

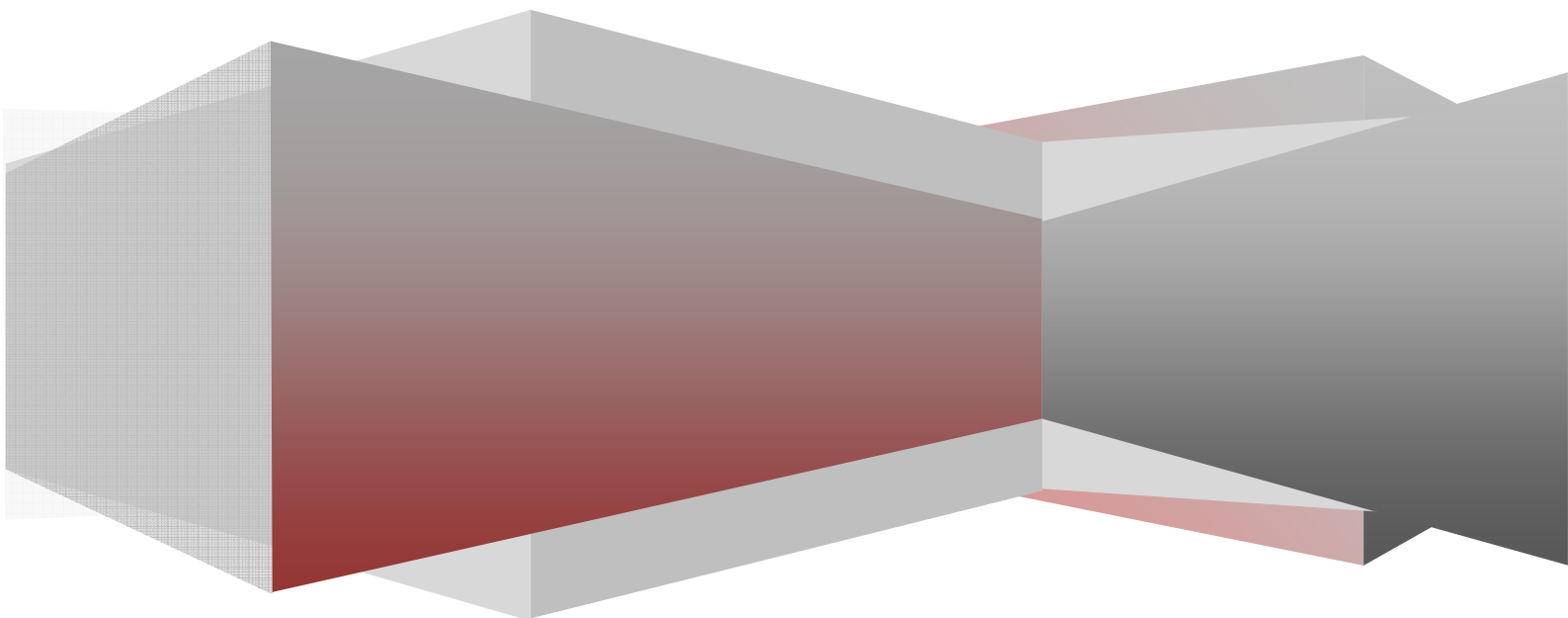


Diputació de Girona

Reptes i oportunitats de les dones emprenedores i empresàries a la demarcació de Girona.

Informe estratègic: reflexions i propostes.

Setembre 2011



Direcció: Àrea de Promoció Econòmica de la Diputació de Girona

Amb la col·laboració de: Fundació SURT

Amb el suport de:



Índex

1. PRESENTACIÓ	4
2. CONTEXTUALITZACIÓ.....	5
2.1. Mercat de treball. Anàlisi dels principals indicadors a la demarcació de Girona.....	5
2.2. Emprenedoria femenina a Catalunya. GEM. Any 2009.....	15
3. METODOLOGIA.....	17
4. CONCLUSIONS TREBALL DE CAMP.....	18
4.1. Presència i visibilitat de la dona empresària a la demarcació de Girona.....	18
4.1. Anàlisi de factors impulsors i limitadors	20
5. ESTRATÈGIES DE POTENCIACIÓ I ESCENARIS DE FUTUR.....	28



1. INTRODUCCIÓ

La importància de la incorporació de les dones al món laboral com a empresàries o treballadores en càrrecs de direcció és un fenomen de gran transcendència en les últimes dècades a tot el món, per la seva contribució al desenvolupament econòmic i social.

Una primera aproximació a la realitat de les dones emprenedores i empresàries a la demarcació de Girona ens mostra diferències quantitatives significatives i principalment evidencia una forta segregació sectorial.

Les dades il·lustren el anomenat *sostre de vidre* com a lema qualificador de la baixa presència de les dones en les cúpules directives i empresarials. Una segregació ocupacional de caire vertical que fixa el focus d'atenció sobre unes desigualtats de gènere que afecten fins i tot les dones més ben situades en el mercat laboral, i que ens recorda que el col·lectiu femení sempre queda lluny de les posicions amb més poder.

En el procés de creació d'empreses intervenen una gran quantitat de factors de diversa índole: apareixen factors externs i d'entorn, i també personals i competencials.

La societat actual no es pot permetre perdre talent, i per això ha d'emprendre les mesures oportunes que facin augmentar l'activitat empresarial de les dones en tots els sectors econòmics. Un estudi realitzat per la Cambra de Comerç de Barcelona estimava la pèrdua de talent femení en 977 milions d'euros, que suposava el 0,5 % del PIB català l'any 2006.¹

Els objectius centrals d'aquest projecte són:

- Detectar els factors interns i externs que obstaculitzen o incentiven la presència i visibilitat de les dones empresàries a la demarcació de Girona.
- Proposar mesures que incrementin la presència i la visibilitat de les dones empresàries i emprenedores a la demarcació de Girona.

¹ L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení. Gabinet d'Estudis Econòmics. Cambra de Comerç de Barcelona. Gener 2008.(En línia). Accessible a:
http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?folderId=14202&name=DLFE-931.pdf

2. CONTEXTUALITZACIÓ

En aquest apartat fem una aproximació quantitativa a la participació de les dones en el mercat de treball, amb especial atenció a les dones directives i empresàries a partir de les dades estadístiques disponibles.

Aquestes dades estan complementades amb les aportacions que l'estudi GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) realitza sobre l'emprenedoria femenina.

2.1. MERCAT DE TREBALL. ANÀLISI DELS PRINCIPALS INDICADORS A LA DEMARCACIÓ DE GIRONA

En aquest apartat hem cregut oportú presentar l'evolució de diversos indicadors de mercat de treball, ja que considerem que l'actual crisi econòmica hi ha incidit de forma molt important.

L'impacte de la crisi en l'ocupació femenina. Síntesi de la situació laboral en el període 2005-2010. Demarcació de Girona

Tal com es pot observar en la següent taula la crisi econòmica ha tingut un gran impacte en la població desocupada femenina a la demarcació, que ha tingut un increment del 120,71 % en cinc anys, percentatge que, en valors absoluts, representa 16.900 dones desocupades més.

A Catalunya la taxa d'atur total en el cas de les dones en el 4t trimestre de 2005 era del 8,2 %, que ha passat al 16,48 % en el 4t trimestre de 2010.

També és important assenyalar el descens del 7,12 % de la població femenina ocupada durant aquest període. Com a valor positiu tenim l'increment de la població activa femenina fins i tot quan la població de 16 a 64 anys registra un petit descens.

