

ESTUDI DONA EMPRENEDORA

Sabadell Desembre 2004

INDEX

I.	INTRODUCCIÓ	3
	1. Motivació de l'estudi.....	3
	2. Objectius.....	4
	3. Metodologia	4
II.	CONTEXTUALITZACIÓ DEL TEMA.....	7
	1. La dona al Mercat Laboral	7
	2. L'accés de la dona a llocs de responsabilitat al món de l'empresa	9
	3. 3. Les empreses del futur	10
	4. Les dones com empresàries.....	11
III.	LES DONES A NIVELL DE CÀRRECS DE RESPONSABILITAT A LES EMPRESES	13
	1. Aproximació a la realitat.....	13
	2. Aproximació qualitativa	19
	a. Situació de les dones a les empreses.....	19
	b. Experiències de les dones a l'accés de càrrecs de responsabilitat.....	23
IV.	DONES EMPRENEDORES I EMPRESARIES	31
	1. Aproximació a la realitat.....	31
	1.1. Evolució de l'increment de noves empreses	32
	1.2. La dona com a emprenedora/empresària	33
	1.3. Presència a Internet, una realitat desigual	34
	1.4. Característiques de la dona emprenedora a Sabadell.....	35
	1.5. Polítiques en vers la dona	39
	1.6. Ajuts i actuacions	41
	2. Aproximació qualitativa.....	43
	2.1. Perfil de les enquestades	44
	2.2. Perfil de l'activitat.....	46
	2.3. Motivacions i factors	49
	2.4. Ajuda i recolzament	50
	2.5. Dificultat a l'inici	51
	2.6. Visió del mercat de treball	52

2.7.	Punt o àrees de millora.....	53
2.8.	L'associacionisme	55
V.	ASSOCIACIONISME EXECUTIVES I EMPRESARIES	57
VI.	CONCLUSIONS	60
VII.	LINIES D'ACTUACIÓ.....	66
ANNEX I.....	68
ANNEX II.....	70
WEBGRAFIA.....	76
BIBLIOGRAFIA	77

INTRODUCCIÓ

1. MOTIVACIÓ DE L'ESTUDI

En els últims anys s'han produït importants canvis en relació a la presència de la dona en el mercat laboral:

- Important increment de la taxa d'activitat femenina.
- Gran increment de formació de la dona en general el que li facilita l'ocupació en un mercat que cada vegada és més exigent i competitiu.
- Augment significatiu en l'accés de dones a estudis tradicionalment masculins, el que li obre les portes als sectors on es troba subrepresentada.
- Aparicions de la dona en sectors i ocupacions tradicionalment masculines.

Però encara es evident una situació de desigualtat entre homes i dones, ja sigui en l'accés com en les condicions de treball o en les possibilitats de promoció:

- L'ocupació es manté diferenciada entre homes i dones segons sectors d'activitat.
- A les ocupacions tradicionalment femenines se'ls reconeix menys valors social i econòmic.
- L'adquisició de formació per part de les dones en determinades professions (tradicionalment masculines) és superior a la seva posterior presència en aquests sectors, és a dir, es formen, però després no accedeixen a les ocupacions i sectors relacionats amb la formació.
- La dona s'enfronta a la necessitat de buscar recursos per aconseguir portar endavant tant les seves responsabilitats laborals com les relacionades amb els fills i la família.

El cert és que en aquest context, també s'han produït canvis importants en relació a la presència de la dona en el món de l'empresa, com a empresària. Sovint ha estat conseqüència de l'evolució d'un món laboral dominat per la temporalitat i la flexibilitat, que busca noves relacions entre empreses i treballadors. Es tracta d'un context laboral en el que els professionals troben al seu entorn certes facilitats per posar en marxa el seu propi negoci . Tant dones que han d'incorporar-se a un mercat tancat, com dones joves que busquen la seva oportunitat per realitzar-se professionalment, han anat protagonitzant diverses iniciatives de suport a l'ocupació. Però

Quantes dones han optat per aquesta iniciativa?

Quin ha estat l'increment en els últims anys en comparació amb altres períodes?

Quin és el perfil d'aquestes dones?

Quina la seva motivació per iniciar un negoci?

Quin és el grau de supervivència/èxit de les seves empreses?

Amb quines problemàtiques es troben?

El coneixement dels requeriments per part de les dones empresàries i de les eines de suport al seu abast ens permetrà enfortir la seva representació en el món laboral com a directives i empresàries.

2. OBJECTIUS DE L'ESTUDI

Objectiu general.

- Conèixer el posicionament de la dona en el mercat de treball en el seu paper d'empresària i directiva.
- Identificar els factors i característiques de les dones empresàries i directives
- Determinar estratègies de suport que puguin afavorir la participació i el manteniment de les dones a les seves empreses.

Objectius específics

- Detectar la situació de la dona directiva, empresària o emprenedora.
- Identificació de les mesures i actuacions que permeten millorar la situació de la dona empresària/directiva.
- Identificació de les mesures i actuacions dels instruments que recolzen la creació d'empreses per part de dones
- Detecció de les eines de suport necessàries per enfortir la representativitat de la dona empresària/directiva
- Validació de la necessitat de crear una associació de dones empresàries/directives a la comarca

3. METODOLOGIA

El procés d'estudi es basa en els següents **principis**:

- Detecció de la població de dones empresàries i directives.
- Utilització de diverses bases de dades i informació disponibles.
- Conèixer i **tenir en compte les característiques de les dones empresàries i directives**
- **Implicar al món empresarial en el procés d'estudi**, per tal d'aprofitar aquest procés com estratègia de sensibilització
- Desenvolupar un estudi de caràcter **qualitatiu**, que pugui ser el precedent d'un procés d'anàlisi progressiu de la situació i evolució de la situació i problemàtiques de les dones empresàries i directives.

ÀMBITS I TÈCNIQUES D'ESTUDI

1. Participació de les dones a nivell de càrrecs de responsabilitats a les empreses.

- Anàlisi d'informació secundària:

Contrastar informacions ja existents en relació a les dones que ocupen càrrecs directius.

- Entrevistes a empreses (amb suport guió)

37 empreses entrevistades.

Veure les expectatives i experiències de les empreses en relació a la participació de les dones en càrrecs de responsabilitat

- Entrevistes a dones que ocupen llocs de responsabilitat.

15 dones comandaments i directives entrevistades.

- Anàlisi del perfil de les dones, problemàtiques personals i professionals, necessitat específiques.

2. Les dones emprenedores

- Anàlisi d'informacions secundàries

Estudis previs. Recolzaments i ajuts (Institut Català de la Dona). Entitats de dones Empresàries. Serveis de Creació d'empresa.

- Entrevistes (amb suport guió).

A responsables de serveis de creació d'empreses , a responsables d'associacions de dones empresàries. A dones que hagin estat emprenedores en un moment de la seva trajectòria professional i ara estan en qualsevol altra situació.

- Enquestes personals amb les empresàries

Anàlisi del perfil de les dones, problemàtiques personals i professionals, necessitats específiques.

Per sector d'activitat de creació de negoci

Per seleccionar la mostra es van tenir en compte el número d'empreses de dones per activitats al nostre entorn als últims 10 anys.

Sector	Núm. empreses
Comerç	10
Estètica perruqueria	4
Serveis a les empreses	6
Educació	3
Oci i cultura	2
Construcció immobiliària	2
Serveis a les persones	2
Hoteleria	4
Sanitat	1
Tèxtil confecció	2
Noves Tecnologies	2
Neteja	1
Indústries paper i cartró	1
Artesania	2
TOTAL	42

II. CONTEXTUALITZACIÓ DEL TEMA

1. LA DONA AL MERCAT LABORAL

En els últims anys s'ha produït **una incorporació massiva de la dona al mercat laboral**, però aquesta no s'ha donat en les condicions adequades: d'una banda, s'ha produït **sota la desigualtat i la precarietat**. Si bé les dones globalment presenten major nivell d'instrucció, estan pitjor pagades i accedeixen més a l'atur i als treballs temporals. D'una altra banda, tot i l'increment d'activitat laboral de la dona, cal considerar que aquest **es concentra en els sectors tradicionalment femenins** (i en ocupacions social i econòmicament menys valorades).

