



INFORME SOBRE

# LA SITUACIÓ I NECESSITATS DE LES DONES DIRECTIVES I EMPREENEDORES

 **GOVERN ALTERNATIU  
DE CATALUNYA**

**Igualtat**

Gemma Lienas i David González

16 de desembre de 2022

## CONTINGUT

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓ.....</b>                                                         | <b>3</b>  |
| Qui són les dones directives i empenedores?.....                                | 3         |
| Per què es necessiten dones directives i empenedores? .....                     | 3         |
| Quines són les característiques d'aquestes dones? .....                         | 4         |
| <b>INDICADORS SOBRE DONES DIRECTIVES I EMPRENEDORES .....</b>                   | <b>5</b>  |
| Posicions directives i de gerència .....                                        | 5         |
| Taxes d'emprenedoria.....                                                       | 6         |
| <b>ANÀLISI DEL MARC NORMATIU .....</b>                                          | <b>8</b>  |
| Plans d'igualtat .....                                                          | 8         |
| Presència de dones als consells d'administració.....                            | 9         |
| Contractació pública.....                                                       | 10        |
| Emprenedoria .....                                                              | 11        |
| <b>PROGRAMES I AJUDES PER A DONES EMPRENEDORES .....</b>                        | <b>13</b> |
| <b>DEBILITATS I PROBLEMES.....</b>                                              | <b>14</b> |
| DONES DIRECTIVES.....                                                           | 14        |
| Problemes socials .....                                                         | 15        |
| Problemes de formació: .....                                                    | 16        |
| Violència masclista .....                                                       | 17        |
| Problemes d'organització de les empreses .....                                  | 18        |
| Problemes d'usos dels temps i conciliació .....                                 | 19        |
| DONES EMPRENEDORES .....                                                        | 19        |
| Problemes de formació .....                                                     | 20        |
| Estereotips de gènere.....                                                      | 20        |
| Problemes de finançament .....                                                  | 20        |
| Problemes en l'acompanyament per part de l'administració.....                   | 20        |
| Problemes d'usos dels temps i conciliació .....                                 | 21        |
| Problemes ajudes .....                                                          | 21        |
| Problema representativitat de les dones a les cambres i altres organismes ..... | 21        |
| <b>PROPOSTA DE MILLORES .....</b>                                               | <b>22</b> |
| 1. Estudis que reflecteixin la realitat .....                                   | 22        |
| 2. Millores de caire social .....                                               | 22        |
| 3. Propostes en l'àmbit de la formació.....                                     | 23        |
| 4. Propostes en l'àmbit de la lluita contra la violència masclista .....        | 24        |
| 5. Acompanyament per part de l'administració.....                               | 25        |
| 6. Propostes en l'àmbit de l'organització en les empreses .....                 | 26        |
| 7. Mesures en els usos del temps.....                                           | 26        |
| 8. Mesures per millorar l'accés al finançament.....                             | 26        |
| 9. Propostes per millorar la representativitat de les dones .....               | 27        |
| 10. Propostes en l'àmbit legislatiu.....                                        | 27        |

## INTRODUCCIÓ

### QUI SÓN LES DONES DIRECTIVES I EMPRENEDORES?

Fem la distinció entre dones directives i dones emprenedores.

Les dones directives són aquelles que ocupen llocs de direcció i les podem trobar a l'empresa pública o a la privada, en la presidència o la gerència o a la presidència de consells d'administració o en la presidència de juntes o en la direcció general o en la direcció executiva.

Les dones emprenedores són les que, amb una motivació personal, creen una empresa o un negoci. En general, a Catalunya, sovint són dones de 50 anys cap amunt que creen un petit negoci perquè s'han quedat sense feina; no és gens freqüent, en canvi, trobar dones que muntin una gran empresa.

Dit d'una altra manera, el camp de les empreses amb majúscules, amb un *business plan* ben fet i amb finançament important, està completament colonitzat pels homes i a les dones els resulta difícil entrar-hi (potser també, per raó de la socialització rebuda, no gosen entrar-hi). En canvi, al camp de les empreses amb minúscules, hi trobem moltes dones, sovint dones que s'han quedat sense feina i capitalitzen l'atur.

### PER QUÈ ES NECESSITEN DONES DIRECTIVES I EMPRENEDORES?

Segons l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona<sup>1</sup>, la pèrdua del talent femení a Catalunya, que des del 2009 és una tercera part de dones professionals, representa gairebé l'1% del PIB. Aquestes dades, amb la pandèmia, lluny de retrocedir han anat augmentant. És evident que no té sentit formar noies i dones i, després, permetre que, al cap d'un temps de ser a l'empresa ho deixin. És una pèrdua de talent i de diners que no ens podem permetre. També és una limitació del potencial de les dones, a part d'una manca d'equilibri en les organitzacions, i finalment constitueix un pèssim model per a les generacions que venen. A més, cal tenir en compte que, la pèrdua d'independència econòmica per part de les dones té molt a veure amb la violència masclista que pateixen. Tot plegat representa, doncs, una pèrdua econòmica, social i política.

Si tenim dones formades, preparades i amb experiència, no té cap sentit que no siguin als llocs de decisió de les empreses o creant els seus propis negocis. Sobretot si tenim en compte que les empreses i les organitzacions on hi ha més dones en tots els llocs de direcció, funcionen millor i tenen més beneficis. Segons el *venture capital First Round Capital*, els projectes amb

<sup>1</sup> DDAA. *Estudis i Filosofia de l'Observatori Dona, Empresa i Economia. Balanç de 10 anys (2008-2018)*. Cambra de Comerç de Barcelona.

dones a l'equip fundador donen un 63% més de rendibilitat. Segons Sara Berbel<sup>2</sup>, les empreses formades per dones tenen una orientació més gran a la innovació en els seus productes (52,5% respecte a un 37,7% en les liderades per homes). La Universitat Harvard o la consultora Deloitte defensen que els resultats financers de les empreses milloren amb la presència de dones als consells. Són només un exemple de dotzenes d'estudis que avalen aquesta dada.

És difícil d'entendre com una generació de dones molt preparades no tingui el seu lloc a les empreses —o tingui una representació molt minsa— i que encara hi hagi moltes dones que tinguin la síndrome de la impostora. La síndrome de la impostora<sup>3</sup> va ser definit per les doctores en psicologia Pauline Chance i Suzanne Imes el 1978 després d'analitzar 150 dones que havien aconseguit èxits notables (després, moltes altres estudioses ho han corroborat): “malgrat tenir èxits acadèmics i professionals extraordinaris, les dones que pateixen la síndrome de la impostora estan convençudes que en realitat no són intel·ligents i que han enganyat aquelles persones que creuen que sí que ho són. Pensen que el seu èxit ha estat només qüestió de sort i que, a menys que facin un esforç immens i una feina hercúlia, no se'n sortiran”. La síndrome de la impostora la poden patir també els homes, però és molt més freqüent en dones, atesa la socialització que reben, que tendeix a laminar-los l'autoestima.

Aquesta manca de dones directives i empenedores, només es pot entendre per la socialització diferenciada que reben homes i dones i perquè encara cal l'aplicació real de lleis, com per exemple, la Llei 7/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

### QUINES SÓN LES CARACTERÍSTIQUES D'AQUESTES DONES<sup>4</sup>?

Com hem dit abans, una de les característiques és la tendència a innovar, raó que segurament explica per què les dones són més nombroses al sector de l'emprenedoria social; un sector que es caracteritza per la innovació.