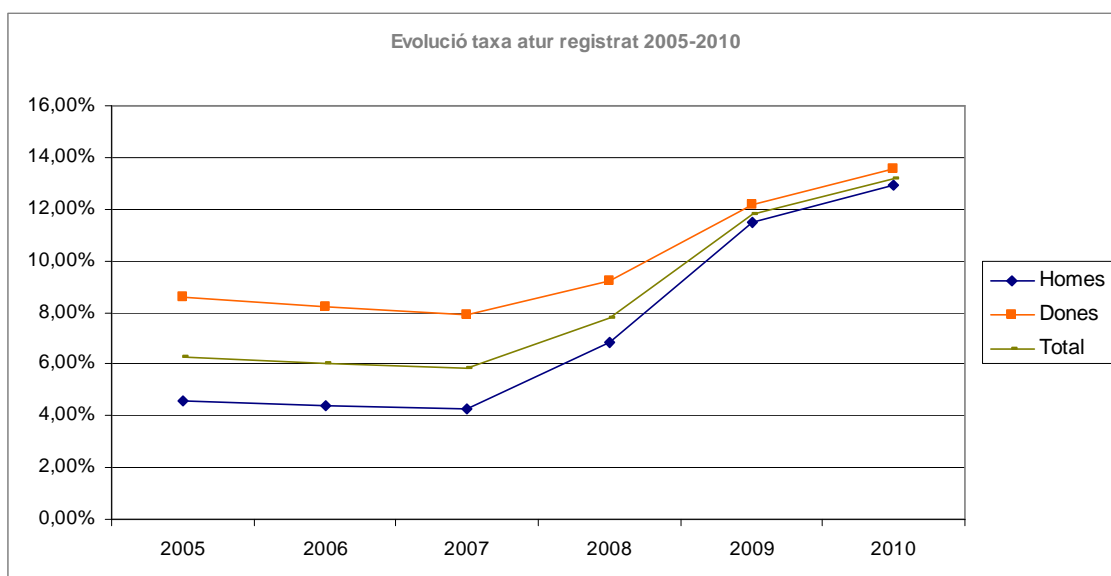
	4t.trim. 2005	4t trim. 2010	Variació absoluta	Variació relativa %
Dones				
Població activa	150.300	170.400	20.100	13,37
Població ocupada	138.000	139.500	1.500	1,09
Població desocupada	12.200	30.900	18.700	153,28
Població inactiva	101.700	98.700	-3.000	-2,95
Total població de 16 a 64 anys	218.800	232.700	13.900	6,35
Homes				
Població activa	201.100	225.500	24.400	12,13
Població ocupada	187.000	179.700	-7.300	-3,90
Població desocupada	11.900	45.800	33.900	284,87
Població inactiva	188.800	181.100	-7.700	-4,08
Total població de 16 a 64 anys	232.200	261.900	29.700	12,79
Ambdós sexes				
Població activa	351.400	395.900	44.500	12,66
Població ocupada	325.000	319.200	-5.800	-1,78
Població desocupada	24.100	76.700	52.600	218,26
Població inactiva	290.500	279.800	-10.700	-3,68
Total població de 16 a 64 anys	451.000	494.600	43.600	9,67

Font: Xifra (Diputació de Girona), a partir de l'enquesta de població activa. (EPA). INE

Atur registrat: Taxa d'atur registrat calculada basant-se en la població activa estimada en el període 2005-2010. Demarcació de Girona

La taxa d'atur registrat ha experimentat un increment molt elevat per al conjunt de la població, que ha arribat durant el 2010 als màxims valors: dones, 13,57 % i homes, 12,90 %.

L'augment més significatiu es va produir durant l'any 2009, amb una variació de 2,98 punts percentuals en el cas de les dones. Al següent gràfic podem observar la variació produïda de 2005 a 2010 a la demarcació.



Font: Xifra (Diputació de Girona), a partir de l'enquesta de població activa. (EPA). INE

Contractació registrada per tipus de contracte al 2010 i evolució de la contractació en el període 2006-2010. Demarcació de Girona

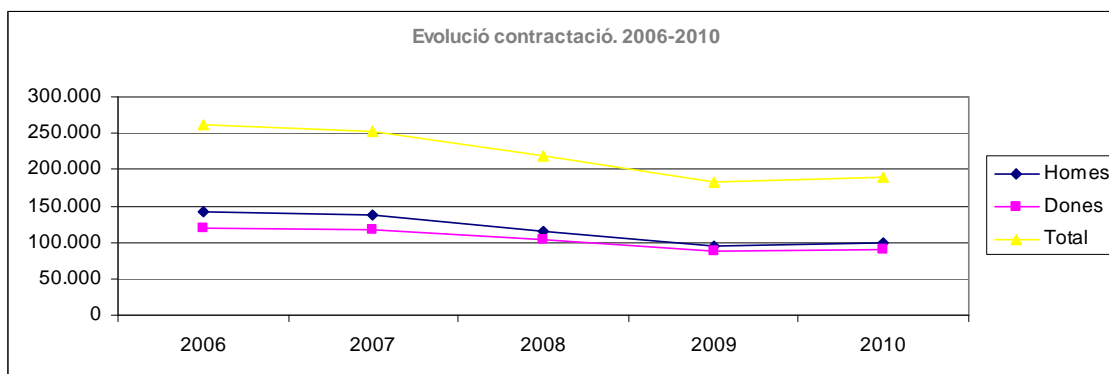
La contractació de les dones durant l'any 2010 ha estat 2,84 punts inferior a la dels homes. Per tipologia de contracte, el 49 % dels realitzats a les dones de la demarcació de Girona han estat eventuais per circumstàncies de producció, seguits dels d'obra i servei amb un 19,38 %. També és significatiu el percentatge de contractes d'interinitat, amb un 15,55 % del total en el cas de les dones, mentre que en el cas dels homes el percentatge és molt poc representatiu (4,42 %).

També caldria assenyalar la baixa representativitat del contracte de foment de la contractació indefinida tant en homes com en dones, amb un 2,11 % del total de la contractació registrada.

Tipus de Contracte	Homes	Dones	Total
Ordinari temps indefinit	7.026	5.972	12.998
Foment de la contractació indefinida	1.849	2.143	3.992
Indefinit minusvàlids	90	50	140
Convertits en indefinits	5.140	4.150	9.290
Obra o servei	32.320	17.759	50.079
Eventuals circumstàncies producció	44.986	41.748	86.734
Interinitat	6.032	17.172	23.204
Temporals bonificats minusvàlids	165	93	258
Inserció	22	20	42
Relleu	328	154	482
Jubilació parcial	405	108	513
Substitució jubilació 64 anys	23	5	28
Pràctiques	107	170	277
Formació	299	122	421
Altres	172	167	339
Total	98.964	89.833	188.797

Font de les dades: Observatori del Treball. Departament d'Empresa i Ocupació

A continuació presentem un gràfic amb l'evolució de la contractació registrada durant els últims 5 anys, i on també es poden observar els efectes de la crisi econòmica, amb un descens molt important i continuat de 2007 a 2009, i l'inici d'una lleugera recuperació a partir de 2009. Finalment cal fer pales que la contractació femenina ha estat inferior a la masculina durant tot el període.



Font de les dades: Observatori del Treball. Departament d'Empresa i Ocupació

Afiliació a la Seguretat Social. Treballadores autònomes en alta laboral per activitat econòmica (CNAE 09, 2 dígits) a 31 de desembre de 2010. Demarcació de Girona

Un dels indicadors que ens apropen a l'emprenedoria femenina és el de les treballadores autònomes en alta laboral per activitat econòmica. En una primera aproximació tenim que del total de dones afiliades a la Seguretat Social, 16 % ho són al RETA (règim especial de treballadors autònoms). En el cas dels homes el percentatge és del 25,16 %.

	Homes	Dones
Total afiliació Seguretat Social	157.168	127.259
RETA	39.546	20.373
Pes RETA	25,16 %	16,01 %

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

El 34 % de les persones afiliades al RETA són dones. L'activitat econòmica que té menys representació de dones és la construcció, amb un 9,86 %.

Les treballadores autònomes en cap activitat econòmica tenen una representativitat per sobre del 50 %, i únicament en les activitats de serveis presenten un valor superior al 40 %.

Per sectors les treballadores autònomes es concentren principalment en les activitats de serveis, un 83 % del total de dones afiliades al RETA.

	Homes	Dones	Total	% Dones	Pes act. econ. %
Primària	2.574	1.130	3.704	30,51	6,18
Extractives	44	18	62	29,03	0,10
Indústria	4.265	1.195	5.460	21,89	9,11
Subministraments energètics	14	7	21	33,33	0,04
Gestió residus	37	15	52	28,85	0,09
Construcció	10.015	1.095	11.110	9,86	18,54
Serveis	22.597	16.913	39.510	42,81	65,94
Total	39.546	20.373	59.919	34,00	100

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

A continuació presentem el detall per activitat econòmica (CNAE 09, 2 dígit) a 31 de desembre de 2010:

Sector primari

El 87 % de les treballadores autònomes del sector primari ho fan en activitats d'agricultura, ramaderia i caça.

Les dones representen el 30,51 % sobre el total de persones treballadores autònomes del sector.

	Homes	Dones	Total	% dones
Agricultura, ramaderia, caça	2.081	994	3.075	32,33
Silvicultura i explotació forestal	208	24	232	10,34
Pesca i aqüicultura	285	112	397	28,21
Total	2.574	1.130	3.704	30,51

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

Extractives

Cal comentar principalment que les activitats extractives són poc representatives en la demarcació, ja que no arriben ni a l'1 % dels treballadors autònoms que s'hi dediquen.

	Homes	Dones	Total	% dones
Extracció d'antracita, hulla i lignit	2	0	2	0,00
Extracció de minerals metàl·lics	1	1	2	50,00
Altres indústries extractives	41	17	58	29,31
Total	44	18	62	29,03

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

Indústria

El 5,86 % de les treballadores autònomes ho fan en activitats industrials, principalment en les de productes alimentaris (35 % del total d'indústria). Un 9,8 % de les treballadores autònomes del sector industrial estan adscrites a activitats metal·lúrgiques i el 9,5 %, a activitats de confecció de peces de vestir.

