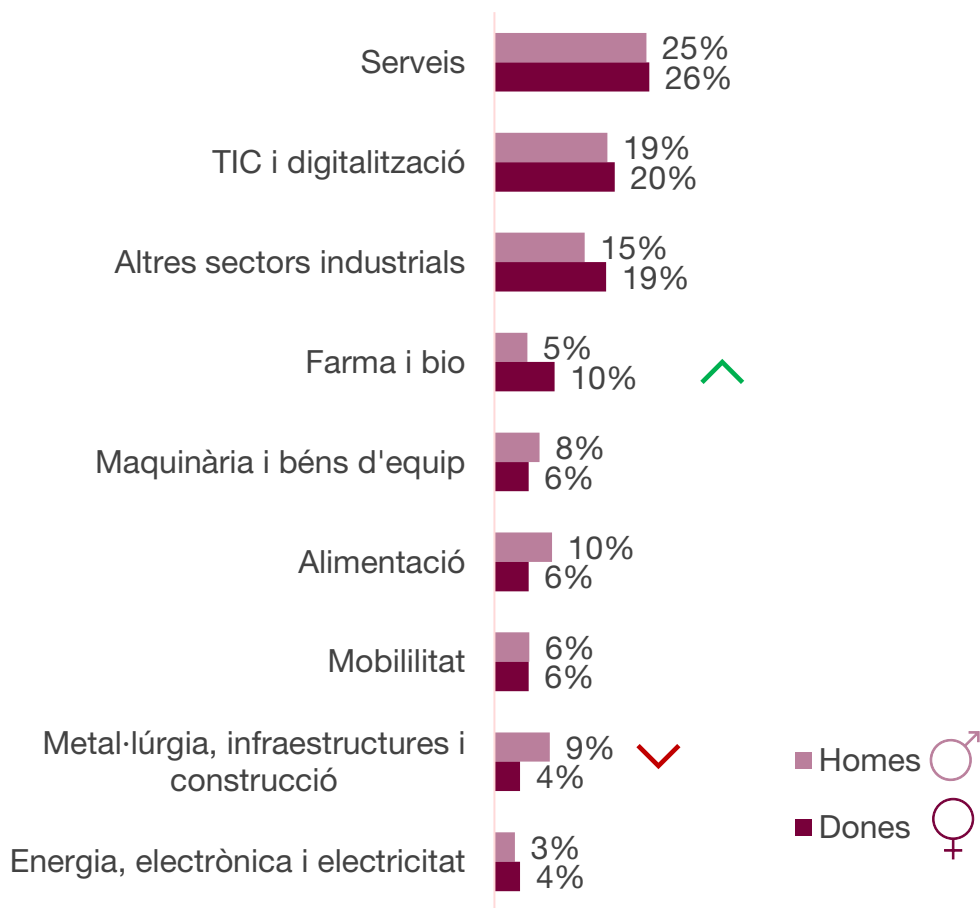


Sense que hi hagi grans diferències en funció de la dimensió de l'empresa, el rol de les dones directives destaca lleugerament en microempreses, mentre que els homes directius tenen una major presència en petites empreses. En grans empreses no s'aprecien diferències significatives. Si es fa la comparativa per facturació de l'empresa, tampoc no s'observen diferències per gènere.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Aproximadament, indiqui el nombre de treballadors de la seva empresa. Informació de la mida d'empresa obtinguda de la base de dades d'ACCIÓ, només es pregunta si les dades són incompletes o incorrectes.

## Sector de l'empresa que dirigeixen



Les dones directives destaquen en empreses dels sectors salut (farma i bio) i en empreses d'altres sectors industrials. Els homes destaquen en càrrecs directius d'empreses dels sectors d'alimentació i metal·lúrgia, infraestructures i construcció.

Agrupacions:

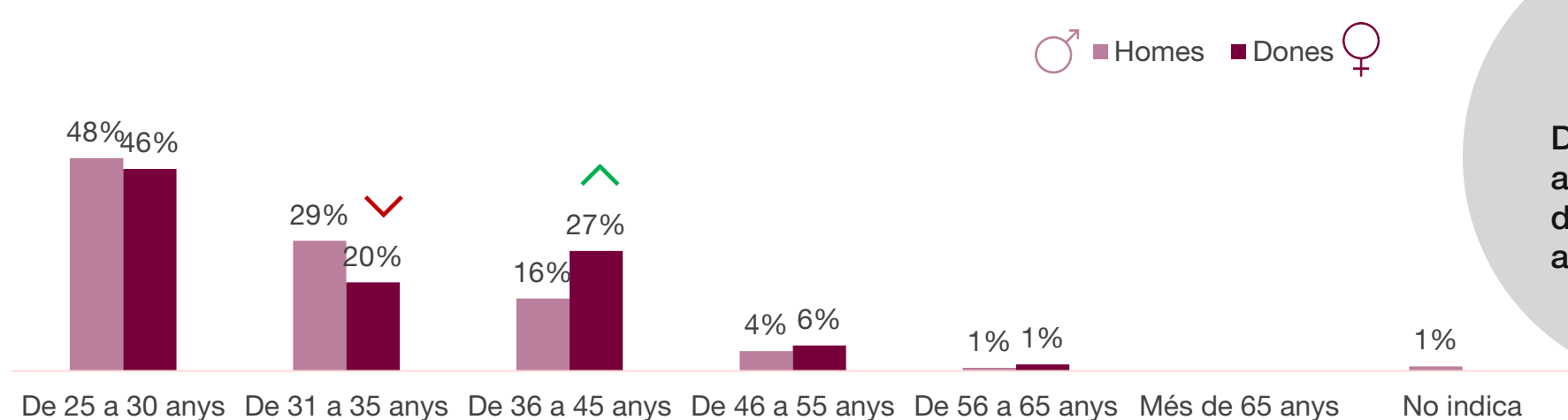
**Alimentació** inclou Agricultura, Aigua, Alimentació i Vins, caves i begudes;  
**Automoció, transport i logística** inclou Automoció, Logística de mercaderies, Serveis de mobilitat i Altres indústries del transport;  
**Altres sectors industrials** inclou Audiovisual, Packaging, Química i plàstics, Residus, Tèxtil i moda, Videojocs i Altres manufactures de disseny;  
**Farma i bio** inclou Biotecnologia, Cosmètica i Indústria farmacèutica;  
**Serveis** inclou Consultoria i serveis empresarials, Educació, formació i serveis editorials, Finances i assegurances, Habitatge, R+D, Salut i serveis sanitaris, Serveis de mobilitat, Turisme i oci, Altres serveis;  
**Metal·lúrgia, infraestructures i construcció** inclou Infraestructures i construcció i Transformació de metall i altres materials.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: A quin sector pertany la seva empresa? Informació del sector de l'empresa obtinguda de la base de dades d'ACCIÓ, només es pregunta si les dades són incompletes o incorrectes.