També són dones amb un nivell de formació superior a la mitjana. En un 40,4% de casos, tenen estudis universitaris, 10 punts més que en el cas dels homes que creen una empresa. A més, una quarta part d'aquestes dones han ampliat la seva formació amb programes específics, màsters o postgraus, cinc punts per sobre dels homes (39,3% en enfront de 35,3%)

Pel que fa a l'estil de lideratge, el 84,7% de les empreses que tenen dones al capdavant promouen el treball en equip en enfront del 83,3% en el cas dels homes, una diferència que es considera poc significativa.

<sup>2</sup>BERBEL, Sara. *Directivas y empresarias: Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Aresta Mujeres

<sup>3</sup>ARQUÉS, Neus. *Impostoras y estupiditas*. Alienta editorial.

<sup>4</sup>BERBEL, Sara. Obra citada

## INDICADORS SOBRE DONES DIRECTIVES I EMPRENEDORES

### POSICIONS DIRECTIVES I DE GERÈNCIA

Analitzar el mercat de treball català amb perspectiva de gènere permet extreure un seguit de dades que evidencien diferències notòries per raó de sexe. Una d'elles, que justifica la idoneïtat i necessitat del present informe i ratifica l'existència de l'anomenat sostre de vidre, és la diferència abismal existent entre el 35,1% de dones ocupades com a directives i gerents respecte del total de persones ocupades en aquest grup ocupacional i el 64,9% d'homes.

Segons l'informe *Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya*<sup>5</sup>, publicat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, només el 12% de les empreses catalanes subjectes a la Llei d'Igualtat tenen un 40% de dones als seus Consells d'Administració. Pel que fa a les empreses públiques de Catalunya, només el 28,7% d'aquestes compleix amb el requisit del 40% de dones als consells d'administració.

Aquest mateix informe indica també que, a mesura que augmenta la grandària de les empreses, la presència de dones en posicions de direcció també augmenta. No obstant això, el percentatge d'empreses amb més de 100 treballadors que no tenen cap directiva encara és del 37% (aquesta xifra augmenta fins al 43% en empreses de 50 a 100 treballadors i fins al 62% en empreses de menys de 50 treballadors).

Pel que fa a la presència de dones directives en funció de l'àrea concreta dins de les empreses, s'observa com els percentatges més elevats de dones directives els trobem en les àrees de Recursos Humans o Publicitat, mentre que els percentatges més baixos es troben a les àrees de Direcció Tècnica, Producció o Direcció General.

Altres dades que ajuden a fer una aproximació a la realitat de les dones al mercat de treball, per exemple, són les publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu sobre el mercat de treball català en perspectiva de gènere<sup>6</sup>:

- Taxa de parcialitat (percentatge de població ocupada a jornada parcial respecte del total de població ocupada): 17,2% de dones i 5,9% d'homes.
- Taxa d'ocupació (percentatge de població ocupada respecte de la població potencialment activa): 66,7% de dones i 75,2% d'homes.

<sup>5</sup> <https://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2022/02/2022-01-Dones-en-consells-i-direccio%CC%81.pdf>

<sup>6</sup> [https://observatorit treball.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/perspectiva-de-generes/mercat\\_treball\\_catala\\_perspectiva\\_generes/index.html](https://observatorit treball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/perspectiva-de-generes/mercat_treball_catala_perspectiva_generes/index.html)

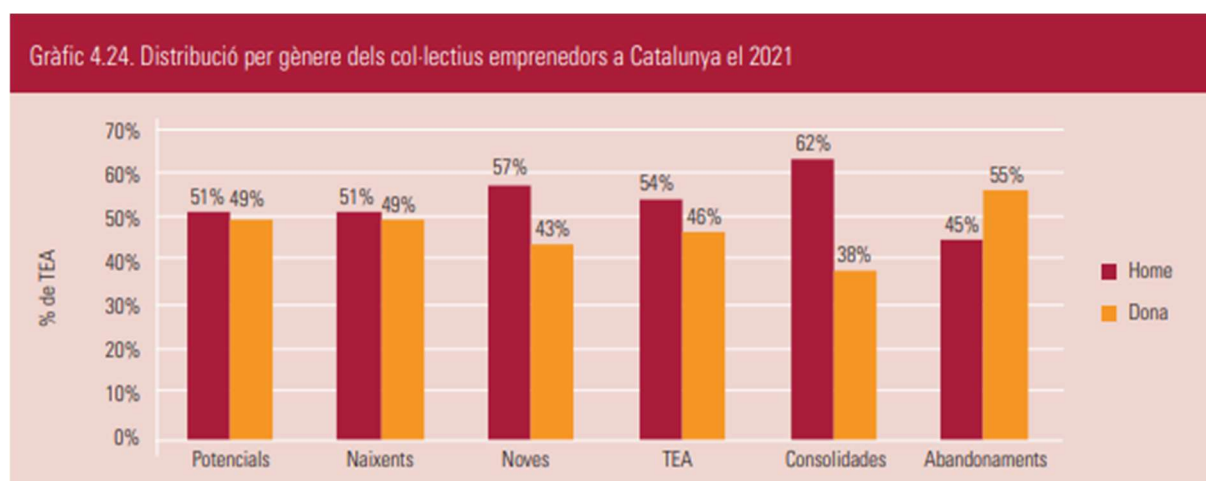
- Taxa de temporalitat (percentatge de població assalariada amb contracte temporal respecte del total de població assalariada): 18,7% de dones i 14,2% d'homes.
- Distribució de contractes per sexe i tipus de contracte:
  - Homes: 43,3% de contractes indefinits.
  - Dones: 39,2% de contractes indefinits.

A banda d'això, existeixen diversos sectors on la presència de dones en posicions directives, tècniques i especialitzades és notòriament reduït. Un dels casos més flagrants és el del sector de les TIC on, segons el Baròmetre del sector tecnològic a Catalunya 2019<sup>7</sup>, es constata que només un 8% de les posicions tècniques, especialitzades o d'alts càrrecs estan ocupades per dones i on només un 10,8% de les empreses enquestades contemplan algun tipus de programa o política específica a l'hora de contractar dones.

## TAXES D'EMPREDORIA

Segons les dades extretes del *Global Entrepreneurship Monitor 2021-2022*<sup>8</sup>, tot i que en els darrers anys les diferències s'han anat reduint, es pot constatar que el percentatge d'homes emprenedors continua essent superior al de les dones en pràcticament totes les fases del procés. Existeixen diferències notòries en certs casos, com en el d'emprenedors consolidats on les dones no arriben al 40% i en el cas d'abandonaments, on el percentatge de dones és del 55% vers el 45% d'homes.

Pel que fa a l'emprenedoria en fase potencial, la diferència entre homes i dones es redueix (49% de dones vers 51% d'homes).



Font: GEM Catalunya 2021-2022

<sup>7</sup> <https://barometre.ctecno.cat/reports/B2019.pdf>

<sup>8</sup> [https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2022/09/Informe\\_GEM\\_2021-2022\\_CAT.pdf](https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2022/09/Informe_GEM_2021-2022_CAT.pdf)

Un altre indicador rellevant a tenir en compte quan abordem l'emprenedoria catalana en funció del gènere és l'índex TEA (Taxa d'Activitat Emprenedora). Pel que fa a aquest, la TEA dels homes està en el 7,6% i el de les dones es troba gairebé un punt per sota, en el 6,7%. Així doncs, el 6,7% de dones catalanes d'entre 18 i 64 anys estan creant una empresa o són propietàries-gestores d'un nou negoci.

La ràtio TEA femenina/masculina es troba en el 88%, és a dir, per cada home emprenedor hi ha 0,88 dones emprenedores.