	Homes	Dones	Total	% dones
Indústries de productes alimentaris	1.192	421	1.613	26,10
Fabricació de begudes	20	12	32	37,50
Indústries tèxtils	74	35	109	32,11
Confecció de peces de vestir	58	114	172	66,28
Indústria del cuir i el calçat	9	2	11	18,18
Indústries de la fusta i el suro, exc. mobles	564	89	653	13,63
Indústria del paper	14	6	20	30,00
Arts gràfiques i suports enregistrats	153	77	230	33,48
Coqueries i refinació del petroli	1	1	2	50,00
Indústries químiques	56	18	74	24,32
Fabricació de productes farmacèutics	1	0	1	0,00
Fabricació de productes de cautxú i plàstic	57	26	83	31,33
Fabricació d'altres productes minerals	195	62	257	24,12
Metal·lúrgia; fabricació de productes de ferro i acer	123	18	141	12,77
Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària	720	118	838	14,08
Fabricació de productes informàtics, electrònics, òptics	13	6	19	31,58
Fabricació de material i equip elèctric	17	8	25	32,00
Fabricació de maquinària i equip ncaa	203	40	243	16,46
Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs	52	8	60	13,33
Fabricació d'altres materials de transport	82	10	92	10,87
Fabricació de mobles	201	34	235	14,47
Altres indústries manufactureres	54	31	85	36,47
Reparació i instal·lació de maquinària i equips	406	59	465	12,69
Total indústria	4.265	1195	5.460	21,89

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

Subministrament energètic

Les activitats de subministrament energètic tenen molt poc pes sobre el total de persones afiliades al RETA. Les dones autònomes en aquest sector suposen el 33 % del total.

	Homes	Dones	Total	% dones
Subministrament energia elèctrica, gas, vapor i aire cond.	13	6	19	31,58
Captació, depuració i distribució d'aigua	1	1	2	50,00
Total	14	7	21	33,33

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

Gestió de residus

Les treballadores autònomes dedicades a les diverses activitats relacionades amb la gestió de residus signifiquen un 28,85 % del total d'autònoms que s'hi dediquen.

	Homes	Dones	Total	% dones
Recollida i tractament d'aigües residuals	2	3	5	60,00
Recollida, tractament i eliminació de residus	33	11	44	25,00
Activitats de descontaminació i altres	2	1	3	33,33
Total	37	15	52	28,85

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

Construcció

Tal com apuntàvem anteriorment les dones autònomes tenen una representació molt baixa en el sector de la construcció, malgrat tractar-se del segon sector que més representació té, amb un 18 % del total de treballadors autònoms.

	Homes	Dones	Total	% dones
Construcció d'edificis	3.264	533	3.797	14,04
Enginyeria civil	433	46	479	9,60
Activitats de construcció especialitzada	6.318	516	6.834	7,55
Total	10.015	1.095	11.110	9,86

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

Serveis

Finalment presentem el detall del sector serveis, i destaquem les activitats de comerç al detall, serveis de menjars i begudes, i altres serveis personals en el cas de les treballadores autònomes.

On trobem molt poca representació de les dones, per contraposició als treballadors autònoms, és en les activitats de transports, de venda i reparació de vehicles de motor, i programació, consultoria i altres activitats informàtiques, on no s'arriba al 20 % de representació.

	Homes	Dones	Total	% dones
Venda i reparació de vehicles de motor	1.418	233	1.651	14,11
Comerç a l'engròs, excepte vehicles de motor	1.995	717	2.712	26,44
Comerç al detall, excepte de vehicles de motor	4.435	5.235	9.670	54,14
Transport terrestre i per canonades	2.077	328	2.405	13,64
Transport marítim i per vies interiors	21	3	24	12,50
Transport aeri	7	0	7	0,00
Emmagatzematge i afins al transport	88	28	116	24,14
Activitats postals i de correus	28	15	43	34,88
Serveis d'allotjament	422	394	816	48,28
Serveis de menjars i begudes	3.451	2.757	6.208	44,41
Edició	148	43	191	22,51
Activitats cinematogràfiques, de vídeo i programes de televisió	79	20	99	20,20
Ràdio i televisió	7	4	11	36,36
Telecomunicacions	95	36	131	27,48
Programació, consultoria i altres activitats informàtiques	261	49	310	15,81
Serveis d'informació	68	23	91	25,27
Serveis financers, excepte assegurances i fons de pensions	11	10	21	47,62
Assegurances i fons de pensions	109	106	215	49,30
Activitats auxiliars als serveis financers	425	282	707	39,89
Activitats immobiliàries	335	303	638	47,49
Activitats jurídiques i de comptabilitat	681	491	1.172	41,89
Seus centrals i consultoria empresarial	151	90	241	37,34
Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria	692	212	904	23,45
Investigació i desenvolupament	56	111	167	66,47
Publicitat i estudis de mercat	236	120	356	33,71
Activitats professionals i tècniques ncaa	368	242	610	39,67
Activitats veterinàries	97	54	151	35,76
Activitats de lloguer	346	144	490	29,39
Activitats relacionades amb l'ocupació	10	13	23	56,52
Agències de viatges i operadors turístics	118	106	224	47,32
Activitats de seguretat i investigació	14	4	18	22,22
Serveis a edificis i activitats de jardineria	646	305	951	32,07
Activitats administratives d'oficina y auxiliars d'empreses	299	169	468	36,11
Administració pública i defensa; seguretat social obligatòria	7	3	10	30,00
Educació	406	619	1.025	60,39
Activitats sanitàries	475	742	1.217	60,97
Serveis socials amb allotjament	14	22	36	61,11
Serveis socials sense allotjament	17	45	62	72,58
Activitats de creació, artístiques i espectacles	411	146	557	26,21
Activitats de biblioteques, arxius, museus i activitats culturals	61	13	74	17,57
Activitats de jocs d'atzar i apostes	33	33	66	50,00
Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment	251	141	392	35,97
Activitats associatives	33	89	122	72,95
Reparació d'ordinadors i efectes personals	1.072	478	1.550	30,84
Altres serveis personals	560	1.928	2.488	77,49
Activitats de les llars com a empleat	63	7	70	10,00
Total Serveis	22.597	16.913	39.510	42,81

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

Població ocupada en llocs de direcció. Directives a administració i empresa 2005-2010. Demarcació de Girona

Com podem observar la població ocupada en llocs de direcció no s'ha vist tant afectada en termes quantitius per la crisi econòmica, atès que ha registrat un augment del 20,22 % a la demarcació, molt per sobre del petit increment (2,67 %) que s'ha produït a Catalunya.

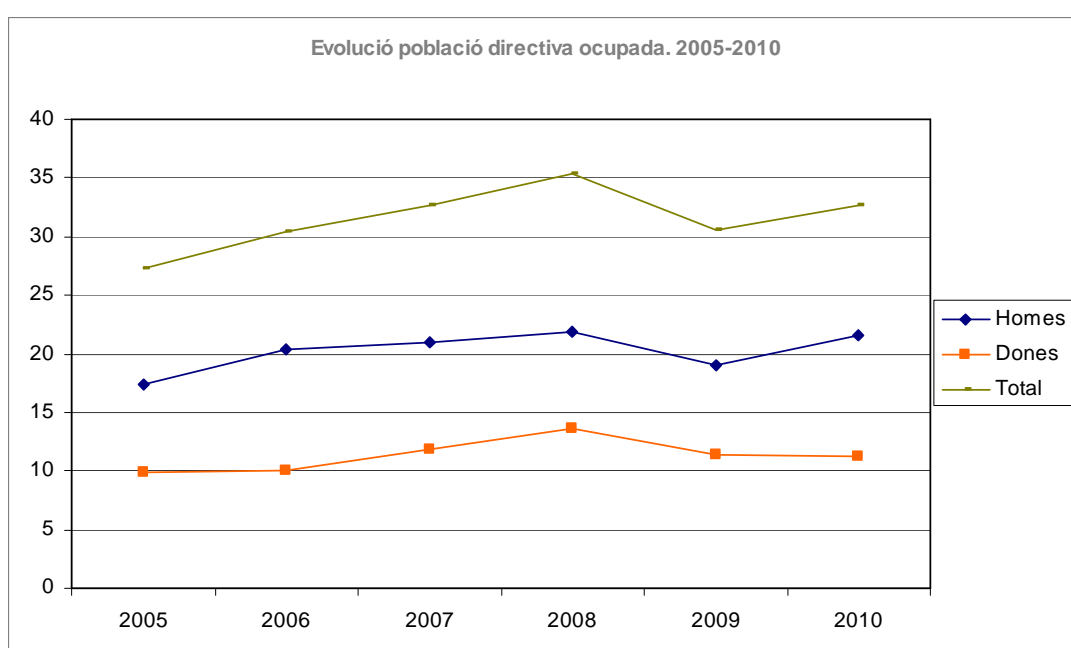
Les dones directives han tingut un increment del 13,13 % a la demarcació, també per sobre del que s'ha produït a Catalunya (5,57 %).

A l'any 2010 les dones directives suposen el 34,25 % del total de població ocupada directiva, i representen el 7,79 % del total de població ocupada femenina.