Però podríem dir que en l'actualitat ens trobem en **un moment clau** per modificar aquesta situació i avançar envers la incorporació de la dona al treball remunerat en igualtat de condicions i oportunitats que els homes:

- D'una banda, en el món laboral (i en el món en general), s'estan succeint diversos **canvis, especialment relacionats amb la incorporació de les noves tecnologies de la informació i la comunicació a tots els àmbits**: social, econòmic, laboral,..., que estan dibuixant un nou escenari en el que són molts els elements que s'estan reordenant, molt especialment en el món de l'empresa i els sectors d'activitat econòmica.
- D'una altra banda, coincideix amb un moment en que l'increment de la presència de la dona en el mercat de treball dels últims anys, el canvi d'hàbits socials, l'envelliment de la població,... està comportant una sèrie de **canvis tant a nivell laboral, com social i familiar**, molt especialment en el funcionament i organització de les famílies. Aquests canvis estan provocant, de forma lenta però continuada, una reordenació dels rols assignats a homes i dones en tots els àmbits. La falta de recursos de suport a aquests canvis socials (guarderies, serveis per a gent gran,...) està limitant en gran part, avui per avui, la presència normalitzada de la dona en el mercat de treball, en igualtat de condicions.

Estem en definitiva davant un moment de canvi i tenim l'obligació d'aprofitar aquestes circumstàncies per trencar tòpics i estereotips, **per promoure una sèrie de canvis estructurals** que permetin la reordenació de diversos elements que, en la seva posició tradicional, limiten la igualtat d'oportunitats home/dona, especialment relacionats amb:

- Els estereotips sobre l'adequació d'homes i dones a determinats sectors o llocs de treball
- El paper que juguen homes i dones en el repartiment de les tasques d'atenció a la llar i a la família.

Sens dubte, **ens trobem davant d'un repte que implica al conjunt de la societat** i que requereix del canvi de posicionament del tots els seus membres (homes, dones, polítics, empresaris,...), però no tots els implicats tenen la mateixa capacitat d'actuació o el mateix interès en provocar els canvis o que aquests es produeixin.

En aquest sentit, **fins al moment s'han desenvolupat diversos programes i mesures** per incidir en aquesta situació, promoguts majoritàriament des de les administracions públiques (central, autonòmica i local).

De les actuacions desenvolupades fins al moment destacariem:

- Una sèrie de mesures legals per garantir la igualtat d'oportunitats (contractes específics, normativa laboral, ...)
- Accions formatives específiques pel col·lectiu (discriminació positiva) i de suport a les dones per l'ocupació.
- Campanyes de sensibilització.
- Programes per afavorir la igualtat d'oportunitats en el si de les administracions.

Però el cert és que, si bé aquest conjunt d'actuacions han ajudat a aconseguir una major presència de la dona en el món laboral, aquesta s'ha produït en condicions de precarietat i desigualtat com hem dit abans. Són per tant diverses les qüestions que cal considerar i abordar en el moment actual:

- Per què les dones no accedeixen a determinades activitats laborals?
- Per què les dones no accedeixen a determinats càrrecs de responsabilitat dintre de les empreses o d'institucions de gestió econòmica, financera, empresarial, política?
- Per què les ocupacions tradicionalment femenines són menys valorades social i econòmicament? Segons El Departament de Treball de la Generalitat les dones de Catalunya cobren un 34% menys que els homes i a la resta de l'Estat un 28,9%; el que demostra que l'ocupació creada per a dones és de menor qualificació.
- Per què l'ocupació de la dona és més precària que la dels homes?
- Per què la dona es troba més afectada per l'atur? Al 3er trimestre del 2004 la taxa d'atur femenina ha estat d'un 11.56 mentre que la masculina era del 6.94%,(dades en relació a Catalunya.)

A més a més de treballar en les línies ja iniciades, és necessari plantejar mesures d'actuació més directes, mesures de xoc, en un moment que, com hem dit abans pot ser clau per avançar de forma definitiva envers la igualtat d'oportunitats.

2. L'ACCÉS DE LA DONA A LLOCS DE RESPONSABILITAT/ AL MÓN DE L'EMPRESA

Són diverses les dificultats amb que es troba una dona quan es planteja la seva promoció professional o bé assumir el protagonisme com a creadora del seu propi lloc de treball (emprenedora/empresària).

Aspectes personals

Les dificultats per compatibilitzar el desenvolupament professional amb el desenvolupament del cicle vital de la dona (coincidència en el temps de les etapes de major dedicació al treball amb les de major dedicació a la família). Situació en la que moltes dones es veuen obligades a decidir entre la realització professional o la personal. I el cert és que tot i l'esforç realitzat per moltes dones per adquirir una formació i obrir-se camí en el món laboral, la majoria no estan disposades a abandonar altres opcions que li ofereix la vida. En aquestes circumstàncies, la manca d'estructures socials de suport a la família i la falta de repartiment de responsabilitats entre homes i dones en el nucli d'aquestes, provoca en moltes ocasions la parada (o abandonament en alguns casos) de la pròpia trajectòria professional en moments que són claus per aconseguir determinats ascensos i posicionaments a l'empresa.

Aspectes socials

Tot i que el treball té un valor social reconegut, encara, és diferent el valor adjudicat al treball de l'home i de la dona, considerant-se aquest últim més innecessari davant altres obligacions (mare, esposa, filla), més aviat un complement pel treball del marit,..., i tot això, sumat a un valor diferent que s'atorga als treballs tradicionalment desenvolupats per homes o dones, fa que per la dona en determinades ocasions sigui difícil donar-li un valor elevat a la seva activitat laboral remunerada enfront les activitats a desenvolupar a l'esfera privada.

Aspectes laborals

En el món de l'empresa, entre els directius, els treballadors i treballadores, estan presents una sèrie de prejudicis sobre la dona (irreals en moltes ocasions, tot i que la falta d'estructures de suport a la família i de repartiment de responsabilitats entre homes i dones, manté en algunes ocasions):

- Disponibilitat al treball
- Problemàtiques derivades de l'atenció a la família (fills, pares,...)
- Interès professional (qüestionat en ocasions per la falta d'ambició que se li adjudica a la dona quan descarta continuar una determinada carrera o trajectòria professional)
- Manca de capacitat professional

Són alguns d'aquests aspectes els que condicionen no únicament l'accés de la dona a l'empresa sinó molt especialment l'accés a determinades àrees o llocs de treball. És el cas de que, tot i el recent increment de la dona en formacions de l'àmbit econòmic i financer, la seva presència en aquests sectors i en entitats de poder econòmic i social (sindicats, patronals, cambra de comerç,...) és molt inferior a la presència masculina.

3. LES EMPRESSES DEL FUTUR

A la nova economia, els recursos humans són un element molt important per al desenvolupament de les empreses. És necessari atraure i mantenir bons professionals per mantenir una diferència competitiva amb les empreses de l'entorn.

En aquesta línia, tant a les empreses de la nova economia com a empreses més tradicionals que s'estan adaptant al futur, estant cercant noves fórmules d'organització i cultura empresarial, prioritzant un model d'organització més humanitzat, més preocupat pels seus treballadors, tant pel seu desenvolupament professional com personal, és a dir, per la consecució de l'equilibri entre l'àmbit personal i professional tant d'homes com de dones.