## 2. Trajectòria professional segons gènere

## Edat en què ocupen el primer càrrec directiu



♂ 32      34 ♀

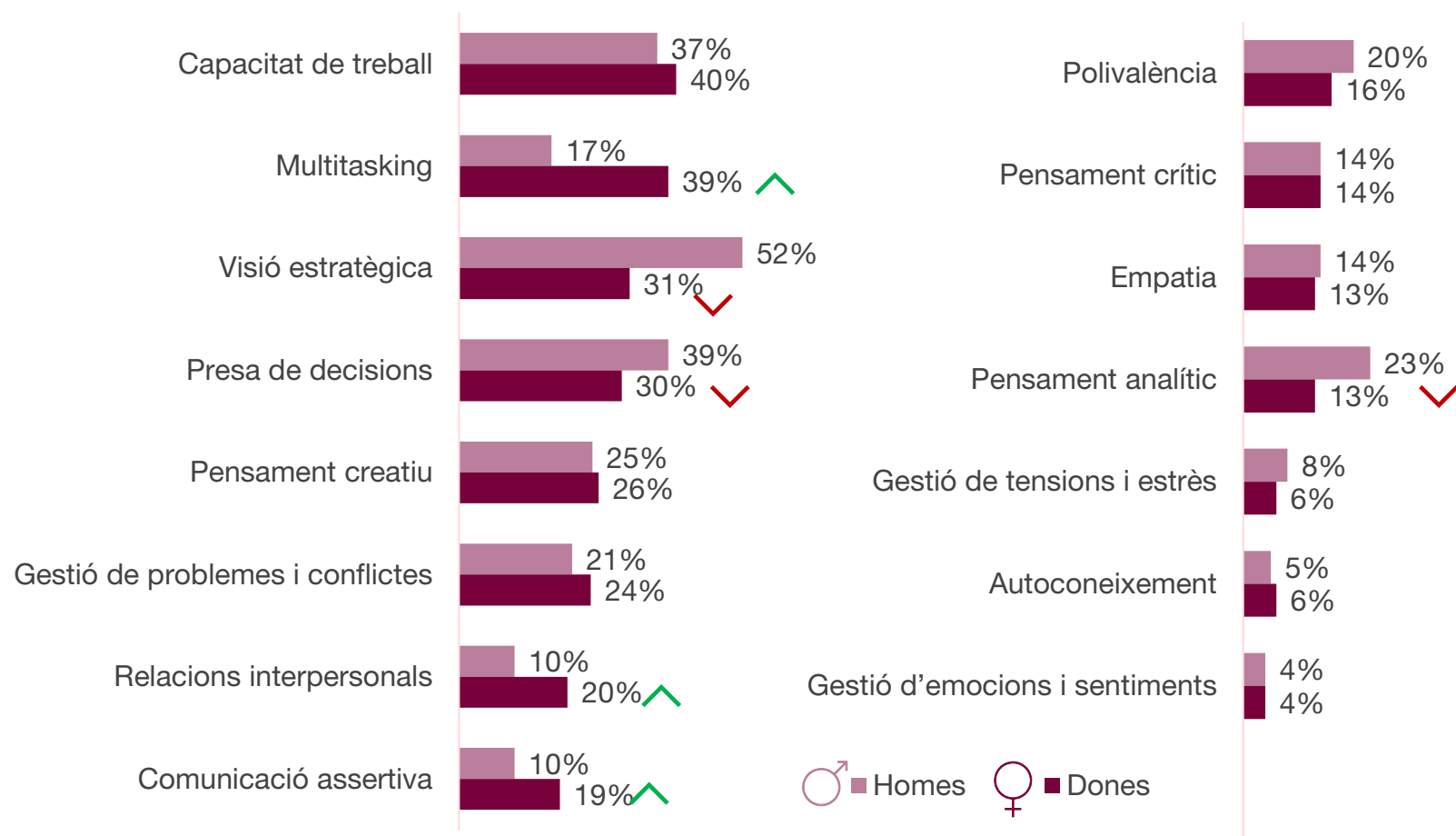
De mitjana, els homes accedeixen a un càrrec directiu uns 2 anys abans que les dones.

La majoria d'homes directius i de dones directives ocupen el seu primer càrrec a la direcció entre els 25 i els 30 anys. Les dones directives destaquen significativament en el rang d'edat de 36 a 45 anys, mentre que els homes destaquen en el rang de 31 a 35 anys.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Quina edat tenia quan va ocupar per primera vegada un càrrec directiu?

## Habilitats professionals que més li han valorat



Les tres habilitats professionals per les quals les dones consideren haver estat més valorades són la capacitat de treball, el *multitasking* i, a distància, la visió estratègica.

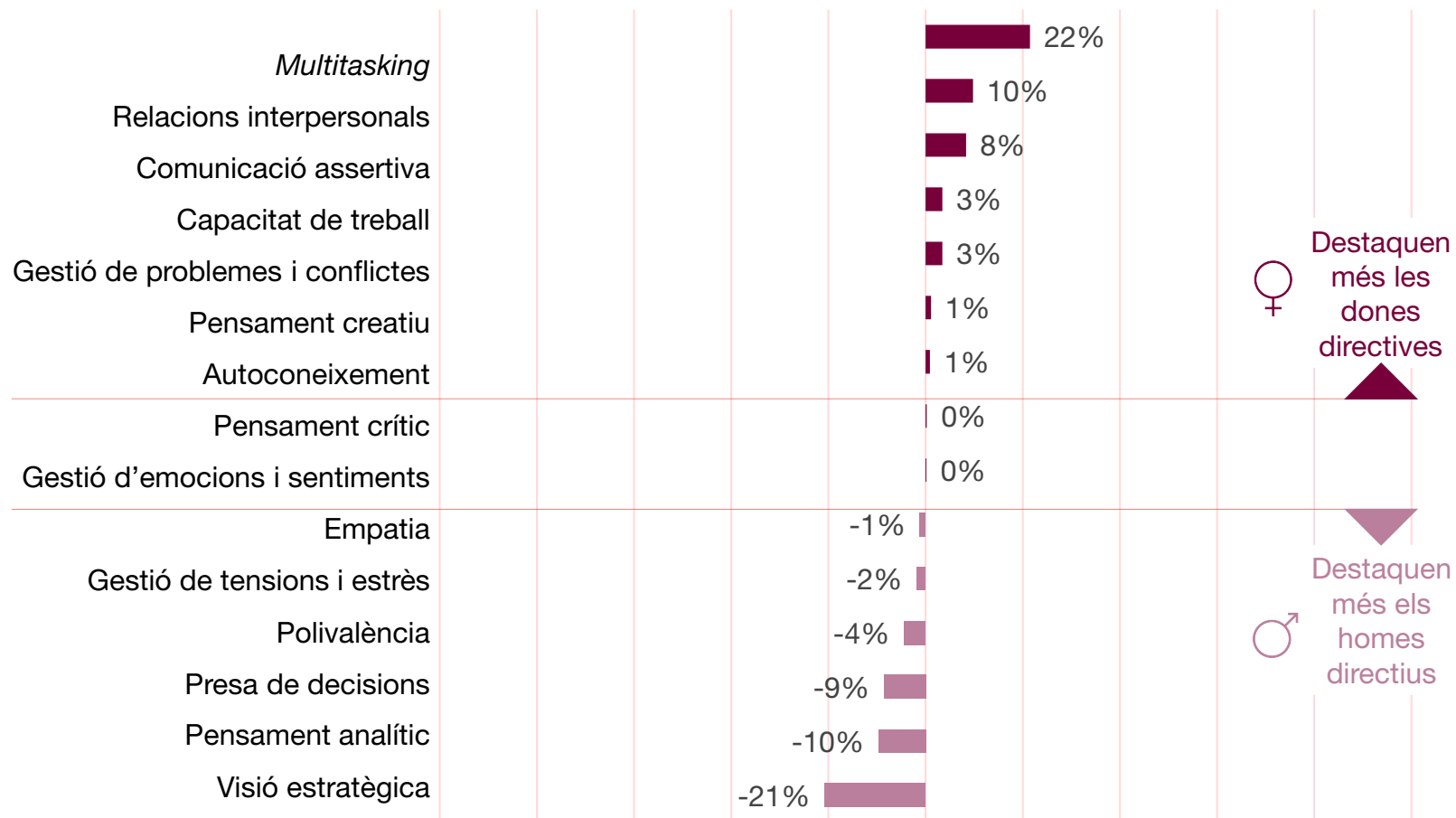
En els homes hi ha més consens de quines són les seves tres principals habilitats: la visió estratègica i, a distància, la presa de decisions i la capacitat de treball.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Del següent llistat, ordeni les 3 habilitats que li han estat més valorades en la seva trajectòria professional. (Resposta múltiple).