## ANÀLISI DEL MARC NORMATIU

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya obliga els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques (article 41).

A més, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes es va encaminar a assolir la igualtat efectiva de dones i homes reforçant les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, així com la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere com un principi d'actuació que els poders públics han d'aplicar a totes les seves polítiques i actuacions.

És, per tant, d'obligat compliment la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

Destaquem alguns àmbits específics on hi ha hagut avenços significatius en els darrers anys.

### PLANS D'IGUALTAT

En l'àmbit estatal, la normativa encaminada a aconseguir la igualtat a l'empresa ha tingut importants avenços en els darrers anys, sobretot a partir de l'obligatorietat de disposar de Plans d'Igualtat que va establir la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que fixa que les empreses de 50 o més treballadors tenen el deure d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat negociat amb la representació legal de persones treballadores (article 45).

Aquests Plans, desenvolupats pel Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Per la seva banda, el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i el seu registre i modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenir i acords col·lectius de Treball, fixa el deure d'inscriure els Plans d'igualtat al Registre de plans d'igualtat. A més, el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, regula el concepte d'auditoria retributiva i la seva obligació d'incorporar-la als plans d'igualtat.

La seva implantació a l'àmbit empresarial s'ha fet gradualment. Tot i que el pla d'igualtat ja existia obligatòriament per a empreses de més de 250 treballadors, el 2021 es va implementar l'obligatorietat del seu establiment i registre a les empreses públiques i privades de més de 150 treballadors. Finalment, el març del 2022, va arribar el torn per a l'últim tram que quedava per adaptar-se a la normativa, és a dir, les empreses amb més de 50 treballadors.



Es tracta, per tant, d'un instrument que permet integrar la igualtat en les relacions laborals i en tots els àmbits de gestió organitzacional, incloent mesures per identificar i eliminar la discriminació per raó de sexe i la bretxa salarial.

## **PRESÈNCIA DE DONES ALS CONSELLS D'ADMINISTRACIÓ**

Espanya ha estat un dels primers països a introduir normativa sobre diversitat de gènere als consells d'administració. En concret, la Llei d'Igualtat de 2007 va introduir una quota de gènere del 40% als consells d'administració fixant l'any 2015 com a horitzó temporal per complir l'objectiu de diversitat per les empreses cotitzades i no cotitzades que tinguin l'obligació de presentar compte de pèrdues i guanys no abreujats. Aquesta quota no preveu sancions en cas d'incompliment, encara que sí que estableix un incentiu pel qual, a igualtat de mèrits, les empreses que compleixin tindran preferència en la formalització de contractes amb les administracions públiques.

Prèviament, el 2006, s'introduïa per primera vegada al Codi unificat de bon govern de les societats cotitzades (CNMV, 2006) una recomanació sobre diversitat de gènere als consells d'administració mitjançant la qual s'insta a les empreses a constituir consells diversos en aspectes de gènere i, en cas de no complir amb la recomanació, a explicar els motius (principi “complir o explicar”) als informes anuals de govern corporatiu. Cal tenir en compte que es tracta d'una recomanació i, per tant, és de caràcter voluntari, és a dir, no porten associades sancions en cas d'incompliment.

Si bé el 2013 aquest Codi va ser revisat, no es van introduir modificacions en aquesta recomanació. En canvi, el 2015, el Codi de bon govern de les societats cotitzades (CNMV, 2015) va introduir com a recomanació un percentatge mínim de representació per gènere (un 30%) i un horitzó temporal de cinc anys per assolir-lo. Finalment, el 2020 el Codi de bon govern de les societats cotitzades (CNMV, 2020) incrementa el percentatge recomanat de diversitat de gènere fins al 40%, es fixa un sòl del 30% i s'estableix un període de dos anys per complir la recomanació.

D'una altra banda, la Unió Europea porta des de 2012 treballant en una nova directiva que busca millorar l'equilibri de gènere entre homes i dones als consells d'administració de les empreses. La directiva, que finalment està en l'etapa final de la seva tramitació, preveu introduir procediments transparents de selecció a les companyies, de manera que almenys el 40% dels llocs de consellers no executius o el 33% de tots els llocs directius estiguin ocupats pel sexe infrarepresentat. Amb aquesta formulació es busca garantir més presència de dones, que són les que acostumen a estar en minoria a les cúpules empresarials.

També fixa un horitzó temporal de manera que totes les empreses hauran de complir aquest objectiu a mitjans del 2026. Només en quedaran exemptes les petites i mitjanes empreses amb menys de 250 empleats.

El text, que un cop ratificat definitivament s'haurà de transposar a les legislacions nacionals, preveu establir un sistema de penalitzacions per a les empreses que no compleixin les normes. La UE parla de multes i fins i tot de l'anul·lació de l'elecció de consellers per part d'un òrgan judicial.

## CONTRACTACIÓ PÚBLICA

Pel que fa la contractació pública a Catalunya, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista estableix el mandat a les administracions públiques catalanes de recollir expressament en els contractes públics l'obligació d'intervenció i comunicació enfront de la violència masclista (article 11).

També la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes fixa, dins dels mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic, mesures en matèria de contractació del sector públic, com la incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat en contractes públics (article 10), per tal d'eliminar situacions de discriminació entre dones i homes en el mercat laboral, facilitar la conciliació, impulsar una ocupació laboral més àmplia de les dones, i promoure entorns laborals lliures de violències masclistes, entre altres.

Aquestes clàusules es poden utilitzar sempre que per a fer efectiu el contracte siguin necessaris recursos humans i han de constar expressament al ple de clàusules i estar vinculades a l'obtenció d'una qualitat més alta en la prestació. La persona responsable ha de supervisar el compliment efectiu d'aquestes mesures. Seran considerats subjectes obligats a aplicar la perspectiva de gènere en la contractació pública i a procurar incloure clàusules d'igualtat en els contractes públics totes les institucions, òrgans estatutaris, administracions públiques de Catalunya i organismes i entitats que en depenen, i qualsevol organisme o entitat considerat sector públic o poder adjudicador, d'acord amb el que estableixi a aquests efectes la normativa contractual.

En el mateix sentit, el Govern de la Generalitat va aprovar el juny de 2017 el Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, facilitant eines per a dur a terme una contractació responsable, ètica i transparent. Va ser gràcies a aquest Codi que es va aprovar, el setembre de 2018, la Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics. Per la seva banda, l'article 31 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació fixa l'obligació dels contractes públics d'incloure clàusules socials i igualitàries.

És també important assenyalar que a la memòria preliminar de l'Avantprojecte de Llei de contractes de Catalunya, de la qual es va aprovar el 28 de juny de 2022 i que ara es troba en procés de participació, sí que contempla la igualtat de gènere com aspecte clau de la nova llei.

S'ha de dir que el darrer informe d'anàlisi dels indicadors de clàusules socials, elaborat per la Direcció General de Contractació Pública, constata l'increment sostingut de l'ús de clàusules socials en els contractes de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic. Així, l'any 2020 un 66,6% dels contractes formalitzats ja inclouen clàusules socials i, d'aquest percentatge, un 63% són mesures d'igualtat de gènere.

En l'àmbit estatal, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disposa en la possibilitat que en l'execució dels contractes públics, les administracions públiques puguin establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic (article 33). També fixa mesures específiques per prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina (article 48).