En aquests sentit, hi ha experiències de diverses empreses que promouen mesures com:

- El treball a temps parcial
- El treball per objectius
- El teletreball
- La flexibilitat horària,
- I, sobre tot, una preocupació diferent pel benestar i la satisfacció dels seus treballadors

De fet, hi ha empreses que desenvolupen plans d'acció específics encaminats a detectar i cercar alternatives per cobrir les necessitats dels treballadors, tant homes com dones (Ex. Hewlett Packard, AKI SA), i ajustar la consecució dels objectius de l'empresa amb la consecució dels objectius dels propis treballadors.

Però són moltes les empreses que encara estan posicionades en tipus d'organitzacions més mecanicistes i que tenen dificultats per adaptar-se a noves fórmules de funcionament. En general, podríem dir que:

- Hi ha una falta de capacitat i/o sensibilitat de les empreses per adaptar-se a un major equilibri de la vida familiar i professional, el que provoca un descens de l'interès de la dona en la lluita per una promoció professional que pot posar en perill el seu equilibri personal i professional. No es tracta de falta d'ambició professional sinó de respecte per totes les dimensions en que es vol desenvolupar.
- La falta d'estructures o mesures de suport a la família que afavoreixin la independència de la dona en el seu rol dintre de la família, no recolza el desenvolupament d'actuacions més decidides de les organitzacions empresarials a favor de la igualtat d'oportunitats.
- La presència de tòpics i prejudicis en el mercat laboral (empresaris, treballadors i treballadores,...) i en la societat en general, condicionen el desenvolupament d'experiències innovadores (ex empresa Prefabricats Pujol de Mollerussa)

Però el cert és que, per interès de tots, de la nostra societat en general, és important avançar envers la incorporació plena i en condicions d'igualtat de la dona en el mercat de treball. No és tracta d'una meta fàcil ja que són molts els implicats i es fa necessari un canvi estructural. És cosa de tots els agents, econòmics i socials, jugar un paper actiu en la consecució d'aquest objectiu.

Però pot ser que després de molt temps parlant d'aquest tema i de desenvolupar diversos programes promoguts per l'administració, **sigui moment de que l'empresa jugui un paper més actiu**. Li toca assumir un paper de corresponsabilitat en la mesura que és el nucli on s'ha de materialitzar aquesta igualtat. Les empreses haurien d'afrontar el repte i assumir i administrar el seu protagonisme en el procés.

Aquesta és una de les idees clau que voldríem exposar:

“La necessitat de que les empreses juguin un paper actiu en el procés cap a la igualtat d'oportunitats”

4. LES DONES COM EMPRESARIES

QUÈ APORTA LA DONA AL MÓN DE L'EMPRESA?

La dona té moltes coses que aportar a l'empresa, ja sigui de forma directa amb la seva participació, com de forma indirecta amb els canvis que la seva presència pot provocar:

- Nous valors a l'empresa derivats de la seva percepció del món, de la societat, de la família,...
- La possibilitat d'un major aprofitament dels Recursos Humans presents en la societat.

La incorporació a les empreses dels professionals adequats als seus objectius és un bona fórmula per incrementar el desenvolupament d'aquestes organitzacions,. en un moment en que una de les claus més importants per a l'increment de competitivitat de les empreses és el factor humà.

- Afavorir l'avançament envers una organització empresarial més sensibilitzada en el desenvolupament personal dels seus membres, promovent en l'empresa canvis enfocats a aconseguir un major equilibri entre l'àmbit privat i el professional tant de dones com d'homes, aspecte que beneficia a tots els treballadors i al funcionament de l'empresa.

L'estil de funcionament propi de les dones

Diversos estudis aporten informacions sobre les diferències de funcionament que presenta la dona envers l'home i que es tradueixen també en diferents formes d'actuar a l'entorn laboral. **Les dones aporten** com a característiques a l'hora treballar i de dirigir, **una major sensibilització pels problemes dels altres, major flexibilitat, una facilitat per la comunicació i les relacions humanes i un interès en promoure espais de participació i treball en equip,...** Son aspectes molt importants per un tipus d'empreses que fan de la cooperació la seva raó de ser.

Actuar com a agents actius per millorar les condicions dels treballadors

Els moviments que la dona pot provocar amb la seva presència a l'àmbit de les empreses pot actuar com a instigador de canvis que comporti beneficis al conjunt dels treballadors a l'incrementar-se el respecte per la vida privada i el seu desenvolupament personal.

Les empreses creades per dones poden **actuar com a models en la incorporació de clàusules socials que beneficiïn al conjunt dels treballadors**, al contemplar-se el recolzament del seu desenvolupament en una dimensió global i no únicament professional. Es tracta de mesures que afavoreixin la seva implicació amb l'empresa, la identificació amb una entitat que a l'hora que el valora com a treballador el respecta com a persona, el que li aporta importants beneficis en la seva vida personal i familiar.

Aportar una diferència qualitativa de les empreses que ajudi a diferenciar el seu posicionament en el mercat

el treball en equip, la participació dels treballadors en l'empresa, la identificació d'aquests amb els objectius de l'empresa,... Es tracta d'aspectes relacionats amb l'enfocament actual de "Gestió del coneixement" com a recurs pel desenvolupament de les empreses, aspectes que es consideren necessaris per què s'assoleixin els objectius de qualitat i atenció al client que el mercat demana, com a valor diferenciats i competitiu tant de productes com de serveis.

Demostrar sensibilitat en aquest tema, assumir el compromís social, és un aspecte que comença a tenir un valor social. I, dintre del món empresarial, qui millor per liderar aquest procés que les empreses d'economia social?.

La incorporació de la dona pot afavorir el desplegament de polítiques d'empresa en aquesta direcció que repercutixin positivament en el seu posicionament en el mercat.

III. LES DONES A NIVELL DE CÀRRECS DE RESPONSABILITAT A LES EMPRESES.

1. APROXIMACIÓ A LA REALITAT

Les dones representaven al 2001, dins els consells d'administració de les empreses, del nostre país, tant sols un 0,4%, i només un 4% ocupaven alts càrrecs. Aquestes dades van millorant, malgrat tot la responsabilitat empresarial encara es troba "sota el domini dels homes".

Les dones directives o en càrrecs de responsabilitat que han de compaginar la seva vida privada amb la seva carrera professional, tenen dificultats. Cal destacar que el nostre país es troba a la cua de la Unió Europea en quant a la conciliació de la vida privada amb assumir les responsabilitats d'alts càrrecs directius. Aquest obstacle es manifesta com un gran impediment per les dones a l'hora de tenir fills i desenvolupar amb èxit la seva carrera professional. Hi ha una opinió generalitzada : " una dona que tingui fills abans dels 30 anys, desenvoluparà una pitjor carrera professional que les que hagin endarrerit la seva maternitat".

Segons dades de l'any 2002, d'un estudi realitzat a l'Unió Europea, sobre els llocs directius a 13 països europeus (1234 directius i responsables de RR.HH. amb edat compreses entre els 35 i els 55 anys. Principalment a PIMES).

Les dades sobre el nombre de dones directives són:

- ✓ El "management" o llocs de direcció sota la responsabilitat de dones eren d'un 21 % en global (dels 13 països).
- ✓ Hongria tenia el % més alt de dones en llocs de "management", amb un 32 % (país jove i en expansió econòmica).
- ✓ Espanya estava situada, en percentatge de dones amb llocs de direcció, per sobre de la mitjana, amb un 31%. Sent Alemanya i Suïssa els que menys directives dones tenien (sobre el 13%).

A l'estudi es diferencien tres nivells de "management":

- ✓ Lower o direcció de baixa responsabilitat (quadres mitjans). Amb una representació d'un 27% de dones.
- ✓ Medium o direcció de mitjana responsabilitat (responsables, capatassos, caps d'equip,...). Amb una representació d'un 21% de dones.
- ✓ Top management o direcció d'alta responsabilitat (directors generals, ...). Amb una representació d'un 13% de dones. A Espanya, segons l'estudi, s'estima una representació propera al 18%. Mentre a Hongria s'arriba a un 35%.