	2005	2010	Variació absoluta	Variació relativa %
Dones				
Població ocupada (en milers)	141,4	143,7	2,3	1,63
Població ocupada directiva (en milers)	9,9	11,2	1,3	13,13
% de directives	7,00	7,79	0,79	11,32
Homes				
Població ocupada (en milers)	192	182,3	-9,7	-5,05
Població ocupada directiva (en milers)	17,4	21,5	4,1	23,56
% de directius	9,06	11,79	2,73	30,14
Ambdós sexes				
Població ocupada (en milers)	333,4	326	-7,4	-2,22
Població ocupada directiva (en milers)	27,2	32,7	5,5	20,22
% de directius	8,16	10,03	1,87	22,95

Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa.

A continuació presentem l'evolució registrada



Població ocupada per situació professional. Empresàries amb o sense persones assalariades. Demarcació de Girona. 2005-2010.

Altre indicador important a analitzar és el nombre d'empresàries amb o sense assalariats i l'evolució en aquests últims anys.

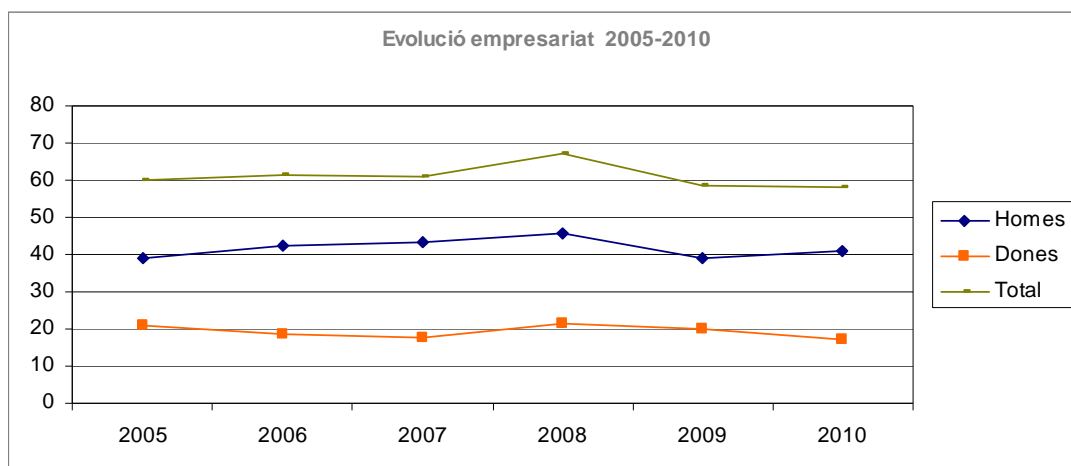
En aquest cas observem que el nombre d'empresàries amb o sense assalariats ha disminuït significativament a la demarcació de Girona (18,10 %), amb un percentatge superior al descens registrat a Catalunya (8,99 %).

A l'any 2010 el percentatge de dones empresàries sobre el total de població ocupada femenina era de l'11,97 %, que representa un 29,50% sobre el total de l'empresariat.

El nombre d'empresaris amb o sense assalariats ha registrat un petit increment del 5,12 %.

	2005	2010	Variació absoluta	Variació relativa %
Dones				
Població ocupada (en milers)	141,40	143,70	2,30	1,63
Empresàries amb o sense assalariats (en milers)	21,00	17,20	-3,80	-18,10
% empresàries	14,85	11,97	-2,88	-19,41
Homes				
Població ocupada (en milers)	192,00	182,30	-9,70	-5,05
Empresaris amb o sense assalariats (en milers)	39,10	41,10	2,00	5,12
% empresaris	20,36	22,55	2,18	10,71
Ambdós sexes				
Població ocupada (en milers)	333,40	326,00	-7,40	-2,22
Empresaris/àries amb o sense assalariats (en milers)	60,00	58,30	-1,70	-2,83
% empresaris/àries	18,00	17,88	-0,11	-0,63

Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa.



2.2. EMPRENEDORIA FEMENINA A CATALUNYA. GEM. INFORME EXECUTIU CATALUNYA. ANY 2009²

En les últimes dècades, s'ha reconegut que les dones, com a potencials creadores de noves empreses, representen un important recurs i una potencial font de desenvolupament econòmic que no s'havia explotat apropiadament (OCDE, 2004). Ara bé, la recessió econòmica ha frenat l'impuls empenedor que les dones havien tingut els últims anys en termes generals.

Si comparem les taxes d'emprenedoria en les diferents fases del procés de creació d'empreses de les dones i dels homes, així com les tendències que han seguit aquestes taxes en els últims tres anys, veiem clarament que la conjuntura econòmica desfavorable ha afectat l'activitat de creació d'empreses d'homes i dones de manera diferent i en moments diferents. Mentre que la recessió va afectar l'emprenedoria dels homes principalment el 2008, en què taxa de nous empresaris va caure un punt i mig, l'activitat de creació d'empreses de les dones no va resultar afectada fins al 2009, quan la desacceleració econòmica va afectar negativament la taxa d'emprenedores potencials i naixents.

L'edat també és un factor important i diferenciador entre homes i dones. S'observa una presència més pronunciada de dones joves dins de la TEA, que passen de naixent a noves, mentre que els homes joves no semblen passar de naixents a nous. L'edat mitjana dels homes creix a mesura que s'avança en el procés empresarial; en canvi, en la de les dones la tendència és l'oposada. Així, els joves que creen empreses són dones, el qual és un factor decisiu a l'hora de l'acompliment dels plans de creació d'empreses per part de les dones.

D'altra banda les dones involucrades en un procés d'emprenedoria presenten nivells d'escolarització formal més elevats que els homes. En el cas de l'empresariat consolidat, fins al 57 % de les dones empresàries tenen titulació universitària, en comparació amb el 38 % dels homes.

Una altra dada a tenir en compte és que les dones involucrades en activitats de creació d'empreses provenen de llars amb rendes anuals relativament inferior que els homes emprenedors.

També cal destacar que les rendes familiars dels ex empresaris homes s'han anat incrementant significativament al llarg dels últims dos anys, fet que no sembla desprendre's de la situació de les dones. Així, la manca de recursos financers podria estar limitant la capacitat empenedora de les dones.

A continuació podem observar la distribució de les persones empenedores a l'any 2009 segons sector d'activitat i gènere.

² Global Entrepreneurship Monitor. Informe executiu – Catalunya 2009. Realitzat per l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona i el Departament d'Economia de l'Empresa de la Universitat Autònoma de Barcelona sota el patrocini de la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya.

	Emprenedor en fase inicial		Empresari consolidat	
	Dona	Home	Dona	Home
Extractiu	2,5	6,8	13,8	21,6
Transformador	17,0	30,9	30,0	34,7
Serveis a empreses	5,3	18,2	8,5	11,3
Orientat al consum	75,3	44,1	47,8	32,47

*Valors expressats en percentatges sobre cada tipus d'emprenedor.

De les dades es desprèn que a l'any 2009 les dones emprenedores tenien una desproporcionada concentració de l'activitat empresarial en sectors de serveis orientats al consum, amb un 75,3 %. En el cas de les empresàries consolidades s'observa una major distribució.

Pel que fa a la internacionalització en tots els casos, les dones estan menys involucrades en activitats exportadores. A més, quan les dones decideixen llançar els seus productes o serveis a mercats internacionals, ho fan en proporcions que difícilment superen el 25 % del total del volum de negoci.

Quant als nivells d'innovació, les dones emprenedores són una mica més innovadores pel que fa al producte. Per contra, respecte a la innovació del procés, s'observa que tant en l'emprenedoria naixent com en la nova les empreses de dones fan servir tecnologies antigues, fàcilment accessibles i menys costoses. A més, les dones manifesten que els agradaria posicionar les seves iniciatives en sectors de baixa intensitat tecnològica.

Una altra de les conclusions que se'n desprenen és que les dones tenen en general menys incentius culturals a l'hora de crear una empresa, i un 50,2 % manifesten que la por social davant del fracàs empresarial és un obstacle per crear una empresa (en comparació amb el 41,5 % dels homes).

En el cas de Girona, el 43,1 % de les persones emprenedores són dones. S'hi registra una taxa femenina de creació d'empreses per sobre de Barcelona i Tarragona.

Malgrat que no es disposa de dades segregades per sexe, l'informe recull que a Girona domina l'emprenedoria portada a terme per part de persones amb estudis universitaris, en comparació amb Tarragona i Lleida, on la població emprenedora té un nivell d'estudis més bàsic.

Es també significatiu que en tot el territori català les persones que creen empreses estiguin ocupades. En el cas de Girona únicament un 6,3 % estan aturades. La renda anual de les persones que emprenen a Girona podem dir que és mitjana: se situa en el 59,4 %, en el tram de 20.000 a 40.000 euros.

3. METODOLOGIA

La lectura i interpretació de les dades recollides en aquest informe s'ha de fer tenint en compte la naturalesa i les característiques de les diferents informacions descrites.