## Diferències en les habilitats professionals que li han valorat més segons gènere



Les habilitats personals en les quals les dones destaquen per sobre dels homes són:

- El *multitasking*
- Les relacions interpersonals
- La comunicació assertiva

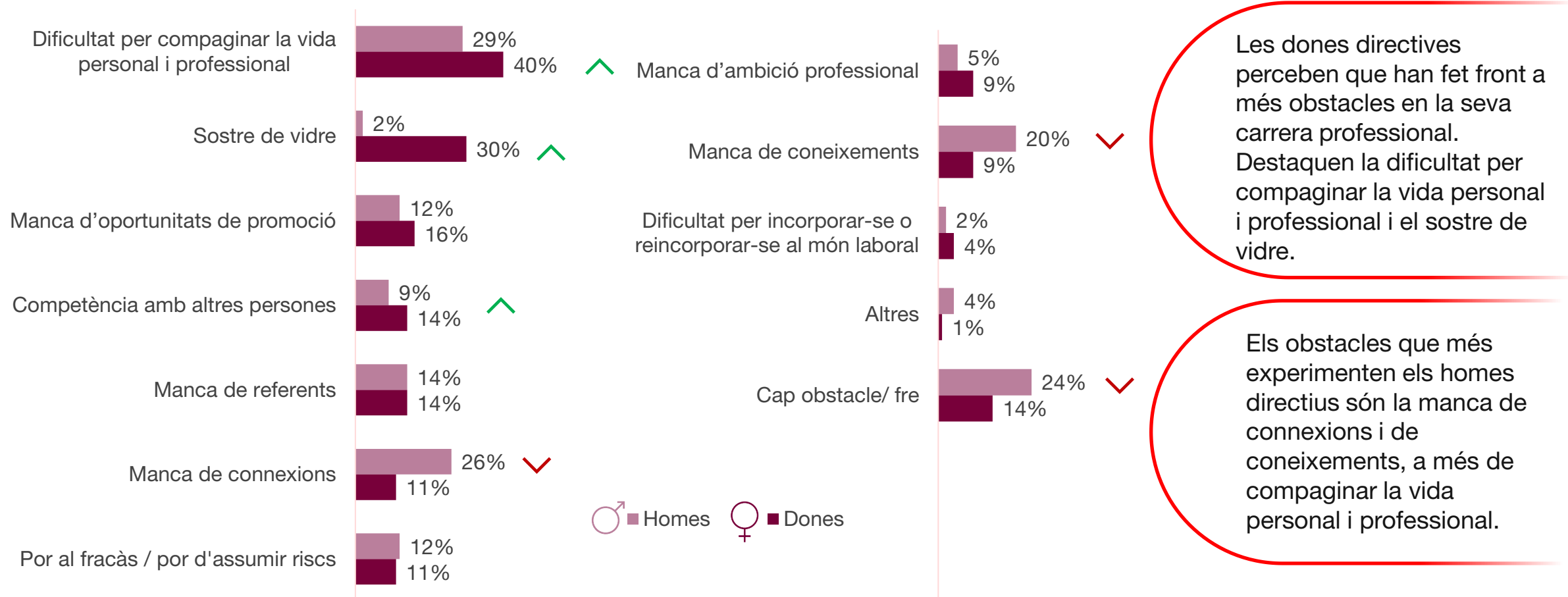
Els homes destaquen per sobre de les dones en:

- La visió estratègica
- El pensament analític
- La presa de decisions

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Del següent llistat, ordeni les 3 habilitats que li han estat més valorades en la seva trajectòria professional. (Resposta múltiple). Es presenten les diferències entre homes i dones respecte a les habilitats més valorades en la seva trajectòria professional.