Per la seva banda, la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic disposa la incorporació de forma transversal de criteris socials sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte. Així, la Llei de contractació pública estatal no fa cap menció específica per garantir la igualtat de gènere. El que sí que es fa a la Llei són mencions a la igualtat de gènere. Per tant, no existeix obligació *stricto sensu* i no és requisit indispensable per tal d'accedir a la contractació pública, però sí que s'ha de procurar fixar aquest tipus de clàusules per tal de complir la Llei d'igualtat efectiva. A més, la Llei manté vigent la prohibició de contractar només respecte a les empreses de més de 250 persones treballadores que no comptin amb un pla per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 71.1.d).

## EMPREDORIA

Respecte a l'àmbit de l'emprenedoria, en l'àmbit estatal existeix la Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internacionalització. Si bé es tracta de la primera Llei estatal que estableix el suport a l'emprenedoria, no incorpora una perspectiva de gènere.

Anterior a aquesta és la Llei 2/2012, de 14 de juny, de Mesures Urgents de Suport a la Iniciativa Empresarial i els Emprenedors, Microempreses i Petites i Mitjanes Empreses de la Comunitat Valenciana. Aquesta Llei incorpora novetats per a la regulació de l'emprenedoria de les comunitats autònomes, ja que flexibilitza i simplifica els procediments i la reducció de tràmits i càrregues administratives, regula l'exempció i la bonificació de taxes administratives, així com mesures de suport, informació, coordinació i finançament dirigides als emprenedors.

Certament, aquesta llei tampoc presenta una transversalitat de gènere, ni tampoc una menció específica a la igualtat entre dones i homes, però pot servir com a inspiració per a establir mesures en l'àmbit competencial autonòmic que millorin la vida de les dones, com ara exempcions i bonificacions en taxes d'àmbit autonòmic, compensació de deutes i línies de suport i crèdit i d'impuls al finançament dels emprenedors.

Ara bé, cal tenir en compte la nova Llei estatal de foment de l'ecosistema de les empreses emergents, més coneguda com a “Llei de Startups”, que va ser aprovada definitivament el passat 1 de desembre i està pendent de publicació al BOE, estableix com a un dels seus objectius eliminar les bretxes de gènere existents en aquest àmbit (article 2), fent referència a que no podrem assolir la competitivitat desitjada si no es prenen les mesures necessàries per incorporar a l'ecosistema el talent de les dones.

En aquest sentit, estableix que totes les administracions públiques hauran vetllar per reduir la bretxa de gènere en les actuacions que realitzi per atraure capital privat per al finançament d'empreses emergents i promoure la participació de dones en plataformes i punts de trobada entre empreses emergents i entre aquestes i empreses madures, posant en marxa mesures d'acció positiva, si cal.

La incorporació de la igualtat de gènere a aquest nova Llei, de forma transversal, suposa un gran pas endavant en aquest àmbit.

## PROGRAMES I AJUDES PER A DONES EMPRENEDORES

Més enllà de les subvencions i ajuts genèrics oferts a emprenedors i emprenedores, com pot ser la capitalització de l'atur, les bonificacions de la cotització a la Seguretat Social o diverses deduccions en l'impost de l'IRPF, entre d'altres, existeixen diversos programes d'ajuts a diferents nivells administratius dirigits específicament per dones.

A tall d'exemple trobem:

- Programa de Suport Empresarial a les Dones (PAEM, per les seves sigles en castellà): es tracta d'un programa de promoció i suport a l'activitat empresarial de les dones, que compta amb el suport financer del Fons Social Europeu, l'Institut de la Dona i per a la igualtat d'oportunitats, del ministeri d'Igualtat, i de les Cambres de Comerç, dirigit a dones que volen emprendre, amb un projecte de negoci o amb un pla de modernització. Compta amb diferents serveis: informació empresarial, assessorament i orientació empresarial, desenvolupament d'una estratègia de sensibilització i suport per emprendre i també amb un servei de suport a la creació i consolidació de xarxes europees i nacionals.
- Subvencions d'emprenedoria femenina al sector digital: es tracta d'un programa de la Generalitat que fomenta l'apoderament de les dones i promou el lideratge femení en un àmbit clau, com és el sector TIC a Catalunya.
- Programa INICIA de Barcelona Activa: és un programa de l'Ajuntament de Barcelona, de caràcter formatiu i d'acompanyament per a nous projectes impulsats per dones emprenedores. S'adreça a dones amb idees de negoci o projectes emprenedors que necessiten formació i assessorament per posar-lo en marxa.

## DEBILITATS I PROBLEMES

La situació de les dones al món empresarial català està canviant, però hi ha fortes desigualtats que encara es mantenen.

Pel que fa a la formació, Catalunya és l'autonomia amb el percentatge de població de 20 a 24 anys amb estudis de nivell secundari més alt d'Espanya (76,5%)<sup>9</sup>. La distància amb la mitjana de la UE (84%) s'ha anat escurçant. Per sexes, entre els 20 i 24 anys, el percentatge més alt correspon a les dones (83,2%), mentre que en el cas dels homes només un 70% tenen estudis de nivell secundari. El nombre de dones matriculades a les universitats catalanes representen el 56,5% del total. Del 86% d'estudiants que es gradua, el 52,2% són dones, i el 33,8% són homes. L'11,5% de les dones entre 25 i 65 anys continua formant-se, mentre que només ho fa un 9,5% d'homes. De manera que això es tradueix en un desequilibri que hauria de ser resolt.

D'altra banda, només el 12% de les companyies subjectes a la Llei d'igualtat tenen un 40% de dones al consell d'administració. La Llei d'igualtat estableix que les societats obligades a presentar comptes de pèrdues i guanys procuraran tenir una presència equilibrada de dones i homes (40%-60%) als consells, però moltes estan molt lluny d'assolir-ho. També cal assenyalar que no hi ha "una relació positiva" entre grandària empresarial i presència femenina en llocs de responsabilitat encara que les que tenen plantilles més grans han tingut més temps d'adaptar-se a la norma. En aquest sentit, les empreses de més de 250 treballadors compten amb un 17,2% de dones als consells, mentre que en les de 50 a 250 empleats, el percentatge és del 16%.

### DONES DIRECTIVES

Les directives solen trobar-se en un terreny, el de l'empresa, molt masculinitzat, i, per tant, és un món poc pensat a elles i en el qual és més difícil ser —és el que es coneix com a “sostre de vidre”— i també moure-s'hi. El concepte “sostre de vidre” fa referència a l'existència d'una mena de topall invisible amb què es troben les dones i que dificulta, malgrat reunir les condicions exigides, el seu accés als nivells de responsabilitat i de decisió més alts de responsabilitat laboral a causa dels estereotips i rols socials, que generen prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Una altra de les raons per la qual hi ha menys dones als llocs de direcció és perquè les promocions de les dones són molt més lentes que les dels homes. Si dividim en quatre etapes la promoció d'una persona a l'empresa: la inicial, la d'adult jove (coincideix amb la paternitat

---

<sup>9</sup> Idescat

i la maternitat), de l'adult i la de maduresa i ho dibuixem gràficament, les dones han arribat a la seva tercera promoció quan els homes han arribat a la quarta.

Si observem les dades, comprovarem que el nombre de dones directives ha retrocedit a Catalunya. L'any 2021 la quota femenina era del 34% i el 2022 ha retrocedit fins al 32%. Espanya registra el 2022 el número més alt de dones en l'alta direcció després de dos anys d'estancament provocats per la Covid-19, excepte en el cas de Catalunya, que si bé no és la comunitat pitjor situada (València 29% i el País Basc 21%), sí que és l'única que retrocedeix. Catalunya està per sota de la mitjana europea<sup>10</sup>.