Així, en l'apartat de contextualització es presenta una aproximació quantitativa sobre la presència de les dones empresàries i emprenedores a la demarcació de Girona, a partir de l'anàlisi de les dades de diverses fonts estadístiques consultades, a la vegada que d'informes o publicacions impulsades des d'altres entitats. Totes les fonts consultades hi són citades.

Les conclusions i propostes s'han elaborat a partir de dues sessions de debat sota la forma de *Focus Groups*, tècnica d'investigació qualitativa que implica la realització de reunions de diàleg entre un grup d'assistents homogeni en la seva composició, al qual es plantegen qüestions obertes. Les sessions han tingut una durada d'entre 2 hores i 2 hores i mitja, i han tingut lloc al saló de Comissions de la Diputació de Girona. Les dues sessions han estat enregistrades amb vídeo per al posterior visionament i anàlisi.

El primer grup estava format per 3 professionals de serveis de creació d'empreses i 3 representants d'organitzacions empresarials. Grup de persones expertes.

El segon grup l'integraven 7 empresàries de diversos sectors, edats i amb diferents graus de consolidació dels seus projectes empresarials. Grup d'empresàries.

La conducció i direcció de les sessions ha estat a càrrec d'una professional de la Fundació Surt amb experiència en l'aplicació de la metodologia de Focus Group.

Les dues sessions s'han centrat en l'anàlisi de tres qüestions:

- Presència i visibilitat de les dones empresàries a la demarcació de Girona.
- Existència de factors en l'entorn sociocultural, familiar, educatiu, geogràfic, econòmic i/o tecnològic, que obstaculitzen o incentiven la presència i visibilitat de les dones empresàries.
- Proposta de mesures per potenciar la presència i la visibilitat de la dona empresària.

També, i de forma complementaria, s'han realitzat entrevistes obertes a representants d'organitzacions empresarials i a professionals dels serveis de creació d'empreses de diversos ajuntaments i de la Universitat de Girona.

El treball de camp qualitatiu ens ha permès obtenir informació amb gran valor afegit, ja que s'han tingut en compte tota una sèrie de factors difícilment quantificables i que ens ajuden a entendre la complexitat d'un fenomen d'ampli abast com és l'emprenedoria.

Per finalitzar, hem de dir que aquest és un primer treball d'aproximació a l'emprenedoria per part de les dones a la demarcació de Girona. Les reflexions i les citacions d'aquest document no representen per si mateixes una anàlisi exhaustiva sobre la matèria.

4. CONCLUSIONS DEL TREBALL DE CAMP

A continuació presentem les principals conclusions extretes a partir de l'anàlisi de la informació recopilada en el treball de camp.

Per iniciar l'exposició dediquem un apartat a la presència i visibilitat de la dona empresària i emprenedora a la demarcació, seguint els eixos que van guiar les sessions de Focus Group.

Seguidament presentem els factors identificats que incideixen directament en la presència i visibilitat de la dona, que malgrat la seva interrelació hem cregut oportú diferenciar-los per tal de facilitar la comprensió d'un fenomen d'extraordinària complexitat com és el fet d'engegar un projecte empresarial.

4.1. PRESENCIA I VISIBILITAT DE LA DONA EMPRESÀRIA A LA DEMARCACIÓ DE GIRONA

En primer lloc hem cregut convenient considerar la presència i la visibilitat com a dos conceptes independents, que tot i que estan relacionats, en general, en el cas de les dones empresàries no acostumen a anar de la mà.

Tal com demostren les dades estadístiques presentades, el nombre de dones empresàries i directives a la demarcació de Girona és substancialment menor que la dels homes. Per tant, es pot afirmar que existeix una menor presència de les dones empresàries a la demarcació de Girona, que representen a l'entorn del 34 % sobre el total de l'empresariat gironí, dades molt similars a les de la resta de Catalunya. Encara que aquests percentatges variïn al llarg del temps, s'acaba mantenint la proporció 30/70.

En aquesta línia, la meitat de les entitats amb què s'ha contactat estaria d'acord amb aquestes dades, però l'altra meitat té la percepció que la presència i visibilitat de la dona empresària no és menor. La diferència entre la percepció d'algunes entitats i la realitat probablement és degut al fet que la meitat de les entitats consultades tenen un percentatge similar d'emprenedores i d'emprenedors al seu servei.

Un professional d'un servei de creació d'empreses participant en la sessió de Focus Group afirmava: «La presència de la dona és superior quan s'ha d'iniciar un projecte: un 60 % de dones s'informen i es formen, però, en canvi, els percentatges es capgiren quan es valora qui acaba muntant la seva empresa: el 40 % de dones i el 60 % d'homes». Amb tot, també cal dir que hi ha un nombre elevat d'entitats consultades que no disposen de dades quantitatives separades per sexes, fet que suposa una limitació a l'hora de treure indicadors per evidenciar el que d'entrada pot suposar una percepció.

Quant a la visibilitat, un cop més, les dones no es troben en igualtat de condicions. Entenem la visibilitat com el fet de poder ser perceptibles als ulls dels altres en un entorn determinat.

Un indicador rellevant de la poca visibilitat de la dona empresària a la demarcació de Girona és la seva escassa presència en els òrgans de decisió de les entitats de l'entorn econòmic. A tall d'exemple, observem que molts dels comerços estan creats i gestionats per dones i, en canvi, les institucions que representen els seus interessos estan presidides per homes en la majoria dels casos. Aquest fenomen és

general a tot Catalunya i a la majoria de sectors d'activitat. Per tant, és un excel·lent indicador que tot i que la dona és present, fins i tot de forma majoritària, en determinats àmbits no és visible.

La majoria de les empresàries que van participar en els projectes i que formaven part d'alguna entitat de l'entorn econòmic comentaven el fet que en la majoria de reunions es trobaven soles: «Les juntes directives i allà on es prenen les decisions socioeconòmiques són masculines, no hi ha presidències femenines, o en el cas que n'hi hagi, són comptades».

Per altra banda, el teixit empresarial gironí està format principalment per empreses de caràcter familiar on les dones, tot i que desenvolupen un paper molt important, tampoc no són prou visibles. Aquest fenomen és molt generalitzat en el sector de la ramaderia i l'agrari, on tot i desenvolupar i liderar les activitats de l'empresa familiar, en molts casos les dones continuen sense tenir-ne la titularitat.

També és important tenir en compte un altre fenomen, tal com comenta una professional d'un servei de creació d'empreses: «En la constitució d'una empresa normalment comença una dona, i quan el negoci creix i s'expandeix, el cap de família és qui n'agafa la visibilitat i la direcció. Les dones són les ideòlogues i les iniciadores, però l'expansió comercial i la visibilitat és de l'home». Fins i tot això ocorre quan el negoci familiar passa a la filla; aleshores és el gendre qui acaba portant la direcció i representant l'empresa en les diverses organitzacions empresarials, tal com apuntava una de les expertes participants a la sessió de Focus Group.

En tot cas, tenir presència en un àmbit implica tenir la possibilitat de poder formar part d'una manera activa de la seva activitat i poder influir de forma directa o indirecta en les decisions que es prenen. En el cas de l'àmbit empresarial, una major presència en els òrgans de govern de les institucions implicaria la possibilitat d'introduir uns valors, unes pràctiques i unes decisions encaminades a assolir la igualtat de condicions entre homes i dones.

Finalment, tal com indicava una persona experta que hi va participar: «*mentre no hi hagi el 100 % de representació de la societat, o sigui el 50 % d'homes i el 50 % de dones, el discurs no serà viable*». Evidentment, es referia a la presència en tots els entorns: polític, econòmic i tecnològic principalment.

Una dada rellevant que demostra la poca presència i visibilitat de la dona en l'àmbit econòmic i empresarial és el nombre de dones que actualment hi ha en els òrgans de govern en la majoria de les entitats. En el conjunt de les entitats de l'entorn econòmic de la demarcació analitzades, les dones que tenen una posició o càrrec en els òrgans de govern es troben a l'entorn el 8 % o el 10 %. Tot i que a mesura que baixem a càrrecs intermedis la xifra augmenta, però en tot cas no serien els càrrecs de màxima responsabilitat de l'entitat. Cal destacar que aquesta xifra és superior en l'entorn educatiu, que oscil·la entre un 35 % i un 80 %.

L'opinió que tenen les persones que representen aquestes entitats sobre la presència de dones en els seus òrgans de govern està molt repartida, ja que la meitat creu que aquesta proporció és correcta, però no equitativa. No obstant això, la majoria de les entitats creuen que la proporció de dones i homes en els òrgans de decisió influeix en el funcionament de la seva entitat i troben a faltar la presència de més dones en els òrgans de decisió de la seva entitat.

Però de vegades hi ha dones empresàries que son visibles, tot i que quan això succeeix també hi trobem una amenaça: «La dona no hi és, i quan hi és se li dóna més visibilitat del compte per la seva excepcionalitat, s'emfasitza de manera desmesurada». La persona que fa aquesta afirmació es refereix a l'efecte negatiu que pot tenir el fet que als ulls de la societat sempre hi hagi el mateix referent femení, com si només hi hagués un cas d'èxit per mostrar. En aquest sentit, tal com expressen les persones expertes «la manca de referents visibles de casos d'èxit femenins no fomenta l'emprenedoria de la dona».