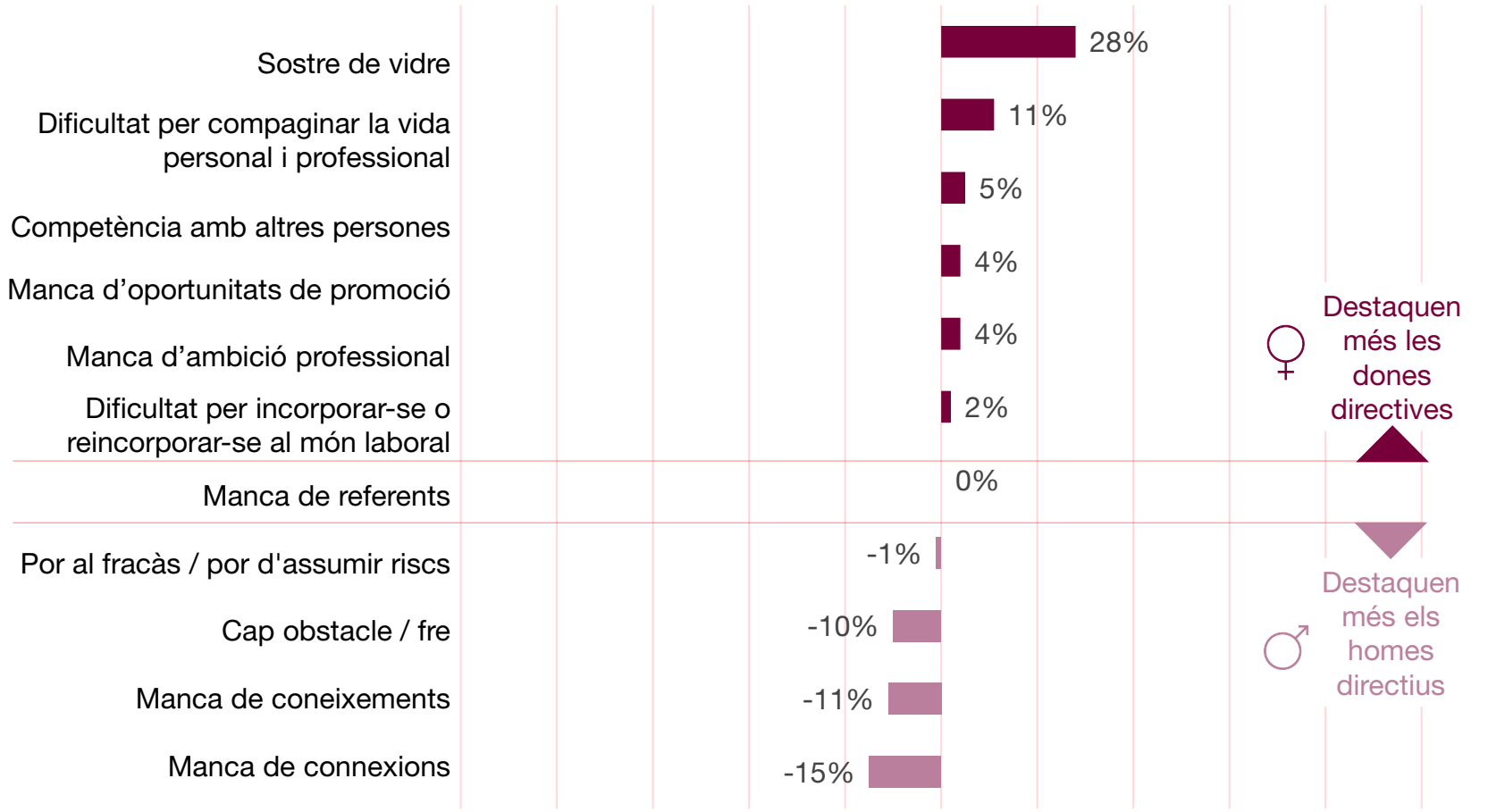
## Principals obstacles i frens de la carrera professional



Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Dels següents, quins diria que han estat els principals obstacles/frens en la seva carrera professional, tot i que els hagi superat? (Resposta múltiple).

## Diferències en els obstacles i frens de la carrera professional segons gènere



Els obstacles/frens professionals en els quals les dones destaquen per sobre dels homes són, sobretot:

- El sostre de vidre
- La dificultat per compaginar la vida personal i professional.

Mentre que els homes destaquen per sobre de les dones en:

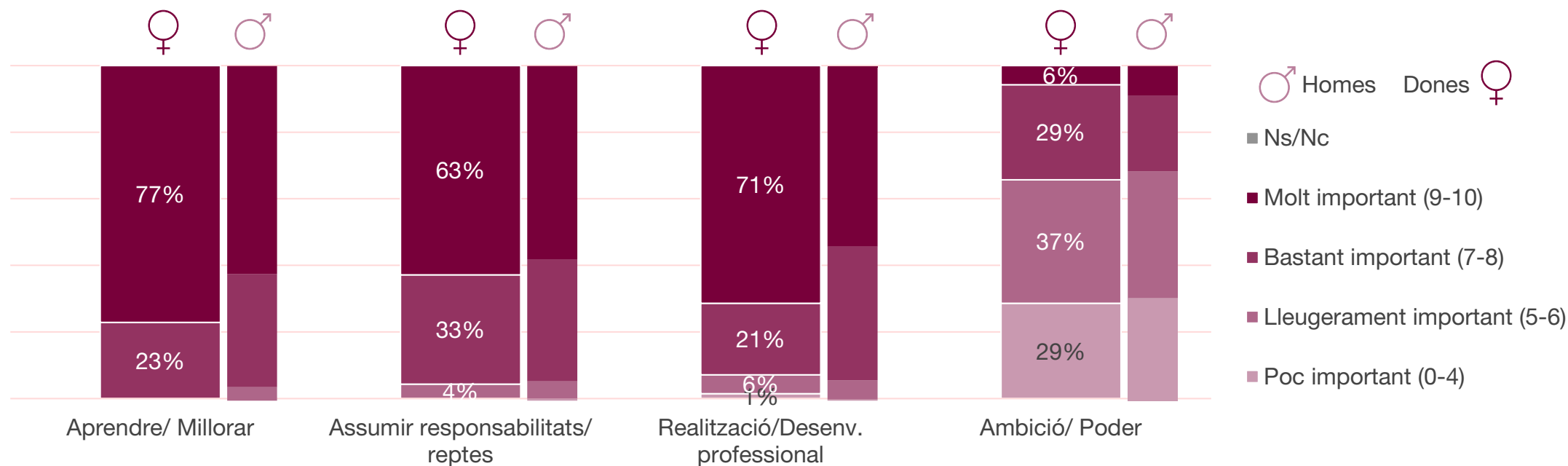
- La manca de connexions
- La manca de coneixements.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes  
 Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Dels següents, quins diria que han estat els principals obstacles/frens en la seva carrera professional, tot i que els hagi superat? (Resposta múltiple). Es presenten les diferències entre homes i dones respecte als obstacles/frens de la carrera professional.

### 3. Actituds professionals de les dones directives

## Actituds professionals. Aspectes de desenvolupament professional segons les dones directives

Tant homes com dones consideren molt important en la seva carrera professional la possibilitat d'aprendre o millorar, d'assumir responsabilitats o reptes i la realització o el desenvolupament professional. A aquests tres aspectes, però, les dones directives els assignen valoracions més altes (9 i 10) que els homes. En canvi, en general, no es considera tan rellevant l'ambició o el poder, i no s'observen diferències significatives segons el gènere.