Com es pot veure, a mesura que la responsabilitat augmenta, el percentatge de dones decreix.

Dins els llocs de responsabilitat, on més dones hi ha són a la direcció general, a finances i a RR.HH. (Recursos Humans). I on menys a les àrees de producció, investigació i desenvolupament (amb un 3% de dones), i cap als llocs "top management" d'aquestes àrees, exclusivitat encara dels homes.

Els països que mostren més flexibilitat i facilitats a la dona, són països on s'apliquen jornades parcials a un 79% dels casos (sobre tot Itàlia i Polònia), i l'horari flexible, a un 77% dels casos.

A Suïssa, per exemple, un 93% de dones directives tenen les dues formules.

El Mentoring és altre fórmula o estratègia per ajudar a la dona a desenvolupar les seves tasques amb més comoditat. Tècnica que a Espanya no es gens comú, mentre sí ho és a Suïssa.

Àustria és un dels països amb on s'apliquen més mesures per ajudar a la dona directiva.

Mesures com:

- ✓ Treballar a temps parcial.
- ✓ Treballar amb horari flexible.
- ✓ Contractes a temps partit.
- ✓ Plans de carrera.
- ✓ Couching.
- ✓ Mentoring.
- ✓ Etc.

Segons les fonts consultades, les dones mostren més capacitat de:

- ✓ Comunicació.
- ✓ Fixar objectius.
- ✓ Fortalesa.
- ✓ Treballar en equip.
- ✓ Organitzar.
- ✓ Resistir l'estrès.
- ✓ El ranking de les seves qualitats, és el següent (de més a menys pes):
- ✓ Equip, treballar en equip.
- ✓ Capacitat de comunicar-se.
- ✓ Marcar objectius.
- ✓ Fortalesa, resistència al fracàs.
- ✓ Resistir l'estrès.
- ✓ Recerca de poder.
- ✓ Diplomàcia.
- ✓ Tolerància.
- ✓ Resolució de problemes.
- ✓ Independència.

Un 80% dels entrevistats desitgen més dones directives. Als motius, que ja poden haver sigut assenyalats, s'agregen:

- ✓ Que els equips mixtos són mes eficaços –opinió poc indicada a Bèlgica i Dinamarca -.
- ✓ Les qualitats atribuïdes –sobre tot les de comunicació i capacitat d'interrelació, que contribueixen a millora una cultura comunicadora.

Els països que més recolzen les carreres professionals de les seves dones directives són els Suecs, amb un 61% de respostes

PERCENTATGES DE DONES EN RELACIÓ AL HOMES COM A DIRECTIVES	2001	2002	2003	2004
TOTAL POBLACIÓ OCUPADA	37,29	37,93	38,78	39,22
DIRECCIÓ DE LES EMPRESES I DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	31,59	30,27	30,75	32,22
DIRECCIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA I D'EMPRESSES DE +10 ASALARIATS	16,87	18,56	18,17	18,74
• PODER EXECUTIU I LEGISLATIU DE L'ADMO. PÚBLICA, DIRECCIÓ D'ORGANITZACIÓ	31,54	25,95	29,79	32,97
• DIRECCIÓ D'EMPRESSES AMB + DE 10 TREBALLADORS	16,13	18,23	17,69	18,00
GERENCIA D'EMPRESSES AMB MENY DE 10 TREBALLADORS	25,47	25,15	26,43	28,09
• DE COMERÇ	29,67	29,90	33,25	36,72
• D'HOTELERIA	27,39	26,82	26,87	27,36
• D'ALTRES EMPRESSES	21,68	21,25	21,52	22,77
GERENCIA D'EMPRESSES AMB MENY SENSE TREBALLADORS	46,07	45,45	45,61	47,61
• DE COMERÇ	54,34	54,17	54,45	55,06
• D'HOTELERIA	34,73	34,90	35,51	40,71
• D'ALTRES EMPRESSES	26,49	27,20	27,91	29,68

*FONT INE: Elaboració a partir de los dades de l'enquesta de població activa.
Els percentatges fan referència al total de dones en relació al homes.

Perfil de la dona directiva a Espanya:

- ✓ En una gran majoria casades (64%)
- ✓ Entre 35 i 40 anys (40%)
- ✓ Amb 2 fills (36%)
- ✓ Amb formació superior, majoritàriament orientada a les Ciències Empresarials i econòmiques, en un 13 % han cursat dos carreres universitàries, i un 17 % han realitzat un MBA.

(Fons: Boyden Global Executive Search, 2004)

Les dones directives a Catalunya

Dones directives. Població Ocupada. Per tipus d'ocupació i sexe.

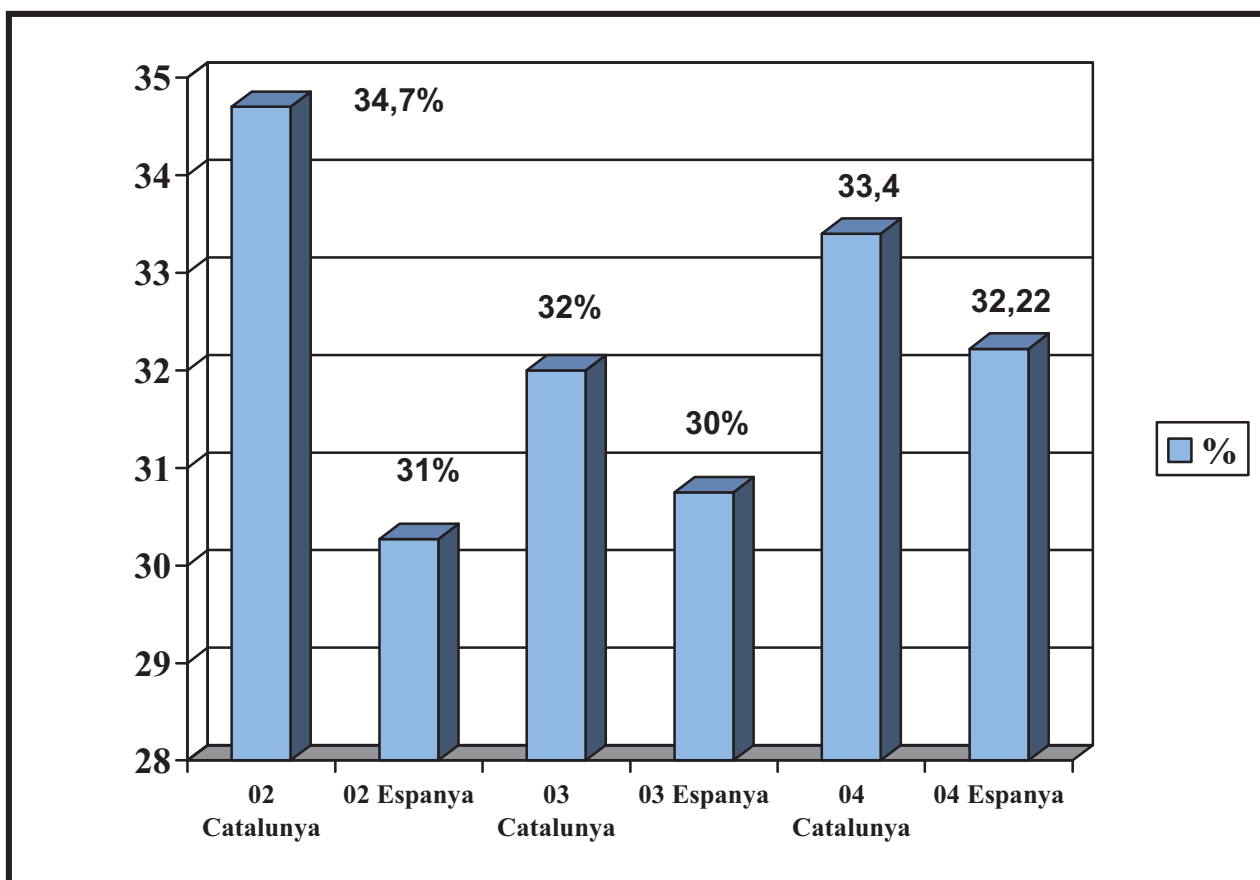
	CATALUNYA			% Dones
	Dones	Homes	Total	
Direcció d'empreses i administració pública	76 900	153 300	230 200	33,4%
Tècniques/cs i professionals científiques/cs i intel·lectuals	206 200	187 600	393 800	52,4%
Tècniques/cs i professionals de suport	136 800	175 400	312 300	43,8%
Empleades/ts de tipus administratiu	241 900	117 000	359 000	67,4%
Treballadores/rs de serveis de restauració, personals, comerç;	280 500	131 400	411 900	68,1%
Treballadores/rs qualificades/ts en agricultura i pesca	7 800	49 300	57 100	13,7%
Treballadores/rs qualificades/ts en manufactures i construcció	33 600	445 500	479 100	7,0%
Operadores/rs d'instal·lacions i maquinaria	74 800	271 100	346 000	21,6%
Treballadores/rs no qualificades/ts	156 700	152 300	309 000	50,7%
Forces armades		800	800	0,0%
TOTAL	1 215 300	1 683 800	2 899 100	41,9%