4.2. ANÀLISI DELS FACTORS IMPULSORS I LIMITANTS

A continuació presentem els principals factors que influeixen directament en la presència i visibilitat de les dones emprenedores i empresàries a la demarcació a partir de les diverses aportacions i valoracions recollides.

Perspectiva de gènere als programes i serveis de creació d'empreses

Cal destacar que més de la meitat de les entitats consultades s'apliquen mesures d'igualtat. Però, en canvi, la majoria d'entitats no troben a faltar un enfocament de gènere en la creació d'empreses i, per tant, no l'apliquen en els seus serveis. Consideren que el gènere no influeix en la creació i consolidació d'una empresa.

Per altra banda, el 50 % de les entitats pensen que no són necessàries les polítiques per potenciar la creació i consolidació d'empreses per part de dones, tot i que troben que les que hi ha són adequades. Alhora, també opinen que tampoc són necessàries les polítiques de discriminació positiva que tenen com a objectiu assolir una major igualtat en els òrgans de decisió d'empreses i institucions públiques.

Aquestes conclusions explicarien que el 80 % de les d'entitats no trobin a faltar un enfocament de gènere als seus serveis i que només tres entitats de la demarcació de Girona hagin realitzat programes específics per a dones en el marc de les subvencions d'INICIA durant el 2010.

Les empresàries, per la seva part, troben a faltar més suport de les administracions públiques, a la vegada que manifesten que no han trobat cap servei específic pel fet de ser dona: «les administracions públiques només et donen suport en l'àmbit del negoci (...) però no t'ofereixen cap acompanyament posterior (...)».

Cap de les entitats que han participat en el projecte disposen d'una metodologia concreta que els permeti treballar de forma sistemàtica amb un enfocament de gènere amb les persones usuàries.

Per altra banda, el 80 % de professionals dels serveis de creació d'empreses no disposen d'una formació específica en gènere. En aquelles entitats en què en els darrers dos anys hi ha hagut la presència de la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats hi ha la percepció que s'aplica clarament un enfocament de gènere, no obstant això, aquest perfil no té competències en creació d'empresa. En tot cas, aquesta figura ja ha deixat d'existir.

A continuació analitzarem els principals factors que han identificat les entitats i les persones expertes consultades, així com les mateixes empresàries, i seguidament contrastarem aquestes conclusions amb tot allò exposat en aquest apartat.

El sostre de vidre

Les persones expertes consideren que algunes de les barreres amb què es troben les dones empresàries estan molt relacionades amb l'anomenat *sostre de vidre*, concepte que la literatura organitzacional va començar a usar a mitjans de l'any 1980, quan va identificar una sèrie de barreres transparents que solen impedir l'accés de les dones a llocs d'un determinat nivell jeràrquic. Uns anys després, la professora Núria Chinchilla fa un pas més enllà i acaba anomenant aquest fenomen *sostre de ciment*, com a contrapunt a les dures dificultats que les dones experimenten a l'hora de promocionar-se en les organitzacions.

Però és precisament aquest sostre de vidre és el que en algunes ocasions anima la mateixa dona que el pateix a emprendre un negoci, tal com explica una de les empresàries: «Els límits professionals per ser dona (la cúpula de vidre) existeixen. Aquest topall va ser el que em va motivar a muntar el meu propi negoci». Aquesta empresària gironina, després d'un any i mig des de la creació de la seva empresa, ja disposa de sis oficines repartides per tot Catalunya, a Madrid i a Chicago.

Un dels motius per què la dona es troba amb aquest topall "invisible" en el seu desenvolupament professional dins d'una empresa, té a veure amb l'existència d'una propietat i d'uns òrgans directius formats principalment per homes que potencien una cultura empresarial molt masculinitzada.

En aquest sentit, davant la poca presència i visibilitat de la dona empresària, tant en els òrgans de govern de les institucions gironines com en els diferents entorns, podríem dir que ens trobem davant d'un sostre de vidre que en lloc de ser imposat per un òrgan determinat, hauria estat construït per tots els agents socials. Veient les barreres existents per al conjunt de les dones empresàries catalanes, seria un sostre que abraçaria tot el país, tot i que el tema que ens ocupa i preocupa sigui la realitat gironina.

Així, per exemple, una empresària es referia a l'existència d'aquest sostre i al tipus de sector molt masculinitzat que representa el sector turístic quan deia: «generalment, el cap visible és una figura masculina, mentre que les tasques de segon terme (comercialització, administració, etc.) les desenvolupen figures femenines».

Segons expressa aquesta empresària, com a directiva des de fa més de deu anys en el sector, li ha costat molt guanyar-se el respecte dels seus companys, ja que en les reunions de direcció, fa deu anys es trobava en una minoria absoluta, mentre que actualment ja son dues o tres directives. I manifesta: «La dona, en determinats sectors (en aquest cas concret, el turístic), es troba en un segon terme».

Context socioeconòmic

Tal com hem vist en l'anàlisi quantitativa, la situació econòmica incideix a l'hora d'emprendre un projecte empresarial, principalment en la motivació, ja que respon més a la necessitat que a l'oportunitat. També hem vist com la crisi ha afectat de forma diferenciada homes i dones respecte al nombre de projectes iniciats. En aquesta línia algunes persones expertes indiquen que han identificat una diferència entre els diferents cicles de l'economia, i apunten que els projectes liderats per homes s'han incrementat respecte als liderats per dones durant la crisi econòmica. També manifesten que s'ha donat més en municipis amb un teixit més industrial, o bé en sectors de noves tecnologies, que són sectors masculinitzats.

Segregació sectorial

Tal com es desprèn de les dades quantitatives, tampoc hi ha paritat entre els sectors, i, per tant, es segueix amb les tendències tradicionals que identifiquen sectors feminitzats i masculinitzats.

Entre les entitats consultades, els sectors que tenen més presència de dones són els dels serveis i comerç; els segueix l'hostaleria i després la indústria.

Una dada rellevant és el fet que en el sector de les tecnologies de la informació i la comunicació la presència de la dona sigui residual. Tenint en compte que és un sector considerat com a emergent, i per tant, capaç de generar ocupació i riquesa a llarg termini, hauríem de ser capaços de potenciar-hi la presència de la dona.

Projectes de reconeixement social de l'emprenedoria

Un dels indicadors que tindriem per mesurar el grau de visibilitat són els premis que organitzen les diferents entitats per fer visibles els projectes que es creen. A Girona Empren, per exemple, el 50 % de projectes són de dones, i les guanyadores del 2010 del premi «Girona Emprèn 2011» són dues noies joves. Aquest fet és important perquè, tal com indica l'experta, «provenint d'un tribunal amb assentaments empresarials gironins, reflecteix que s'està donant un canvi generacional, que anys enrere era impensable».

Cal tenir en compte que qualsevol esdeveniment que impliqui fer-se ressò d'un projecte, implicarà fer-lo visible, ja que això representa un mitjà de difusió molt potent per a l'empresa que el guanya i, per tant, augmenten les seves possibilitats d'èxit, encara que no les garanteixi. També esdevé un referent per a aquelles persones que encara no han considerat l'emprenedoria com una alternativa d'ocupació viable; per això, el fet que hi hagi presència de dones és un factor molt positiu perquè anima altres dones a iniciar projectes empresarials.

Conciliació dels diferents àmbits de la vida: personal, familiar i professional

Tant les persones expertes consultades com les pròpies empresàries coincideixen que un dels reptes més importants que té la societat actual és la conciliació de la vida personal i familiar si es vol avançar en la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, i concretament en els llocs de direcció.

Avui dia cal que es treballi per aconseguir l'equilibri dels diferents àmbits de la vida de les persones, des de la coresponsabilitat no només familiar sinó també social.

L'autoocupació es presenta en moltes ocasions com una estratègia personal en el cas de les dones per trobar l'equilibri personal i professional, ja que poden disposar d'una major flexibilitat horària.

Un exemple que fa visible la importància de la coresponsabilitat a l'hora de crear una empresa per part de les dones l'exemplifica una empresària quan reconeix que ella ha comptat amb el suport de la seva família, especialment del seu marit, funcionari de professió i, per tant, amb un horari que ha beneficiat la conciliació en el seu cas: «La complementarietat entre els dos m'ha permès poder emprendre». Aquesta empresària exposa que quan es va plantejar emprendre, tenia clar que

necessitaria el suport del seu entorn familiar, i que per això li va plantejar al seu marit: «si tu em dones suport ho faré (...) si no no ho hauria pogut fer».

També podem concloure a partir de les aportacions realitzades en les sessions de Focus Group que les dificultats de conciliació limiten el tipus d'empresa que es projecta i la dimensió empresarial d'aquesta. Una empresària afirmava «La conciliació de la vida familiar i personal limita la dimensió de l'empresa (...) si jo hagués tingut fills no hauria arribat on sóc ara». Es evident que la majoria d'homes que han tirat endavant empreses no haurien fet una afirmació com aquesta, que implica una renúncia personal important.