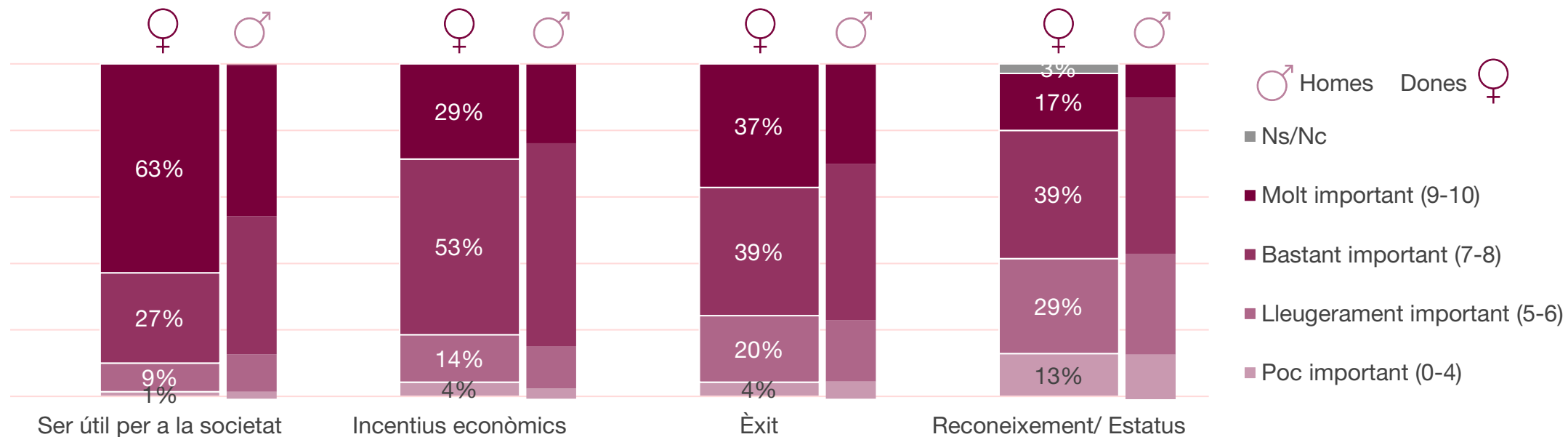


Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta en una escala del 0 al 10, indiqui en quina mesura són importants els següents aspectes en la seva carrera professional? (Agrupada)

## Actituds professionals. Aspectes de retorn professional segons les dones directives

Tant homes com dones consideren molt o bastant important en la seva carrera professional el fet de ser útil per a la societat, els incentius econòmics i l'èxit. En aquests tres aspectes, les dones directives també assignen valoracions més altes (9 i 10) que els homes. En canvi, en general, no es considera tan rellevant el reconeixement o l'estatus i no s'observen diferències significatives segons el gènere.

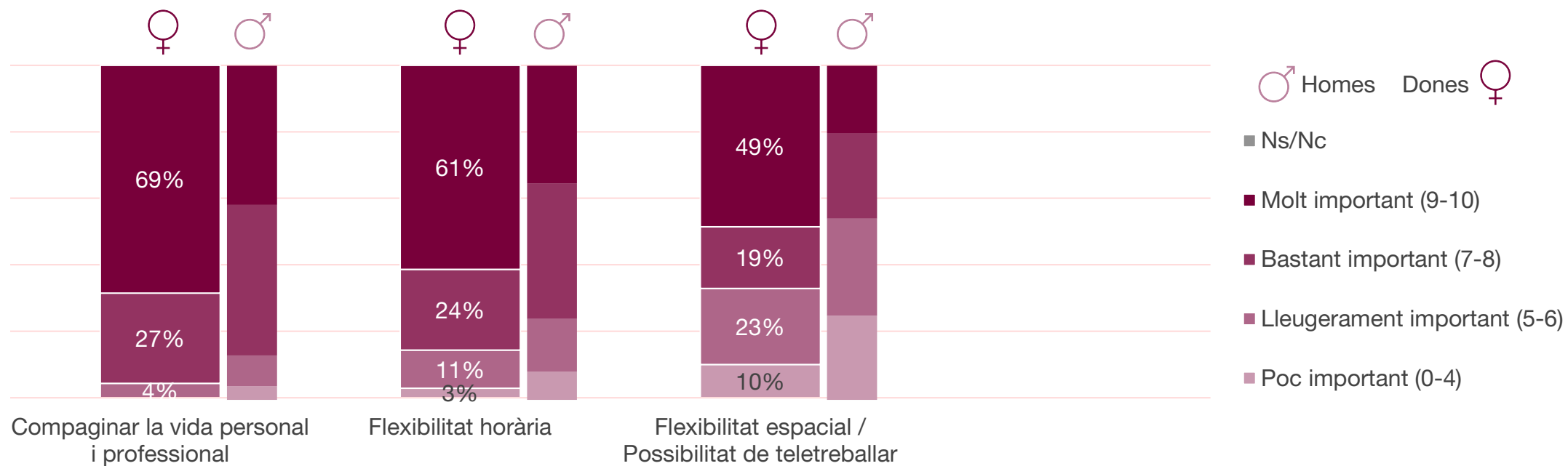


Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: en una escala del 0 al 10, indiqui en quina mesura són importants els següents aspectes en la seva carrera professional? (Agrupada)

## Actituds professionals. Aspectes de conciliació segons les dones directives

Els aspectes relacionats amb la conciliació personal-laboral també reben un alt grau d'importància, que és significativament més accentuada en les dones directives. Les dones directives destaquen la importància de: poder compaginar la vida personal i professional, la flexibilitat horària, i en menor mesura, la flexibilitat espacial.



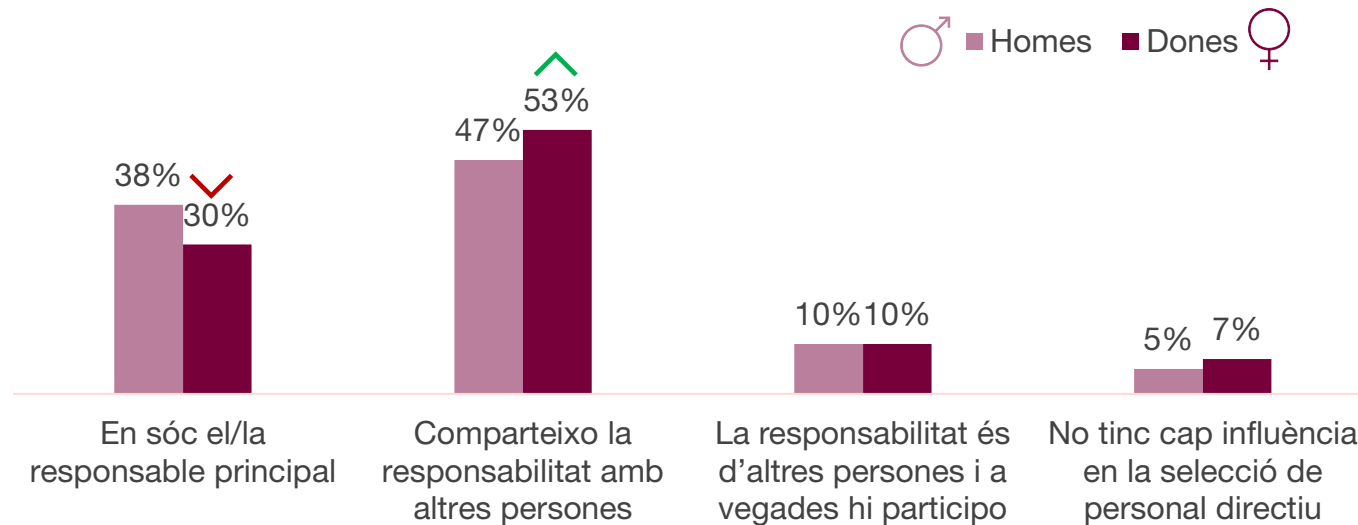
Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: en una escala del 0 al 10, indiqui en quina mesura són importants els següents aspectes en la seva carrera professional? (Agrupada)