Distribució percentual per tipus d'ocupació

	Dones	Homes	Total
Direcció d'empreses i administració pública	6,3%	9,1%	7,9%
Tècniques/cs i professionals científiques/cs i intel·lectuals	17,0%	11,1%	13,6%
Tècniques/cs i professionals de suport	11,3%	10,4%	10,8%
Empleades/ts de tipus administratiu	19,9%	6,9%	12,4%
Treballadores/rs de serveis de restauració, personals, comerç;	23,1%	7,8%	14,2%
Treballadores/rs qualificades/ts en agricultura i pesca	0,6%	2,9%	2,0%
Treballadores/rs qualificades/ts en manufactures i construcció	2,8%	26,5%	16,5%
Operadores/rs d'instal·lacions i maquinaria	6,2%	16,1%	11,9%
Treballadores/rs no qualificades/ts	12,9%	9,0%	10,7%
Forces armades	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Font: INE. Enquesta de població activa.

Dones directives en %.



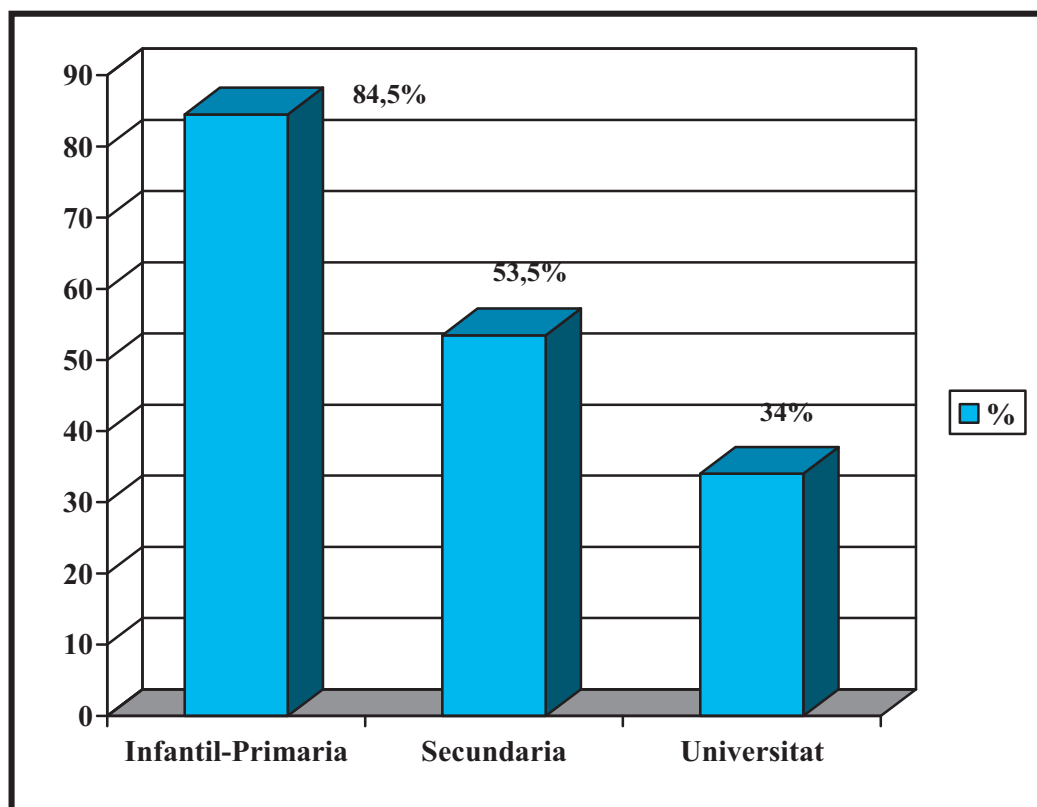
Font: INE. Enquesta de població activa.

Hem de destacar que a pesar de la incorporació progressiva de les dones al mercat de treball i a llocs de responsabilitat es poden observar oscil·lacions. als últims 3 anys ha hagut una davallada tant a nivell de Catalunya com de la resta de l'Estat, encara que a Catalunya el percentatge comparatiu de dones empresàries sigui major.

Dones a l'ensenyament

Al sector de l'ensenyament la presència de les dones, com a docents, decreix a mesura que augmenta el nivell educatiu.

DONES AL SECTOR ENSENYAMENT%



Font: Institut Català de la Dona '04

A la universitat només 16 de cada 100 catedràtics són dones. La proporció de dones que tenen algun tipus de càrrec unipersonal de govern es del 27 %, aquesta proporció disminueix a mesura que va pujant el nivell de responsabilitat, a nivell de rectorat la proporció baixa al 18,2 %.

Aquestes xifres posen de manifest que les dones tenen més dificultats a la seva promoció.

Dones al sector d'alta i mitja tecnologia

La proporció de dones en aquest sector (sectors manufacturers i serveis d'alta tecnologia) és del 29%. Però la proporció de directives i tècniques en aquest sectors, respecte al total de directius i tècnics, es del 23,5%, a l'any 2003.

Dones que fan recerca a Catalunya

Les dones que fan recerca a Catalunya representen el 33% del total del personal d'R+D. Als organismes públics es del 47,1% a les empreses i organismes privats es redueix a la meitat, 21,3%.

2. APROXIMACIÓ QUALITATIVA

2.1. SITUACIÓ DE LES DONES A LES EMPRESES

L'objectiu ha estat comprovar la situació de les dones a les empreses del nostre entorn, i la valoració que es fa d'elles.

La mostra no es significativa, però si ens dona una visió de la percepció de les dones i el mercat laboral per part de les empreses, i de la situació que ocupen les dones dins les organitzacions del nostre entorn.