Una de les empresàries, directiva d'una empresa familiar en la qual tot el personal al seu càrrec és femení, exposa que essent mare d'una nena i separada li resulta un esforç titànic compaginar feina i família. La seva situació personal i estructural no li permet fer activitats extres, ja que això implicaria un sacrifici molt elevat i, per tant, acaba prioritant l'àmbit familiar. Entre les activitats que la mateixa empresària troba a faltar, perquè creu que li reportarien un benefici a l'empresa, es troba la formació, un factor decisiu per desenvolupar-se professionalment i empresarialment, així com una major presència en les institucions de poder econòmic. Per tant, una vegada més es demostra que tot i els beneficis que comporta la visibilitat, i no cal dir la formació, moltes dones empresàries amb càrregues familiars han de renunciar-hi, fet que contribueix que no acabin d'adoptar el rol d'empresàries, que han de compaginar amb altres rols.

La maternitat

En les societats occidentals més industrialitzades, la divisió del treball per sexes s'ha concretat en el fet de delegar a les dones el treball reproductiu i domèstic (treball invisible) i als homes el treball remunerat/públic (treball visible). És en la manca de reconeixement social i econòmic de les tasques realitzades en l'àmbit privat –associat a les dones– on rau principalment la desigualtat entre homes i dones.

Així com apuntaven tant professionals com empresàries, cal recordar que la maternitat és un bé social que evita la inversió de la piràmide de natalitat i l'envelliment de la població que fa posar en perill la consolidació i sostenibilitat de l'estat de benestar. També està en l'imaginari col·lectiu que la maternitat suposa altes taxes d'absentisme en les dones, quan les estadístiques ens diuen que l'absentisme és major en homes. En paraules d'una experta «tot i la maternitat l'absentisme és major entre els homes».

En la mateixa línia tenim la següent afirmació «moltes directives han de renunciar a la seva carrera professional pel desig d'una vida familiar i personal, o viceversa. Les dones més joves es veuen obligades a treballar a l'Administració pública per poder realitzar-se familiarment». Les dificultats que comporta per a una dona el fet de decidir tenir fills és un indicador del valor que una societat dóna a la maternitat.

L'entorn familiar

L'entorn familiar és un dels factors clau en el moment d'iniciar un projecte empresarial.

Sobre aquest suport tenim les següents afirmacions realitzades per dones empresàries en les sessions de Focus Group:

«La família emprenedora fomenta la dona emprenedora i li dona suport». Aquesta afirmació que feia una empresària té especial rellevància en un territori amb una forta presència d'empreses familiars. En aquest sentit, s'observa un canvi de tendència que indica que el relleu generacional cada vegada en més situacions va de la mà de les dones de la família, tot i que en la majoria de casos encara es pensa en els fills homes de forma directa o indirecta perquè rellevin el pare en la gestió de l'empresa familiar.

També recollim el cas concret d'una empresària que apuntava l'entorn familiar com un factor limitador en el seu cas a l'hora d'engegar un projecte empresarial: «el meu marit no em va donar suport en el meu projecte emprenedor, i va prioritzar la inversió en un terreny en lloc de fer-ho en un petit negoci que volia emprendre des de feia temps». L'explicació que li donava el seu marit era que creia que el terreny donaria beneficis. Aquest cas, que pot semblar una excepció, reflecteix la dependència econòmica que encara moltes dones tenen de les seves parelles, i, per tant, el poc poder de decisió en l'economia familiar i de retruc la menor capacitat d'endeutament financera per elles mateixes.

Una altra afirmació molt rellevant és la d'una empresària que posa de manifest que en el moment de plantejar el seu projecte de negoci a la família: «les dones de la família ho van veure clar de seguida i em van engrescar, mentre que el “cap de família” i la parella no em van posar cap barrera però tampoc ho van veure clar». Però actualment, quan han pogut comprovar que el negoci funciona, són els homes de la família els que l'animen i li donen suport: «primer els feia por i volien que em fes enrere, però ara ho veuen bé i m'animen».

Escassa valoració social de la microempresa

Una altra explicació que apunten les persones expertes sobre la manca de visibilitat de les empreses creades per dones és la poca rellevància que la societat atribueix a les microempreses, malgrat que a Catalunya, i concretament a Girona, tinguem un teixit productiu caracteritzat per la PIME. En aquest sentit, el fet que les dones creïn empreses de reduïda dimensió, entre altres motius per la poca capacitat financera inicial, comporta que no se li doni la importància que té i que se subestimi el seu paper dins del conjunt de l'economia.

En aquesta línia, és molt interessant recollir el que exposa una experta sobre els motius per què les microempreses les creen majoritàriament dones: «no és estrany que el tipus de negocis creats per dones a les comarques gironines siguin conservadors, o sigui, poc innovadors i d'estructura petita (...) les dones busquen una satisfacció personal, comoditats per poder controlar els seus horaris i la conciliació laboral i familiar».

Així, és palès que hi ha una interrelació entre els factors que analitzem.

Accés al sistema tradicional financer

Malgrat el moment actual de profunda crisi econòmica i financera, que està afectant l'empresariat en general, creiem important fer al·lusió a aquest factor, ja que en diversos estudis anteriors s'ha posat de manifest que encara que no es detecti una discriminació directa a l'hora de concedir crèdits a les dones, els requisits d'accés fan que les dones en quedin excloses. La majoria de professionals i empresàries apunten que les dones tenen més dificultats per obtenir finançament per la manca de garanties.

Així, les dificultats d'accés de les dones al sistema tradicional financer i el menor poder adquisitiu de què disposen, en general, limiten la inversió inicial i, per tant, la dimensió empresarial, alhora que posen en perill la viabilitat a llarg termini de les seves empreses.

Hem de pensar que en la nostra història recent, les dones necessitaven permís patern o del marit per poder disposar d'un compte bancari.

Estereotips, valors i creences

En aquest sentit, són molts i variats els estereotips fixats per la societat tradicionalment a l'hora de repartir les funcions, els valors i les actituds que haurien de tenir homes i dones, i que contribueixen a dibuixar un sistema de creences que influeix les mateixes dones i el conjunt de la societat, ja sigui de manera directa o indirecta sobre allò que pot i no pot fer una dona, sobretot en l'àmbit professional i empresarial. Les mateixes dones expliquen algunes de les experiències que han viscut al llarg del seu projecte empresarial, en les quals es posen de manifest algunes de les barreres originades per l'existència d'estereotips sexistes imposats per la societat. Així ho explica una de les empresàries «Quant ets jove i busques locals són els propis propietaris dels locals els que posen en dubte el que fas i si tindrà èxit. Contínuament et posen l'etiqueta de *nená*, i et fan sentir molt qüestionada: “*nená*, on vas amb aquest projecte?” Si fossis un noi no et dirien *nená* ni tampoc qüestionarien el que fas».

Una altra empresària també identificava l'existència d'aquests estereotips quan es tractava de desenvolupar la seva activitat: «he de fer docència a persones de més edat que jo i l'etiqueta de *nená* és molt habitual, i em molesta especialment ja que m'obliga a marcar més els alumnes i demostrar-los que sé el què faig».

En aquest sentit, com a la resta del territori català, les barreres de l'entorn no són les úniques responsables de les dificultats de la presència i visibilitat de la dona en l'àmbit empresarial. Un professional comentava: «És la pròpia dona la que no se sent empresària, ja que és ella mateixa la que no es dona visibilitat: no es deixa veure i no visibilitza el seu projecte».

En certa mesura podem estar d'acord amb aquesta afirmació, tot i que si l'analitzem en un sentit ampli, trobarem que el fet que la dona no se senti còmoda exercint el rol d'empresària és degut a una sèrie de factors interns. En primer lloc, tenim un sistema de creences que potencia un referent de persona empresària d'èxit allunyat, en la majoria d'ocasions, dels valors que persegueixen moltes dones. Cal dir que de la mateixa manera que la societat avança, també ho fan els referents, i cada vegada són més els homes que s'allunyen d'aquest perfil.

Un professional d'un servei de creació d'empreses afirma, referint-se al conjunt de Catalunya, «hi ha una mala imatge de l'empresariat». Ens referim, d'una forma potser simplista, a la imatge de la figura de l'empresari d'èxit que històricament ha viscut en l'imaginari col·lectiu i que el podríem descriure com un home amb un model de lideratge autoritari que potencia un model de gestió propi d'una estructura molt jeràrquica; que persegueix el benefici propi i que no es preocupa de les condicions i del desenvolupament professional de les persones que treballen per a ell ni dels efectes de les seves decisions empresarials en el seu entorn social i mediambiental. Cal dir que de la mateixa manera que la societat avança i canvia en molts sentits de forma positiva també ho fan els referents en l'àmbit empresarial. Cada vegada són més les persones (homes i dones) que s'allunyen d'aquest perfil tradicional i que defensen un lideratge més democràtic i participatiu que aporta

valors a l'empresa, com ara el cooperativisme, la creació de riquesa per a tota la societat, de forma sostenible, respectant el medi ambient i vetllant pel desenvolupament del talent de les persones de l'equip, entre d'altres. En aquest sentit, són valors que estarien més propers al que moltes dones cerquen quan creen una empresa. Una empresària ho reflecteix així amb aquesta observació: «El model de lideratge masculí invisibilitza les dones».