## 4. Sistemes de selecció de personal directiu



## Responsabilitat durant el procés de selecció de personal directiu



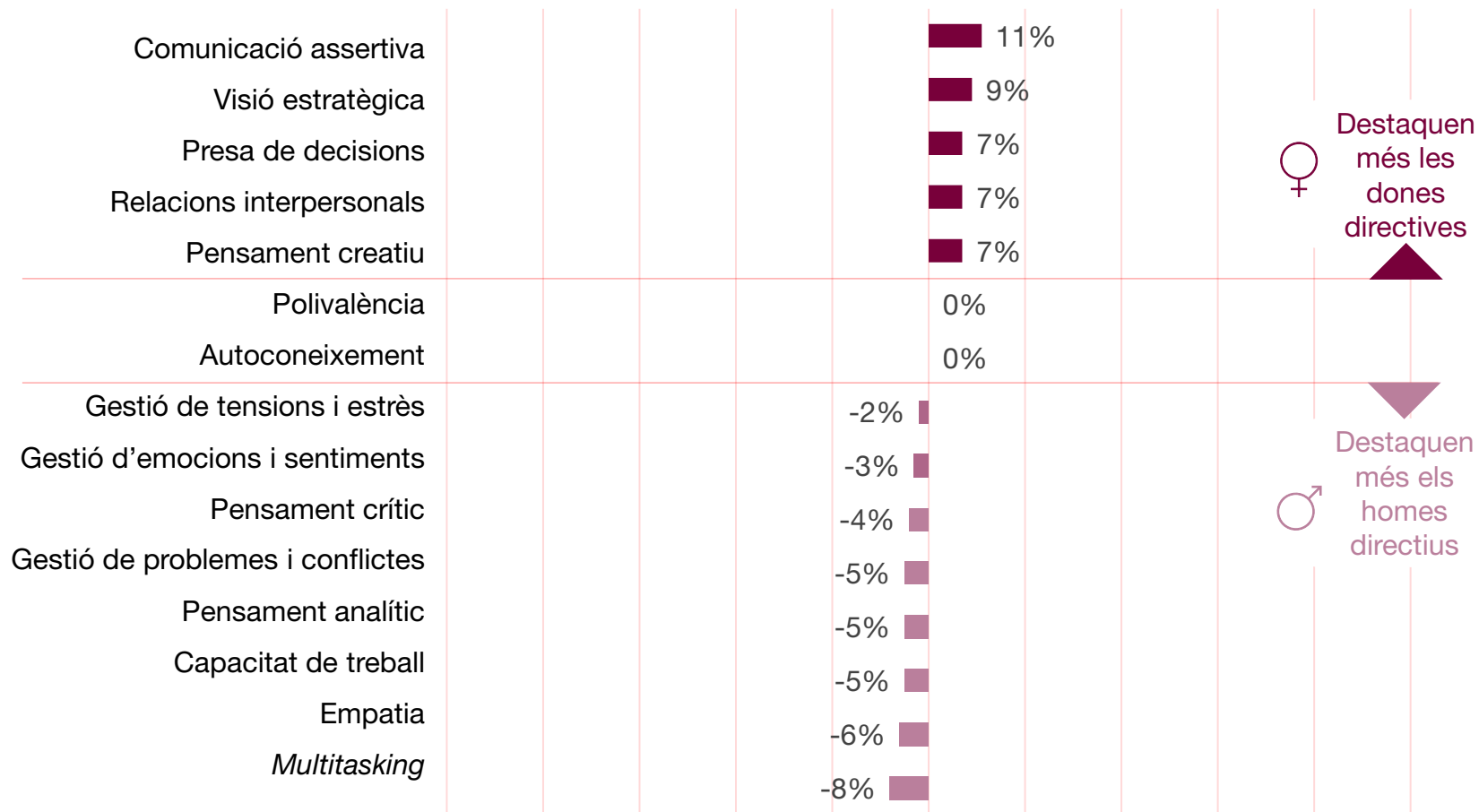
A l'hora de decidir la selecció de personal directiu tant homes com dones comparteixen la responsabilitat amb altres persones.

El nivell de responsabilitat en la decisió és més alt entre els homes.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: En quina mesura, té influència en la selecció de personal directiu en la seva empresa?

## Diferències en les habilitats més importants per cobrir una posició directiva segons gènere



D'entre les habilitats que es busquen per cobrir una posició directiva les dones consideren més importants que els homes:

- La comunicació assertiva
- La visió estratègica
- La presa de decisions
- Les relacions interpersonals
- El pensament creatiu.

Mentre que els homes consideren més importants:

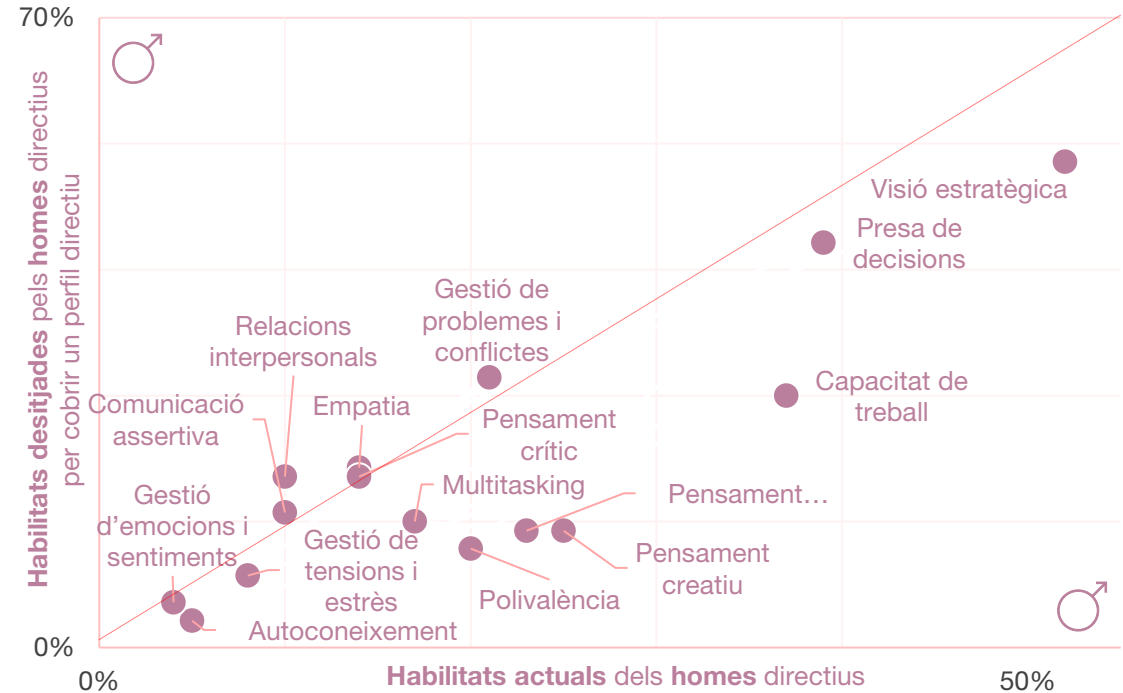
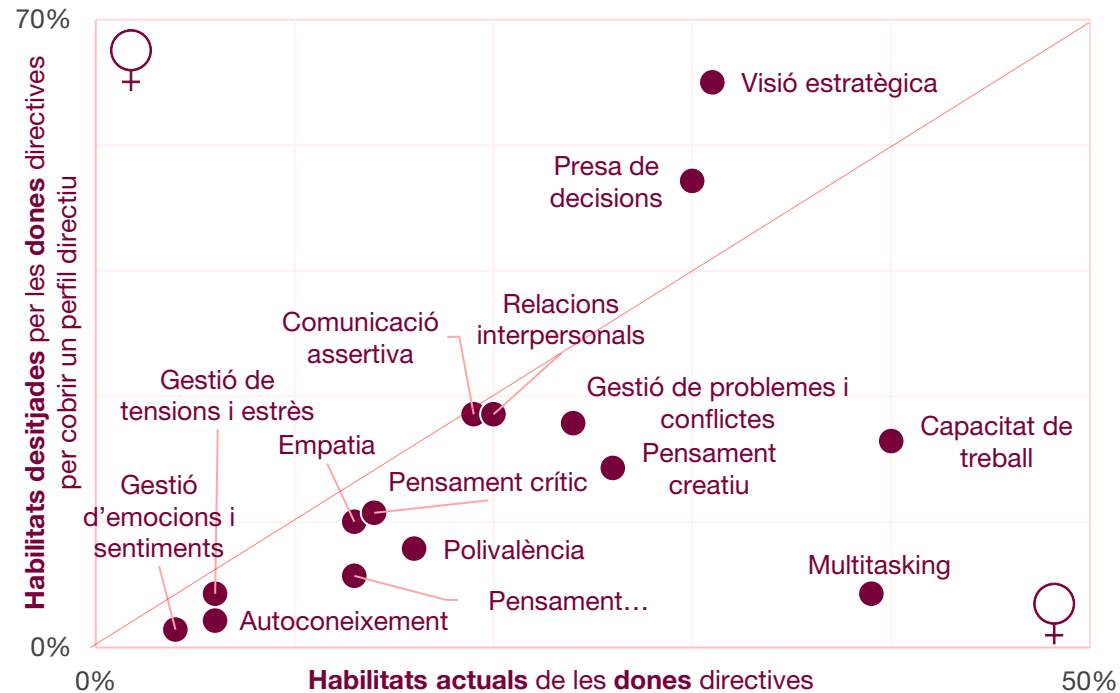
- El *multitasking*
- L'empatia
- La capacitat de treball
- El pensament analític
- La gestió de problemes i conflictes.

Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=363 persones directives d'empreses catalanes (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta: Del següent llistat, ordeni les 3 habilitats més importants que un càrrec directiu hauria de tenir. (Resposta múltiple). Nota: Es presenten les diferències entre homes i dones respecte a les habilitats més importants per cobrir una posició directiva.

## Sistemes de selecció de personal directiu. Habilitats professionals actuals vs. habilitats més desitjades (1) 27

En aquestes matrius es presenten **les habilitats actuals** relacionades amb les **habilitats desitjades** per seleccionar personal directiu. La matriu de l'esquerra presenta les habilitats desitjades quan és una dona qui selecciona amb relació a les habilitats actuals de les dones; la de la dreta, quan és un home qui selecciona amb relació a les habilitats actuals dels homes. **Les dones, quan seleccionen, donen importància a habilitats com la visió estratègica o la presa de decisions, habilitats que elles no identifiquen com els seus punts forts, en canvi, no donen importància a la capacitat de treball o el multitasking, que sí que ho són.**