S'ha obtingut resposta de 37 qüestionaris

ANÀLISI DE LES DADES

CARACTERÍSTIQUES DE LES EMPRESES

- **Empreses de Serveis**
- El 40,6% (15) de les **empreses** de la mostra desenvolupen activitats de **serveis**.
- El 59,4% (22) són empreses **d'activitat industrial**, destacant:

Tèxtil	15,8%
Metall	36,8%
Arts gràfiques	26,3%
Altres	21,1%

- **Només una de les empreses de la mostra té més de 125 treballadors.**
- **La mitja de treballadors entre les empreses és de 39 treballadors.**

SITUACIÓ DE LA DONA

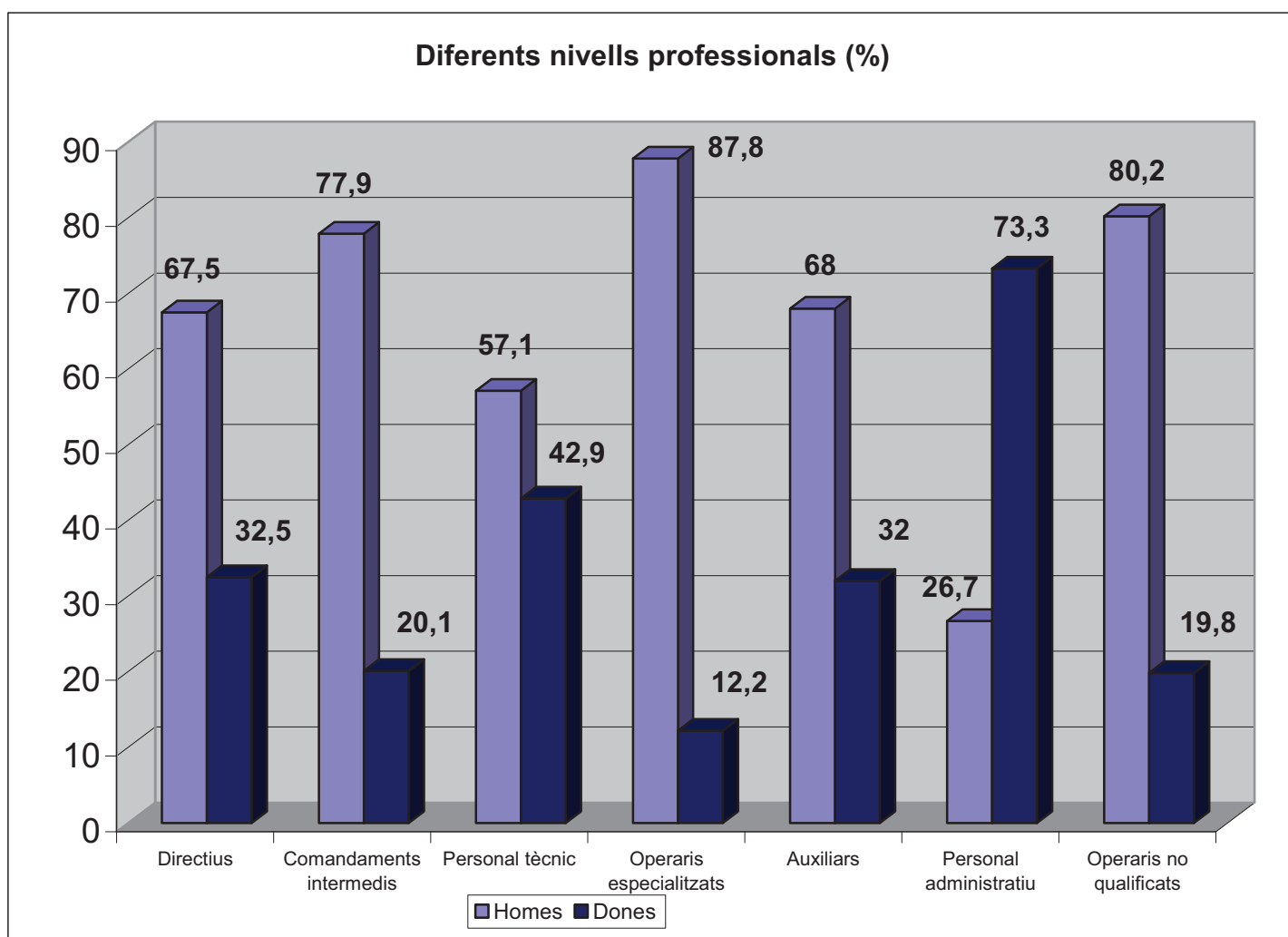
- **Entre els contractes indefinits, el 25,7% corresponen a dones.**

Però podem observar diferències segons el tipus d'empreses. En el sector serveis la contractació indefinida de les dones és força inferior que en el sector industrial (14,7% serveis enfront el 36% indústria, en relació al total de contractació indefinida de cada sector).

DISTRIBUCIÓ DE LES DONES SEGONS CATEGORIA PROFESSIONAL I ÀREES D'ACTIVITAT

Segons categoria professional

- Més de la meitat tant d'homes com de dones ocupen llocs de treball com a operaris/es no qualificades.
- La resta de dones es distribueix entre els diferents nivells, destacant un 13,6% com a personal tècnic i un 10,5% com a personal administratiu.
- La resta d'homes distribuïts entre les altres àrees predominen com a operaris especialitzats 27,1%.
- Si observem els diferents nivells professionals podem observar que els homes són majoria excepte pel que fa al personal administratiu
- En la categoria de personal tècnic és en la que es poden observar menys diferències en funció de sexe.



VALORACIÓ DELS RECURSOS HUMANS DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE. (Segons el que passa a la pròpia empresa)

En primer lloc volem destacar el fet de que existeixen diferències de valoració segons el gènere. Són poques les empreses que presentaven la mateixa valoració d'homes i dones.

Com podem observar en els següents quadres, les diferències són força lleugeres.

(1. Molt baix 2.Baix 3.Normal 4.Bé/Alt 5.Molt bé/Molt alt)

	Dones	Homes
Nivell de Responsabilitat en el lloc de treball	4,3	4,1
Capacitat de treball en equip	4,1	3,6
Implicació amb els principis /funcionament de l'empresa	4	3,7
Nivell d'absentisme laboral (relacionat amb responsabilitats familiars)	2,4	1,9
Nivell absentisme laboral (per malaltia)	2,3	2,3
Nivell absentisme laboral (altres causes)	1,9	2,1
Compensació de l'absentisme laboral (recuperació d'hores i/o responsabilització del treball)	3,9	3,4
Ambició professional	4	3,9
Valoració personal	3,9	3,9
Capacitat laboral	3,8	4
Habilitats directives	3,9	3,7

Podem destacar:

- Es valora la capacitat de treball en equip de la dona, la implicació amb els principis de l'empresa
- El nivell d'absentisme relacionat amb responsabilitats familiars és més alt entre les dones, però el nivell d'absentisme per malaltia és el mateix, independentment del sexe, i una mica més elevat als homes el absentisme per altres causes. Les dones compensen més l'absentisme que el homes.
- El nivell de compensació de l'absentisme laboral és superior entre les dones .
- La capacitat laboral de la dona es considera una mica més baixa que la del home.
- Les dones destaquen en quan a les habilitats directives

VALORACIÓ GLOBAL DE LA DONA EN EL MERCAT LABORAL

És important destacar que es constata una valoració de les dificultats i desigualtats de la dona i que hi ha un interès entre les empreses per què es promogui la presència de la dona, estan oberts a participar en moltes ocasions (majoritàriament empreses del sector serveis)

No s'han observat diferències segons el sexe de la persona que respon.