Fins i tot a les empreses cotitzades, les quals tenen l'obligació d'arribar al 40% dones, ajustant-se a un escalat d'uns anys, i que tenen l'obligació d'emetre un informe anual sobre el compliment dels ODS, ni es compleixen aquests requisits ni informen tal com exigeix la Llei d'Igualtat de 2007. Tot plegat, deixa clar que la recomanació de quotes de dones per resoldre aquesta situació de desequilibri, en la mesura que és tan sols una opció per a l'empresa, no acaba de funcionar.

I el fet que sigui difícil arribar als llocs de direcció i de moure-s'hi és la raó per la qual en moltes grans empreses les dones s'estan organitzant per fer lobby, dins de l'empresa però al marge de l'empresa. Està passant als bancs, a les farmacèutiques, a les grans empreses cotitzades... Això, els permet organitzar-se i fer xarxa per tal d'aconseguir que d'altres dones arribin a llocs de responsabilitat i per fer mentoria a altres dones, així com lluitar juntes per aconseguir millores a l'empresa que interessin segons la mirada de les dones.

## PROBLEMES SOCIALS

### - Estereotips de gènere

Una de les conseqüències dels estereotips de gènere té relació amb els sistema de selecció que impedeix que les dones arribin a llocs de decisió. Explica Sara Berbel<sup>11</sup>: *“Un experiment molt interessant fet a les principals orquestres americanes va mostrar clarament els prejudicis que construeixen un consistent sostre de vidre. Analitzades les tres principals orquestres dels Estats Units, van trobar que cap tenia més d'un 12% d'instrumentistes dones el 1980. Els sistemes de selecció usuals consistents en diverses audicions consecutives i eliminatòries davant d'un jurat de músics especialistes es decantaven inexorablement cap als candidats masculins, i el nombre de dones intèrprets romania invariable o creixia molt lentament. Davant d'aquesta situació, les autores de l'experiment van idear una audició cega en què els candidats homes o dones tocaven darrere d'un paravent i a més s'havien de descalçar abans d'entrar a la sala per evitar qualsevol identificació amb el sexe de cadascun. Els resultats van mostrar que*

<sup>10</sup> Informe *Women in Business* de la consultora Grant Thornton

<sup>11</sup> Obra citada

*el fet de tocar darrere d'una pantalla que ocultava el candidat incrementava en un 50% les possibilitats que les dones fossin contractades.*

*Si analitzem allí on hi ha el poder real, bàsicament en l'economia, el coneixement i la política trobem que a cap s'accedeix al màxim nivell per oposició ni per lliure concurrència, que són els sistemes pels quals les dones arriben a nivells de decisió. Ningú no arriba a president d'una empresa, a rector d'Universitat o a primer secretari d'un partit polític per una oposició on s'avaluen els mèrits del candidat. Per això hi ha tan poca presència de dones en aquests llocs."*

Una altra de les conseqüències dels estereotips de gènere és la impossibilitat, per a les dones, de la conciliació harmònica entre la vida personal i laboral. Les dificultats que troben les dones per conciliar les seves responsabilitats en l'àmbit familiar domèstic (que encara majoritàriament recauen sobre elles) amb el desenvolupament de les seves carreres professionals s'ha identificat com una altra possible causa del sostre de vidre, ja que poden impedir-los la mobilitat dins de l'organització o impedir-los la decisió de crear una empresa on ella sigui la principal sòcia o directora. D'aquesta manera la percepció generalitzada no només per part dels homes, sinó també per part de les dones, és que el seu compromís primari és a la seva llar i amb la família i això pot ser un inconvenient en la seva promoció professional o en la seva decisió de fer-se empresària o no.

#### - Edatisme

Les dones grans tenen més dificultats per mantenir la feina i per arribar a llocs de direcció. És més fàcil arribar a un lloc directiu sent un home d'una certa edat que en el cas d'una dona. Amb tot, l'edatisme no és un problema exclusivament de les dones; els homes també perden la feina per raó de l'edat i tenen dificultats per tornar-ne a trobar.

### PROBLEMES DE FORMACIÓ:

#### - Bretxa de gènere en els estudis

Un dels problemes amb què ens trobem és la bretxa de gènere que hi ha en la selecció dels estudis. Les dones es concentren en els àmbits d'Art i Humanitats, Ciències de la Salut i Ciències Socials i Jurídiques (més del 60%); els homes es concentren en l'arquitectura i l'enginyeria (70%). Conseqüentment, les dones tenen major presència que els homes en càrrecs directius en empreses de sectors com l'alimentació i els productes *gourmet* (11%, el turisme, la cultura i l'oci (8%), el tèxtil i la moda (5%) o el *wellness & beauty* (4%). Els càrrecs directius masculins predominen en sectors relacionats amb la maquinària i els béns d'equip (10%) o les infraestructures i la construcció (9%). Aquesta bretxa representa un problema per a les dones directives i, més especialment, per a les empreses de sectors que no són triats per les dones a l'hora d'estudiar.



## - Manca de formació financera

A Catalunya, la formació financera no acaba d'enlairar-se des de la base. Segons el Programa Internacional d'Avaluació d'Alumnes 2012 (Pisa), de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), un de cada sis estudiants, és a dir, un 16,5%, amb prou feines arriba al nivell bàsic en competència financera. Mentrestant, les finances es mouen en un ambient cada cop més complex i innovador. D'aquesta manera, al terreny de joc han entrat nous agents, lleis o productes. Cada vegada hi ha més fonts alternatives de crèdit (*direct lending*, el Marf, el MAB, *crowdfunding*...).

La manca de formació financera i la complexitat actual de les finances són un hàndicap per a les dones directives (també per als homes, perquè la manca de formació en aquest àmbit no afecta només les dones). D'altra banda, cal tenir en compte que les dones apliquen poc el filtre financer a l'hora de prendre decisions (en aquest cas, menys que els homes).

## VIOLÈNCIA MASCLISTA

L'estudi *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España* de la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere i el sindicat CCOO<sup>12</sup>, exposa que pràcticament 1 de cada 4 dones assetjades sexualment ho ha estat dins l'àmbit laboral. Les conductes més comunes són acudits de caràcter sexista (83,1%), "piropos" i comentaris sexuals (75%), gestos o mirades insinuants (73%), contacte físic (67%) i peticions i invitacions de naturalesa sexual (30,9%). Quasi la meitat d'aquestes accions han estat realitzades per superiors jeràrquics i en un 86,1% per homes. Tot i que també poden donar-se en situacions on no existeix relació laboral directa entre víctima i persona assetjadora.

La realitat mostra com és molt difícil aportar proves de la conducta assetjadora, així com tenir testimonis que la corroborin. A més, la majoria de dones desconeixen que existeixen protocols contra l'assetjament laboral i, encara que els coneguin, reconeixen que, en moltes ocasions, no és una garantia o protecció per a elles. Tot això, desanima les víctimes i amb freqüència aquestes conductes es queden sense denunciar.

D'altra banda, la violència masclista no es limita a la violència sexual. Hi ha una altra mena de violència més insidiosa: la psicològica, que és més difícil de demostrar. Per exemple, les dones tenen més dificultats per poder parlar en les reunions, per ser escoltades, o, simplement, perquè les seves opinions són ignorades.

<sup>12</sup> <https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>

## PROBLEMES D'ORGANITZACIÓ DE LES EMPRESES

Alguns dels problemes ja han estat explicats: falta de representativitat de les dones, manca d'escolta a les dones i no equivalència dels períodes de promoció entre dones i homes. L'altre problema greu que tenen les dones a l'empresa és la bretxa salarial.

La bretxa salarial és la diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes, expressada en forma de percentatge. És un indicador de discriminació retributiva atès que indica en quina mesura el salari dels homes és superior al salari de les dones.