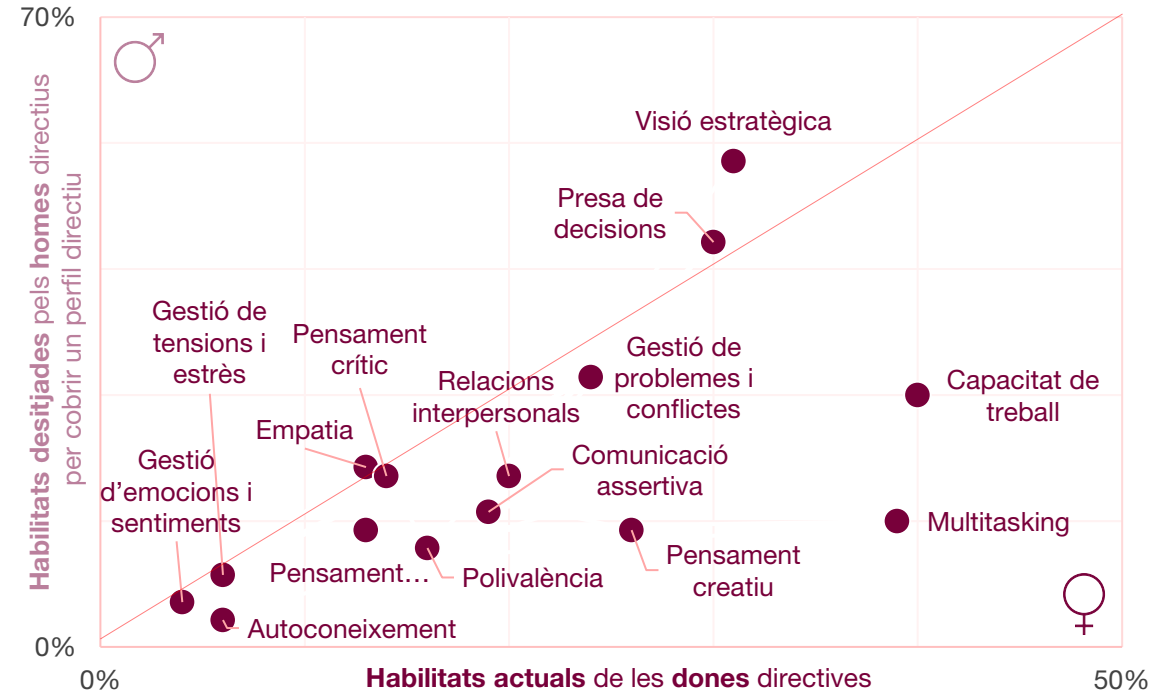
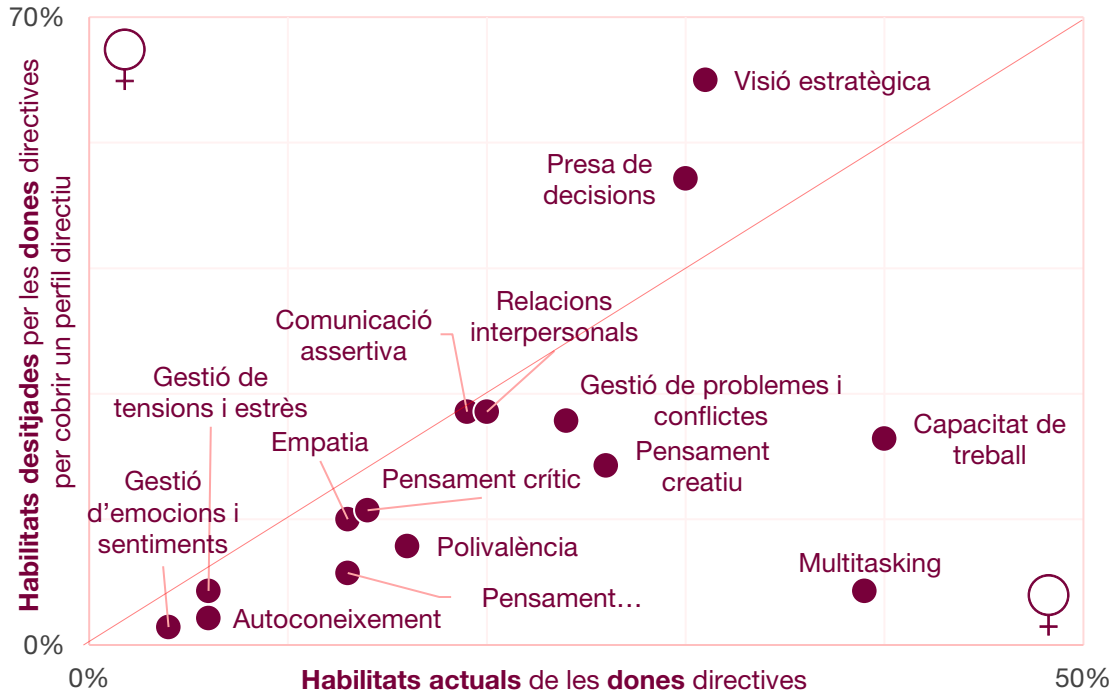


Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=343 persones directives amb alguna responsabilitat en la selecció de personal directiu (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta (Eix X): Del següent llistat, ordeni les 3 habilitats que li han estat més valorades en la seva trajectòria professional. Pregunta (Eix Y): Del següent llistat, ordeni les 3 habilitats més importants que un càrrec directiu hauria de tenir.

# Sistemes de selecció de personal directiu. Habilitats professionals actuals vs. habilitats més desitjades (2)

En aquest cas, la matriu de l'esquerra presenta les habilitats desitjades quan és una dona qui selecciona, la de la dreta quan és un home qui selecciona. En tots dos casos es posen en relació amb les habilitats actuals de les dones. Homes i dones donen la màxima importància a la visió estratègica i la presa de decisions. **Capacitat de treball i multitasking, que són habilitats claus entre les dones directives, no són clau en un procés de selecció, sigui un home o una dona qui selecciona.**



Font: Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes

Nota: n=343 persones directives amb alguna responsabilitat en la selecció de personal directiu (81% d'homes i 19% de dones). Pregunta (Eix X): Del següent llistat, ordeni les 3 habilitats que li han estat més valorades en la seva trajectòria professional. Pregunta (Eix Y): Del següent llistat, ordeni les 3 habilitats més importants que un càrrec directiu hauria de tenir.

# Annex

## Fitxa tècnica

- **Nom:** Perspectiva de gènere a la direcció de les empreses catalanes.
  - **Àmbit:** Catalunya
  - **Univers de treball:** Empreses que hagin tingut contacte amb ACCIÓ i empreses de selecció de personal de Catalunya
  - **Base de mostreig:** Bases de dades d'empreses d'ACCIÓ (5.459 empreses, de les quals 200 són empreses de selecció de personal).
  - **Mostra obtinguda:** n=363 persones directives (alta direcció i direcció intermèdia) d'empreses catalanes i n=17 responsables d'empreses de selecció de personal.\*
  - **Error mostral associat:** Amb un nivell de confiança del 95%, el marge d'error mostral màxim per a dades globals en el supòsit de mostreig aleatori simple és d'un  $\pm 5,1\%$  per a les persones directives. En el cas dels responsables d'empreses de selecció s'estima un error mostral d'un  $\pm 23,3\%$ .
- 
- **Empresa executora:**  
Gabinet Ceres. Investigació sociològica i de mercats.

- **Qüestionari:** Dissenyat per Ceres i ACCIÓ a partir dels objectius:
  - **Aplicació:** versió digital d'aplicació en línia.
  - **Durada:** 15 minuts aproximadament.
  - **Idiomes d'aplicació:** català i castellà.
- **Metodologia del treball de camp:** Telemàtic (CAWI) amb seguiment telefònic per incentivar la resposta.
  1. Enviament de l'enllaç a l'enquesta mitjançant correu electrònic a la selecció de l'univers (n= 4.113).
  2. Recordatoris per correu electrònic (fins a 2 o 3 recordatoris).
  3. Seguiment telefònic (fins a 3 trucades) per incentivar la resposta.
  4. Seguiment i control del treball de camp: controls de taxa de resposta, gestió dels dubtes, controls de qualitat de les respostes, revisió i actualització dels contactes.
- **Dates del treball de camp:** El treball de camp es va dur a terme entre el 27 de juny i el 22 de juliol de 2022.


(\* ) De les 417 respostes rebudes, se'n consideren 363. S'eliminen 18 enquestes a empreses duplicades (empreses en què respon més d'una persona directiva) i 15 respostes de perfils que no són de direcció.

# Gràcies

Passeig de Gràcia, 129  
08008 Barcelona

[accio.gencat.cat](http://accio.gencat.cat)  
[catalonia.com](http://catalonia.com)

 @accio\_cat  
@Catalonia\_TI

 [linkedin.com/company/acciocat/](https://www.linkedin.com/company/acciocat/)  
[linkedin.com/company/invest-in-catalonia/](https://www.linkedin.com/company/invest-in-catalonia/)

**Més informació sobre el sector, notícies i oportunitats:**

<https://accio.gencat.cat/ca/serveis/banc-coneixement/cercador/BancConeixement/eic-perspectiva-genera-direccio-empreses-catalanes>