Existeixen moltes altres creences limitadores, tal com deia un professional de la creació d'empreses «Existeixen uns prejudicis socials que fan que quan un home arriba a un lloc de responsabilitat es pressuposi que és perquè és vàlid, mentre que les dones són jutjades sobre la forma com hi han arribat». Si fem cas d'aquesta percepció generalitzada entendrem el motiu per què una dona ha d'invertir el doble de temps i esforços en demostrar la seva vàlua. Un temps que no té llevat que acabi prioritant la seva vida professional i empresarial en detriment de la seva vida personal. En paraules d'un altra experta: «La dona té prou amb la pròpia satisfacció personal, no li cal el reconeixement aliè, i per aquest motiu no busca la visibilitat». Moltes dones han deixat de cercar el reconeixement professional perquè el cost que els suposava no els compensava, i acaben tancant-se en el si de la seva empresa, on troben el major grau de satisfacció, comen l'àmbit personal.

Per acabar, i en relació amb el sistema de valors, les persones expertes apunten que «existeix una percepció generalitzada a la societat que el sou de la dona complementa el de la seva parella» i, per tant, no és gens estrany que el treball que hi ha al darrere també es consideri complementari. Per aquest motiu, quan hi ha una necessitat familiar la dona és la que acaba sacrificant els seus objectius per fer-se'n càrrec.

Concepció del risc i del fracàs

Lligat amb el sistema de valors i creences ens sembla molt oportú destinar un espai propi a la concepció del risc i del fracàs.

En general, la nostra cultura tendeix a penalitzar el fracàs, sobretot l'empresarial, així doncs, no és estrany que les persones tinguin certa por a tirar endavant iniciatives que impliquen un determinat risc, com és la creació d'una empresa. Moltes de les persones expertes consultades coincideixen a considerar que les dones són molt menys arriscades que els homes, i que aquest factor pot ser un impediment a l'hora de decidir tirar endavant un projecte: «La dona vol més seguretat sobre que li anirà bé, o sigui, vol acotar la incertesa. Per això busca més informació i fa unes previsions més acurades que l'home. Això pot ser positiu si el resultat és un enfocament més realista, però negatiu si bloqueja l'acció».

Les mateixes dones empresàries, per la seva banda, consideren que el fet que siguin menys arriscades és un factor positiu, perquè implica que mesuren més i millor el risc de les seves decisions i això les porta a voler formar-se i assessorar-se en relació amb el projecte. En aquest sentit tenim la següent afirmació: «La dona és més cauta davant el risc i necessita consolidar-se amb formació (...) vol o necessita estar més segura de la viabilitat d'allò que fa, i busca aquesta seguretat a través de la formació».

Competències emprenedores

Algunes de les persones expertes consultades coincideixen a considerar els factors competencials com un dels principals factors a desenvolupar per part de les dones si volen potenciar la seva carrera empresarial, tal com apuntava un professional participant en la sessió de Focus Group: «Cal desenvolupar les competències naturals de cada individu, ja des de l'estadi educatiu».

En aquest mateix sentit, el professional del servei de creació d'empreses afirmava que havia una sèrie de competències que s'identifiquen en major grau amb les dones, com per exemple la comunicació o les relacions interpersonals, entre d'altres. Algunes de les competències que identifiquen en major mesura entre les usuàries les persones expertes consultades es desprenen de les següents declaracions: «Les dones, en general, disposen d'una major capacitat treball en equip, una major capacitat negociadora i de gestió, i cerquen sinergies contínuament» També afegeixen que «Tot i que sovint triguen més a engegar els seus projectes, són perseverants per aconseguir les seves fites, i la major responsabilitat fa que siguin millor pagadores i que estiguin menys endeutades». També s'apunta: «Cal destacar que els projectes presentats per dones són més innovadors i creatius».

Una de les empresàries consultades manifesta que al llarg de la seva llarga trajectòria empresarial ha constatat que existeixen diferències en les competències entre homes i dones: «Homes i dones es comporten de manera diferent. Les dones es comuniquen amb més fluïdesa, són més conciliadores i negociants, i tenen una bona capacitat espacial i organitzativa (...) encara que a vegades són les pròpies dones les que no es permeten desenvolupar aquestes capacitats en càrrecs de responsabilitat, probablement pel rol social que exerceixen per raó de gènere, desenvolupat al llarg de la història».

Tot i el major interès que demostren les dones a l'hora d'adquirir les competències necessàries per crear i gestionar les seves empreses, les dificultats de conciliació amb què es troben limiten el temps de dedicació i sobretot la seva continuïtat.

Tal com indiquen algunes persones tècniques, es detecta una manca de formació tècnica en gestió empresarial a la demarcació, sobretot quan ens allunyem de Girona capital, i aquest fet s'agreuja amb les dificultats que suposa per a la dona el fet de desplaçar-se, en termes de temps i cost-benefici.

5. ESTRATÈGIES DE POTENCIACIÓ I ESCENARIS DE FUTUR

A continuació presentem una sèrie d'objectius estratègics per aconseguir que augmenti tant la presència com la visibilitat de les dones empresàries i emprenedores. D'aquests objectius es deriven propostes operatives per portar a terme a curt i mitjà termini.

Totes les propostes s'han realitzat a partir de les aportacions de professionals dels serveis de creació d'empreses, representants d'organitzacions empresarials i de les pròpies dones empresàries.

OBJECTIUS ESTRATÈGICS (a llarg termini):

- L'establiment d'un **nou model social** que garanteixi a totes les persones el dret a desenvolupar-se tant en l'esfera professional com familiar i personal, superant els estereotips de gènere que perpetuen el repartiment tradicional de tasques i responsabilitats.
- La implantació de **nous usos del temps i racionalització d'horaris**. En primer lloc, s'ha de desmuntar la creença profundament arrelada a la nostra cultura empresarial que lliga les hores de presència en el lloc de treball amb la productivitat, atès que assistim en realitat a una correlació negativa. L'Estat espanyol es troba en les últimes posicions respecte a productivitat horària, a la vegada que és un dels estats membres de la Unió Europea on més hores es treballen. D'altra banda, s'han de desenvolupar més polítiques de temps que millorin la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. S'han de revisar, reorganitzar i replanificar els horaris de comerços, escoles i serveis públics.

Una altra qüestió important és la de la incorporació a les polítiques de personal de les empreses de noves formes d'organització del treball: les TIC ofereixen noves oportunitats a l'organització de la jornada laboral, amb una major flexibilitat pel que fa a com i on es treballa. El teletreball o les videoconferències en serien un exemple.

- **Uns serveis de proximitat eficients per a l'atenció de les persones dependents** (tant infants com persones adultes). La societat ha d'entendre la importància que té per a la seva cohesió la cura de les persones dependents i la necessitat de desplegar mesures adequades en aquest sentit, que donin la cobertura horària suficient.
- **El foment de l'emprenedoria des de l'àmbit educatiu i familiar**. Desenvolupament de competències tècniques i transversals.
- **La promoció**, des de les pròpies entitats de l'entorn econòmic, educatiu i sociocultural, **de la concepció del fracàs com a part de l'aprenentatge**.

- La **valoració de les empreses de sectors mes feminitzats**, actualment emergents. Serveis a les persones.
- La inclusió de la **perspectiva de gènere** en els serveis de creació d'empreses.
- **Una major visibilització** de la dona empresària gironina als mitjans de comunicació.
- La igualació de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral de l'Administració pública i l'empresa privada.
- **La potenciació del treball en xarxa de les entitats a l'entorn de l'emprenedoria**, amb enfocament de gènere, fomentant la relació entre el sector públic, l'escola, la universitat i el sector civil.

PROPOSTES OPERATIVES (A curt i mitjà termini)

- **La instauració a la demarcació de Girona d'un premi** anual a les millors iniciatives emprenedores de dones, dels diferents sectors. (Reconeixement públic, potenciació del negoci guanyador amb un servei de consultoria, ressò en els mitjans de comunicació).
- La creació **d'una xarxa de dones empresàries i emprenedores** en el **sector tecnològic i/o científic**.
- La posada en marxa d'un **servei integral de suport a l'emprenedoria** amb perspectiva de gènere. Acompanyament creació i consolidació empresarial. (Participat amb capital públic i privat).
- **Un projecte pilot de foment de l'emprenedoria** a les escoles de la demarcació de Girona. Especial atenció a les empreses liderades per dones amb base tecnològica.
- **L'impuls de projectes de foment de noves formes d'organització del temps** de treball a empreses de la demarcació.
- L'impuls d'un projecte en què les **dones empresàries siguin formadores i assessores** de les dones emprenedores.