L'informe *Bretxa salarial i presència de la dona en posicions directives 2022*, d'EADA i ICSA Grup<sup>13</sup>, assenyala que la dona en posicions directives torna a retrocedir després de la pandèmia, tot situant-se en el 16,8%. Després de diversos anys d'evolució positiva, en què es va passar de l'11,8% de 2016 al 18,80% del 2021, l'any passat la quota de presència femenina en posicions directives va caure dos punts. Aquest descens és més evident en les posicions de Direcció General, on les dones representen només un 8,8%, Direcció Comercial (7,6%) i Direcció de Producció (5,9%). En canvi, hi ha una major presència de dones en les posicions de Direcció de Recursos Humans (32,9%) i de Direcció d'Administració i Finances (19,5%). Per tipus d'empresa, disminueix la quota de dones en grans empreses (19,4%) i mitjanes empreses (25%) i augmenta en la petita empresa (55,6%).

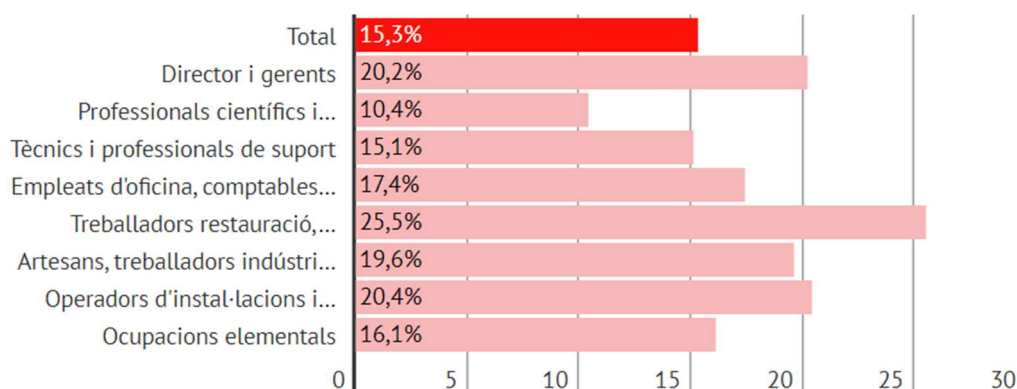
La segona conclusió de l'informe és que es manté la bretxa salarial entre homes i dones en totes les categories professionals. En xifres absolutes, la mitjana actual d'un directiu és de 88.129 euros bruts anuals, mentre que les de la seva homòloga femenina és de 77.928 euros, la qual cosa representa una diferència salarial del 13,1%. En càrrecs intermedis parlariem de 44.020 euros bruts anuals dels homes enfront dels 39.106 euros de les dones (12,6%) i, en el cas dels empleats, ells cobren 28.127 euros bruts anuals i elles 25.243 euros (11,4%).

A més, l'informe d'EADA i ICSA constata que les dones estan fins i tot millor preparades que ells formativament, malgrat tenir salaris inferiors assumint les mateixes posicions. Així un 42,8% de les dones tenen un màster o postgrau davant d'un 42,4% dels homes. També és més elevat el percentatge de dones amb estudis universitaris: representen un 47,8% enfront del 44,9% dels homes. I sense estudis universitaris, n'hi ha menys dones (9,4%) que no pas homes (12,8%).

La bretxa per hora treballada varia segons el tipus de treball. Així, en les directives i gerents puja fins al 20,2% i en la restauració i el comerç, fins al 25,5%, però en els professionals científics i intel·lectuals és de tan sols el 10,4%.

<sup>13</sup> 16a edició de l'informe Bretxa salarial i presència de la dona en posicions directives 2022 d'EADA i ICSA Grup

## BRETXA SALARIAL PER HORA TREBALLADA A CATALUNYA, EL 2015, SEGONS TIPUS DE TREBALL



Font: Idescat, en base a l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (INE)

### PROBLEMES D'USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ

La dificultat de conciliar és un dels motius evidents pels quals tenim poques dones en aquests sectors d'ocupació. Les dones solen carregar amb la "llosa de formigó" de les feines de la llar i de cures.

Segons un informe elaborat per l'Institut de la Dona<sup>14</sup>, a Espanya les dones assumeixen la major part del treball domèstic i el 70% de les feines de cures. A més, segons dades de l'Observatori del Treball i el Model Productiu de la Generalitat de Catalunya, el 54,7% de les dones treballadores catalanes carrega amb la meitat o més de les feines de la casa, mentre que els homes que carreguen amb el treball de la casa són el 14,4%. Aquesta llosa de formigó va augmentar durant la pandèmia de la covid-19.

### DONES EMPRENEDORES

Les dones emprenedores també es troben en un món molt masculinitzat.

Com ja hem dit, sovint les dones emprenedores tendeixen a crear negocis, ja que són dones que s'han quedat sense feina i capitalitzen l'atur per intentar tornar-se a ocupar. Són poques les dones que poden crear grans empreses, entre altres qüestions per manca de finançament. Amb tot, Catalunya és el segon territori de la Unió Europea amb més presència de dones en equips fundadors de *startups*.

<sup>14</sup> *Tancar les bretxes de gènere als sectors estratègics de la ciutat de Barcelona*. Ewa WIDLAK, consultora internacional en igualtat de gènere, comunicació, opinió pública i lideratge

## PROBLEMES DE FORMACIÓ

### - Manca de formació financera

Vegeu el que s'ha dit a l'apartat corresponen a dones directives.

### - Manca de formació digital

Com hem dit, les dones estan molt poc representades a tots els camps STEM, és a dir, a Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques. Això, sumat al fet que tot el que és informàtica no resulta atractiu per a elles (per culpa d'una socialització diferenciada amb els homes i dels estereotips de gènere) sovint tenen molt poca formació digital, la qual cosa provoca seriosos problemes a l'hora de fer funcionar els negocis i, sobretot, a l'hora de competir amb una gran majoria de negocis —o de grans plataformes— que tenen comerç digital.

## ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Segons un estudi de Pimec<sup>15</sup>, un dels aspectes que constitueixen una dificultat perquè les dones es dediquin a l'emprenedoria són els estereotips de gènere, en el sentit del poc reconeixement envers el rol emprenedor de la dona (se'n queixa un 29% de dones) i també estereotips associats a determinats sectors productius o pel tipus d'activitat professional que es desenvolupa (se'n queixa un 22,1% de dones).

## PROBLEMES DE FINANÇAMENT

Les dones tenen moltes més dificultats per accedir al finançament dels seus projectes empresarials o de negoci, segons han conformat les associacions amb les quals hem parlat. Malgrat tot, no hem pogut trobar cap estudi que posi de manifest en quina situació es troba el finançament pel que fa a les dones. Les emprenedores es queixen que sovint es demanen requisits que no es poden complir: l'aval patrimonial o tenir un compte corrent amb ingressos alts o, fins i tot, una línia de crèdit.

## PROBLEMES EN L'ACOMPANYAMENT PER PART DE L'ADMINISTRACIÓ

Malgrat que el desembre del 2019 es publica la resolució 693/XII del Parlament de Catalunya, sobre el reconeixement i el garantiment dels drets de les dones en la qual, entre altres mesures, s'insta el govern a constituir un grup de treball, en el marc de la Xarxa Emprèn, per donar suport a la creació d'empreses creades per dones amb l'objectiu principal de garantir-ne la consolidació i el creixement empresarial i malgrat que el grup està creat —Grup de

---

<sup>15</sup> Dona i autoocupació a Espanya. Perspectiva de gènere i mesures per a la seva incorporació. Realitzat per PIMEC

Treball Dona i Empresa (GTDE)—, observem que la darrera reunió és de setembre de 2021. No consta que se n'hagi convocat cap altra, tot i que s'intueix que n'hi ha hagut una primera. I, d'altra banda, no hem pogut trobar cap document que posi de manifest la mena de treball que s'ha fet.