En relació a les valoracions assignades a les diferents afirmacions, podem observar:

(1.Molt en desacord 2.En desacord 3.Ns/Nc 4.D'acord 5.Molt d'acord)

1. La dona té igualtat d'oportunitats per accedir al món laboral	2
2. En el mercat laboral, la dona té en general, igual remuneració que els homes per treball d'igual valor.	2,2
3. La dona té més dificultats per accedir a càrrecs de responsabilitat.	4,1
4. A l'hora de contractar o promocionar a la dona, hi ha empresa que tenen en compte diversos aspectes relacionats amb el seu rol com a mare i responsable de la família i de la llar (inclòs el fet o possibilitat de estar embarassada)	
4.1.Aquests aspectes es consideren en general negatius a l'hora de contractar o promocionar una dona	4,2
4.2.Comporten realment problemes a l'empresa	2,2
4.3.Es tracta d'un tòpic, actualment injustificat	3,2
4.4.Si a l'hora de contractar, però no per promocionar.	2,7
4.5.Si a l'hora de promocionar, però no al contractar.	2,3
5. Sovint resulta difícil trobar el personal adient per a cada lloc de treball. Tenint en compte aquesta problemàtica i la falta de presència de la dona en determinats sectors o àmbits laborals	
5.1.Em sembla interessant promoure la presència de la dona	4,5
5.2.Estaríem interessats en participar en el desenvolupament d'accions positives per la igualtat d'oportunitats	4
5.3.Estaríem interessats en participar en un espai de discussió i treball sobre propostes per la igualtat d'oportunitats	3,6

- Les empreses admeten que les dones no tenen les mateixes oportunitats.
- Que tenen més dificultats per accedir a càrrecs de responsabilitat.
- Que a l'hora de contractar o promocionar a dones es poden tenir en compte aspectes relacionats amb el seu rol de mare o responsable familiar
- No tenen igual remuneració que els homes per un treball d'igual valor.
- Existeix interès en participar en el desenvolupament d'accions positives per la igualtat d'oportunitats.
- La valoració sobre si actualment és un tòpic injustificat o no el fet de que hi ha empreses que tenen en compte diversos aspectes relacionats amb el seu rol com a mare i responsable de la família i de la llar és la que presenta més indefinició.

2.2. EXPERIÈNCIES DE LES DONES A L'ACCÉS A CÀRRECS DE RESPONSABILITAT

Trobar dones que ocupen alts càrrecs de direcció, no ha estat una tasca fàcil. , ha estat menys difícil amb les dones comandaments intermedis. Hem entrevistat a 15 dones, de les quals 4 ocupaven llocs de direcció i la resta eren comandaments intermedis.

La tècnica que es va utilitzar per analitzar les entrevistes va consistir en gravar o anotar les respostes, i fer el posterior buidat i anàlisi del discurs dels seus continguts.

Sector	Núm. entrevistades
Construcció	1
Comerç Distribució	3
Serveis a les empreses	1
Producció Industrial (Metall)	2
Banca	2
Alimentació	1
Logística	1
Assegurances	1
Administració pública	2
Noves Tecnologies	1
TOTAL	15

Dividim l'anàlisi de les entrevistes en dos apartats:

1. Opinions generals sobre la situació de la dona al mercat de treball
2. Experiències pròpies d'accés a càrrecs de responsabilitat.

1. Opinions en relació a la situació de la dona en vers el mercat laboral

[Es pot veure el guió d'entrevista emprat a l'annex 1] -.

CONCEPTES	PREGUNTES FORMULADES
MERCAT LABORAL I EL TREBALL REMUNERAT	<ul style="list-style-type: none"> . Té la dona les mateixes oportunitats al mercat de treball? . Per què? . Són els sous els mateixos, en un mateix càrrec o lloc de treball? . Quins són els motius?
<p>En aquest apartat ens trobem amb varietat d'opinions. La idea més comú es que, malgrat encara hi ha diferències, s'està aconseguint – mica en mica- un apropament en quant a oportunitats de treball davant uns perfils similars de formació. Destaquen comentaris com “cada vegada hi ha més directives”, “ens estem acostem als mateixos nivells”.</p>	

Hi ha qui ens afirma que ho tenen més difícil i tenen que demostrar contínuament les seves competències i aptituds, i que els hi paguen menys que a un home al mateix càrrec.

També tenim qui argumenta que “les oportunitats depenen de les teves habilitats i si ets o no treballadora, més que del sexe”. O fins i tot, “que les oportunitats son les mateixes i els sous equivalents al càrrec, indistintament de ser home o dona” –sobre tot en càrrecs de responsabilitat.

En general, manifesten que les dones tenen normalment avantatges importants respecte als homes, en quant a major habilitats comunicatives i de relació, més intuïció.

I com desavantatges recollim la responsabilitat familiar, la cultura –encara més afavoridora de l’home com a directiu- i els estereotips que encara actuen.

L'EXCLUSIÓ SOCIAL DE LA DONA	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Heu sofert alguna vegada alguna situació de desigualtat a una feina o treball? ◆ Per què? ◆ Quins factors fan que la dona ho tingui més difícil? ◆ Per què hi ha menys dones en llocs de responsabilitat a les empreses?
------------------------------	---

Entre les entrevistades no hi ha massa experiències de discriminació. I en aquest apartat hi ha molta heterogeneïtat d'opinions i posicions –principalment degut a les diferents experiències.

En un cas sí que manifesta haver sofert discriminació per part de companys de feina, ja que no valoraven les seves idees o propostes. La mateixa persona opina que les dones ho tenen més difícil per la manca de recursos, i per la feina casera no reconeguda: casa, fills... Considera que el món dels negocis continua sent majoritàriament dels homes, la dona executiva ha de fer 3 vegades el treball de l’home per ser tinguda en consideració.

En un altre cas concret (d’una de les directives entrevistades), ens confessa que és al revés..., que en un sector on hi ha molts homes, afavoreix a la dona. I que, a més, si ha hagut desigualtat, ha estat entre les dones “quan el cap superior també és dona- ja que ens exigim molt més entre nosaltres”. A més, ha vist com les dones directives destaquen del grup, transmeten un molta seguretat en si mateixes, deixant sense arguments els homes. “Deixen empremta”, “brillen amb llum pròpia”. Troba que hi ha menys dones directives o amb responsabilitat perquè elles mateixes es posen barreres. Tendeixen a ser més dèbils, agafen més baixes, resulten menys competitives encara que els homes. La família s’interposa en la carrera professional, al triar altres prioritats com tenir fills.

Altra opinió, manifesta que els homes tenen més autoritat que les dones, que avui encara es denota menys capacitat d’imposar-se en llocs de responsabilitat i per això hi ha menys dones en llocs de responsabilitat.

En general, existeix, l’opinió de què les dones tenen, encara, que lluitar més per aconseguir un càrrec de responsabilitat. Però, també que els homes són conscients de les aptituds de les dones i de la dificultat que poden tenir de competir amb elles en el present i en el futur en els càrrecs de direcció i responsabilitat.

ELS FACTORS D'EXCLUSIÓ - DIFERENCIACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Des de quines àrees o àmbits de la societat (en general) es potencien o es comencen a crear les diferències i factors de menys competitivitat i exclusió? ◆ Com afecta la família? ◆ Com afecta l’escola – universitat? ◆ Com afecta l’entorn (amics)? ◆ Com afecten els mitjans de comunicació (televisió, premsa, ràdio)? ◆ Com afecten les polítiques?
--	--

En general, diuen, que encara la societat continua veient a la dona com a màxim responsable de la casa i els fills. Visió potenciada encara des de la família, entorn i mitjans de comunicació; menys des de àmbits de la formació i des de la política i/o administracions públiques.

En aquest sentit... si una dona directiva dedica massa temps a la seva carrera professional es mira com si estigués abandonant la seva parella o la seva llar –això des de la família d’ella o des de la seva parella.. La família ha estat exemple d’educació masculista, on la mare es feia càrrec de la casa i els fills, i el pare treballava per mantenir la família. Les diferències entre les tasques a casa eren molt notòries. Amb el temps les noves generacions han modificat aquesta conducta i tots som més independents i autònoms.

En aquest sentit, també es recullen opinions de què les famílies tendeixen a recolzar “que estudien, tant dones com homes, tots dos, però que arrisquin menys les dones”. El risc es més “propí” dels homes, encara. Una dona “ha de ser el doble de valenta”.

També hem recollit la idea de què en famílies amb pocs recursos econòmics s’estimulava més que estudiés l’home.

Una observació recollida va en la línia de què en molts casos, una vegada demostrada la valia professional, moltes dones es retiren perquè decideixen tenir fills i viure per a la família i amb el sou del marit i/o una feina amb menys preocupacions, conformant-se amb una posició més estable i amb un horari més benvolent.