### PROBLEMES D'USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ

La causa principal que les dones emprenedores indiquen com a dificultats a l'hora d'emprendre la conciliació personal i familiar (47%)<sup>16</sup>. Ja hem dit que els rols i estereotips de gènere que fan recaure en la dona tant la tasca de tenir cura de petits i grans i de gestió de la llar. Les feines de la cura, doncs, la situen en inferioritat de condicions, en relació amb l'home, a l'hora de desenvolupar la seva professió. I, molt especialment, aquest és un factor determinant per a les dones emprenedores, especialment aquelles que obren negocis on l'única persona al capdavant és ella mateixa. Aquestes dones es queixen que manquen llars d'infants, centres de dia i recursos per substituir la persona quan està malalta.

### PROBLEMES AJUDES

Les entitats i associacions es queixen de la manca d'ajudes i de la dificultat per als tràmits burocràtics en relació amb els fons *Next Generation*. D'altra banda, consideren que les subvencions per a les associacions de dones són molt minses. Per posar un exemple, el Consell Nacional de les Dones, que depèn de l'ICD, ha rebut una subvenció per primera vegada i ha estat de 20.000 €. En canvi, el Consell de la Joventut ha rebut 450.000 €. Són molt crítiques amb el funcionament del Departament d'Igualtat i Feminismes pel que fa a la gestió de les subvencions. Han anat molt tard i malament.

### PROBLEMA REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

Les dones estan infrarepresentades en tots els organismes empresarials.

---

<sup>16</sup> Estudi Pimec citat.

## PROPOSTA DE MILLORES

Calen millores per a tots els problemes que s'han exposat, però potser encara caldria anar més lluny. Com explica Gerda Lerner al seu llibre *La creación del patriarcado*, per representar la funció que ens ha tocat representar al món, són absolutament necessaris homes i dones, però el paper que s'ha reservat a uns i a altres és molt diferent: els homes tenen un paper protagonista i les dones, de personatges secundaris. De mica en mica, el repartiment de papers va canviant i les dones també accedeixen a papers protagonistes. Amb tot, diu Gerda Lerner, no n'hi ha prou: caldria també canviar l'argument de l'obra de teatre, que, fins ara, s'ha fet des d'ulls androcèntrics i caldria reescriure-la amb una mirada plural.

Si diem això és perquè, malgrat que sempre parlem del sostre de vidre per referir-nos a les dificultats de les dones per accedir a llocs de poder, potser més que trencar aquest vidre que tal vegada ens portaria a un edifici que no convenceria les dones (fent el paral·lelisme amb l'argument de l'obra), potser caldria repensar l'edifici. Repensar-lo, per exemple, voldria dir tenir en compte que la gent té una vida familiar i una vida personal, al marge de la vida professional i això vol dir reorganitzar els horaris; el món on les dones es quedaven a casa i s'ocupaven de les cures ja no existeix.

### 1. ESTUDIS QUE REFLECTEIXIN LA REALITAT

La majoria d'entitats i associacions amb què ens hem entrevistat troben a faltar estudis i dades sobre dones emprenedores per part de l'administració. Cal un estudi que reculli el nombre d'empreses a Catalunya creades per dones, en quins sectors es troben, quin volum de negoci tenen, quina mida per nombre de treballadors/res, quantes *startups*, amb quin crèdit inicial va posar-se en marxa, d'on sortia aquest crèdit, quants crèdits es concedeixen a dones i quants a homes, els concedits a dones per a quins projectes són i quina quantia tenen...

### 2. MILLORES DE CAIRE SOCIAL

#### Estereotips de gènere:

Un dels primers canvis que s'hauria de fer és que en qualsevol selecció els CV fossin cecs, és a dir, que no tinguessin cap marca que permetés saber el sexe de la persona que s'està avaluant.

Un altre canvi que caldria introduir és el de proves objectives per arribar als llocs de responsabilitat. És a dir, que no depengués de les relacions d'una persona o de les qualitats subjectives que se li veuen, sinó d'unes proves que haguessin de ser valuades a partir dels resultats.

Cal també un desenvolupament de la Llei 17/2008. La falta de mesures punitives fa molt difícil l'avenç per via legal. I, d'altra banda, hi manquen també reglaments.

Segons el Reial Decret, dictat a propòsit de la Llei 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball, s'explicita quines empreses han de tenir desenvolupat el pla d'igualtat relació als Plans d'igualtat. Caldria encara augmentar les inspeccions i, sobretot, sancionar les empreses que no el tinguin desplegat. I caldria ser molt estrictes amb les empreses que es presenten a licitacions: si no tenen el pla d'igualtat fet, no hi poden concórrer.

Els plans d'igualtat haurien de permetre fer un diagnòstic que analitzés la gestió interna i permetés saber no només si hi ha bretxa (salarial o de representació) entre dones i homes, sinó anar més enllà, per exemple, si el problema és que no tenen dones.

D'altra banda, els plans d'igualtat caldria que també contemplessin en relació amb les dones: l'obligació de detectar talent, propostes de formació, i propostes de mentoring.

Formació en igualtat als treballadores i treballadores de l'empresa, i en especial a l'equip directiu.

Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

#### Edatisme:

Calen campanyes per canviar la idea que només la gent jove és vàlida.

Calen exemples des de la funció pública per valorar els coneixements de les persones grans.

### 3. PROPOSTES EN L'ÀMBIT DE LA FORMACIÓ

Un estudi recent va identificar la falta de capital científic dels pares i les mares com el principal factor que impedeix les joves dedicar-se a la tecnologia. La manca de referents o d'empenta de la mateixa família o cercle proper enforteixen aquesta creença que les nenes no són prou intel·ligents per fer aquest tipus d'estudis. Per aquest motiu, és tan rellevant que des de les mateixes famílies i cercles propers es promogui i s'impulsi l'estudi de carreres STEM<sup>17</sup>.

Cal implantar bé la coeducació i, entre altres qüestions, lluitar contra els estereotips de gènere i lluitar perquè les nenes i les adolescents s'apunten a estudiar carreres STEM. Cal formar bé el professorat perquè puguin abordar la coeducació en condicions i pugui estimular les nenes i noies a orientar-se a les STEM.

---

<sup>17</sup> Ewa Widlar. Obra citada.

Potenciar els programes de Formació Professional en STEM/TIC i desenvolupar programes d'intercanvi amb institucions educatives de ciutats agermanades i fomentar el coneixement de les beques Erasmus+.

Cal també fer formació digital per a dones de més de 45 anys a tot el territori català.

Cal donar visibilitat als programes de *reskilling* i *upskilling*, essencials perquè les dones accedeixin al mercat laboral tecnològic i facilitar l'accés a través de beques i crèdits, i enfortir acords amb empreses i organitzacions i institucions educatives a tots els nivells.

I cal introduir la formació financera a l'educació secundària per tal que tothom tingui uns coneixements bàsics. També cal oferir un curs amb coneixements mitjans per a les dones que, en acabar els estudis, vulguin fer un aprofundiment per traslladar els coneixements a l'empresa i treure'n profit.

#### 4. PROPOSTES EN L'ÀMBIT DE LA LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe és un document que recull dos vessants: mesures preventives i el procediment i l'organització interna per actuar davant de qualsevol cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe al si de l'organització.

Tot i que les empreses l'haurien de tenir, no estan obligades a inscriure'l en cap registre. D'altra banda, hi ha empreses petites que no tenen capacitat per fer el protocol per elles mateixes o encarregar-lo a fora de l'empresa. Caldria, doncs:

- Vetllar pel compliment de la legislació estatal i autonòmica envers l'obligació de disposar d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa i per la seva inscripció.
- Fer campanyes informatives, tant a la població general com a les empreses, sobre l'existència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa i dels mitjans i canals dels quals disposen les treballadores per denunciar aquestes situacions.
- Treballar amb els sindicats per crear una figura de referència al territori que serveixi de suport i guia per a les dones treballadores que no s'atreveixen a denunciar casos d'assetjament sexual a la feina.
- Fer difusió a les empreses de la guia per l'elaboració de protocols de què disposen al Departament de treball i fer també difusió dels protocols ja elaborats pels sindicats que poden usar-los de model.



## 5. ACOMPANYAMENT PER PART DE L'ADMINISTRACIÓ

Considerem que la creació del grup de treball, Dona i Empresa, en el marc de la Xarxa Emprèn, és un encert, però creiem que se li ha tret molt poc partit i que caldria relançar-lo.

Considerem que aquest grup podria proporcionar:

- Cursos de formació sobre autoconeixement i autoconfiança.
- Cursos especials per a dones amb discapacitat i per a dones grans.
- Cursos sobre sostenibilitat.
- Cursos sobre seguretat.
- Informació sobre els passos a seguir en cas d'emprenedoria i ajuda en la tramitació administrativa.
- Ajut i acompanyament en la cerca de fonts de finançament.
- Mentoria. La mentoria és una relació de desenvolupament personal en la qual una persona més experimentada o amb major coneixement ajuda a una altra menys experimentada o amb menor coneixement. La persona que rep la mentoria ha estat anomenada tradicionalment com a protegit, deixeble o aprenent. Es podria connectar amb dones grans amb experiència.
- Networking.

D'altra banda, és imprescindible que els pressupostos de l'administració es facin en clau de gènere.

Cal també transparència en l'accés dels autònoms i petites empreses als ajuts, subvencions, crèdits, rondes de negociació, etc. de tots els organismes oficials.

Cal augmentar la dotació econòmica de les ajudes a dones emprenedores, a través del programa Premis Dona TIC de la Generalitat de Catalunya.

Cal igualar la subvenció que rep el Consell Nacional de les Dones amb la del Consell de la Joventut.

Cal crear una línia de beques específiques per a dones que cursin carreres universitàries o graus relacionats amb la tecnologia, mecànica, robòtica, electrònica, informàtica o digitalització, entre d'altres.

Cal exigir que els Fons *Next Generation* s'adjudiquin a projectes que compleixin la perspectiva de gènere. Actualment es demana que compleixin el paràmetre "igualtat", que comprèn no només dones, sinó altres col·lectius en què hi ha dones i homes (LGTBI, Migrants...), amb la qual cosa molts dels projectes estan orientats sobretot a homes.

Cal crear una finestra única per a tots els tràmits administratius.

## 6. PROPOSTES EN L'ÀMBIT DE L'ORGANITZACIÓ EN LES EMPRESES

Cal aplicar quotes obligatòries en els càrrecs de decisió.

Diu una de les directives a les quals hem entrevistat: “En un món de primats (el nostre), els primats no et cedeixen el pas”.

Efectivament, en política, per exemple, s’ha aconseguit la paritat —almenys pel que fa a les llistes electorals— a partir de les quotes. Al món de l’empresa també es va fer aquesta recomanació des de la Llei 17/2008 d’igualtat efectiva de dones i homes, però no acaba de funcionar. Totes les directives consultades coincideixen a dir que calen quotes obligatòries i no recomanades. Tenim, per exemple, el cas de Portugal: l’any 2017 tenien un 5% de dones directives; a partir d’aquell moment es van implantar les quotes obligatòries i, en aquest moment, tenen un 33% de dones.

Salaris: Cal continuar treballant en els plans d’igualtat i cal modificar la llei (s’explica a lleis) perquè totes les empreses hi estiguin obligades i que sempre se segreguin les dades per sexe de manera que sigui fàcil detectar les discriminacions i la bretxa salarial que pateixen les dones.

## 7. MESURES EN ELS USOS DEL TEMPS

És imprescindible implementar mesures de conciliació laboral i familiar: cal una xarxa pública de suport a la família (infants, persones grans, persones amb discapacitat...). Cal doncs:

- La Universalització de les Escoles Bressol gratuïtes.
- Centres de dia.
- Fomentar des de l’escola i també amb campanyes que arribin a tota la societat per tal que s’assimili que les tasques de cura són una qüestió de corresponsabilitat.
- Cal avançar cap a un mercat de treball més flexible i adaptat a les situació de les treballadores o empresàries. Cal treballar més per projectes i per responsabilitats i menys amb horaris fixos i tasques rutinàries.
- Cal fer canvis laborals per conciliar els horaris.

## 8. MESURES PER MILLORAR L’ACCÉS AL FINANÇAMENT

Cal crear una línia de crèdits, finançament i avals amb condicions bonificades per a projectes empresarials liderats per dones.

Cal crear un Fons de Finançament per a startups liderades per dones, entrant a l’accionariat si calgués, a través de la societat AVANÇA.

Cal crear una línia específica d'ajuts i finançament a dones emprenedores en l'àmbit rural i de muntanya.

Cal simplificar la burocràcia per accedir a crèdits.

Caldria plantejar-se si la Generalitat podria ajudar en el lloguer de locals i en l'aval d'emprenedores.

## 9. PROPOSTES PER MILLORAR LA REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN ELS ORGANISMES OFICIALS

A cambres de comerç, els consells de direcció, als cercles de negocis... en tots els òrgans de poder cal que les dones hi estiguin representades com a mínim al 40%.

D'altra banda, cal exigir a l'administració que, quan es reuneixi amb entitats, sempre convoqui les entitats de dones i que controli els temps.

## 10. PROPOSTES EN L'ÀMBIT LEGISLATIU

En el marc de la nova llei de contractació pública catalana:

- Incloure una perspectiva de gènere que sigui transversal i que asseguri i garanteixi la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Fixar l'obligació d'establir clàusules d'igualtat de gènere en els contractes públics signats per l'Administració.
- Fixar l'obligatorietat per a totes les empreses públiques que signin contractes amb l'Administració d'elaborar i aplicar Plans d'Igualtat efectiva entre dones i homes, així com fixar una avaluació dels mateixos cada any.

Modificació de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes per tal d'establir mesures en l'àmbit competencial autonòmic que millorin la vida de les dones emprenedores, com ara exempcions i bonificacions en taxes d'àmbit autonòmic, compensació de deutes i línies de suport i crèdit i d'impuls al finançament dels emprenedors.

## NOTA

Per elaborar aquest informe ens hem entrevistat amb les següents persones i/o entitats:

- Anna Mercadé i altres dones de l'Associació 50 a 50, lideratge compartit
- Joana Amat, presidenta de Fidem, Fundació Internacional de la dona emprenedora
- Lourdes Muñoz, presidenta de She Leader, entitat per empoderar les dones
- Lola Sánchez, presidenta d'Asodame, Emprenedores i directives
- Montse Pichot, presidenta de Talent sènior, serveis de consultoria sènior
- Esther Nin, directora Internacional de Banc de Sabadell
- Mercè Franquesa, secretària general del Cercle d'Economia
- Ewa Widlan, presidenta ONU Mujeres España