Des de l’escola ja es fomenta la igualtat d’oportunitats. Però les polítiques continuen sent desfavorables per la dona, sobre tot les que tenen a veure amb la conciliació “vida familiar i professional”.

Sobre els mitjans de comunicació, hi ha opinions confrontades o diverses. Per una banda es diu que es discrimina la dona venent productes amb dones despullades, (com a “objectes” o “floreros”; malgrat que darrerament també hi surten homes despullats -“això està molt bé” / “ja era hora”-.

Per altra banda, s’opina que la publicitat ara ven, per exemple, cotxes o perfums o d’altres productes enfocant els anuncis cap a dones directives, independents, amb un status determinat, venent una imatge de producte exclusiu; ja no a l’home, sinó a la dona, exclusivament.

En qualsevol cas, amb respecte la publicitat, hi ha un cert consens respecte a què cada vegada hi ha menys anuncis discriminatoris o sexistes. Degut també a la lluita de certes organitzacions i associacions de dones.

FACTORS CLAU SOBRE ELS QUALS S’HA DE FOMENTAR I TREBALLAR LA IGUALTAT

- ◆ Des de què àmbits es treballa la igualtat d’oportunitats?
- ◆ La família?
- ◆ L’escola – universitat?
- ◆ Els Mass Media?

Factor que, també tenint en compte les respostes emeses en d’altres apartats, es pot dir que els àmbits des d’on es treballa més la igualtat són l’àmbit educatiu i els Mass Media (mitjans de comunicació). La família també, cada vegada més.

Principalment, podrien dir que des de l’escola, on ja ensenyen d’una altra manera “més homogènia”. Cada vegada més des de la família i els mitjans de comunicació.

“Afortunadament ara homes i dones tenen les mateixes oportunitats”, cada vegada les dones som més competitives, s’està homogeneïtzant.

Hi ha carreres, abans exclusives dels homes, on ja hi ha més percentatge de dones – com a medicina- i d’altres molt masculines on el percentatge de dones segueix creixent –com a les enginyeries i els estudis tècnics -.

Algunes de les entrevistades tenen molt clar la importància de fomentar i potenciar, encara més, l’accés a estudis tècnics, d’innovació, de noves tecnologies, d’I+D.

2. Experiències pròpies d'accés a càrrecs de responsabilitat.

Incorporació al món laboral i pujades de jerarquia

Hem detectat dos tipus de trajectòria a les dones amb càrrecs de responsabilitat:

- Han accedir al món laboral en llocs estereotipats, típicament de dones, i han continuat a la mateixa empresa pujant de categoria o han pujat de categoria després d'un canvi d'empresa. L'ampliació del seu procés formatiu ha contribuït a la seva promoció a l'empresa inicial o a una altre.
- Dones amb formació superior que inicien la seva trajectòria a càrrecs tècnics. Presenten més mobilitat i més canvis d'empresa que el grup anterior, habitualment per ocupar llocs superiors a l'escala jeràrquica. Poques dones han anat pujant a l'escala jeràrquica a l'empresa on van començar la seva trajectòria.

Característiques de la promoció a les empreses

Dos diferenciacions, entre l'empresa pública i la privada.

- Empresa pública: És habitual que la promoció sigui a diferents àrees, no utilitzen criteris de coneixement del lloc que es promociona degut al sistema de promoció (oposicions)
- Empresa privada: És habitual que la promoció es realitzi dins de la mateixa àrea de l'activitat. Els processos tenen molt en compte el coneixement del lloc a ocupar.

Una vegada les dones accedeixen a un lloc de comandament l'accés a llocs de direcció es produeixen mitjançant les "xarxes de contactes", són càrrecs de confiança tant a l'empresa pública com privada.

Elements afavoridors per promocionar professionalment.

<u>Elements positius per poder promocionar</u>	
Coneixements tècnics en l'àrea d'activitat	<ul style="list-style-type: none">• Formació• Coneixements
Rendiment professional	<ul style="list-style-type: none">• Demostrar vàlua• Demostrar resultants• Assolir objectius• Iniciativa
Tenir coneixements sobre la feina i l'empresa	<ul style="list-style-type: none">• Conèixer el treball• Experiència en el sector
Context de l'empresa	<ul style="list-style-type: none">• Lloc oportú en el moment oportú• Expansió de l'empresa
Característiques personals	<ul style="list-style-type: none">• Tenacitat• Forma de treballar seriosa• Curiositat• Capacitat d'adaptació a les circumstàncies• Iniciativa
Característiques dels superiors	<ul style="list-style-type: none">• Confiar en les persones de l'organització• Valoren la feina que es realitza• Confiança en les col·laboradores• Motivadors

Com han promocionat les dones directives?

Treballar demostrar la seva competència, professionalitat, l'esforç i les moltes hores de dedicació són factors que estan molt presents al discurs de les dones, però consideren que aquests factors no són exclusius de la seva trajectòria, i que són indiferents el sexe, són elements intrínsecs al lloc a ocupar, independentment del sexe. Aquesta mateixa percepció tenen els empresaris en relació a la promoció a les dones, verbalitzen que la valoració en relació al lloc que s'ocupa jeràrquicament està en funció de la vàlua demostrada.

Moltes vegades les dones combinen formació i feina, això fa que existeixi una ampliació de la jornada laboral, no els ha importat invertir el seu temps lliure en formar-se.

Altra característica és que estan molt obertes a aprendre de les persones que les envolten, són persones amb molta capacitat de treball, amb molta tenacitat i que realitzen un gran esforç per complir objectius. Gairebé totes parlen d'alguna persona al àmbit professional que ha confiat en les seves possibilitats i les ha potenciat.

Dificultats

La majoria argumenten no haver trobat obstacles pel fet de ser dones, al seu cas particular, però opinen que la majoria de dones si tenen dificultats.

De la majoria de respostes hem deduït que moltes dones consideren els problemes que han trobat com anècdotes, pel fet de que no s'havien planejat la seva trajectòria professional, i han arribat al lloc de responsabilitat per les seves característiques i mèrits, però també per que algú ha potenciat aquestes característiques i això ha augmentat la seguretat en elles mateixes.

Les dones entrevistades , no tenien una motivació especial per ocupar càrrecs directius, no ha estat un element clau a la seva trajectòria, valoraven tant la seva satisfacció personal com professional, es a dir trobar l'equilibri entre lo privat i lo professional.

Aquesta percepció de no existència de dificultats pot estar donada per que elles han arribat i consideren com anècdotes les situacions que han viscut fins arribar al lloc que ocupen ara.

El cert és que:

- Els homes estan més motivats en vers el poder i el status.
- Les dones estan mes motivades per factors psicològics i pel desig d'auto-realització.
- La dona directiva pateix mes elements de pressió que l'home.
- Ha de realitzar un major esforç i mostrar-se més ferm per a ser reconeguda.
- Està més sotmesa a judici constantment, potser per què és una minoria dins del grup, perquè en ocasions ha de ser com un model i no es pot permetre errades, si això passa es poden extrapolar les seves errades a la resta de dones "totes són iguals". Això pot constituir un marc de pressió constant i de la realització d'un gran esforç per mantenir el status.

Conciliació vida professional i familiar

La dona per cultura és la responsable tant del seu treball com de les tasques de la llar, els infants i la família.

Compatibilitzar els dos rols en llocs de responsabilitat pot representar un obstacle en la carrera professional, fins i tot una càrrega de conflicte pel desenvolupament del treball.

Ens hem plantejat les següents preguntes:

- **És possible fer compatibles totes aquestes tasques?**
- **Representa un problema per les dones que ocupen un lloc de responsabilitat o direcció?**
- **Com viu la dona aquest situació?**

Després de les entrevistes realitzades, aquestes han estat les respostes de les dones.

- Les dones a diferència dels homes no fan una separació dels dos espais (professional i personal), per elles és un únic espai, amb rols simultanis, que adopten de manera alternativa i d'acord amb les necessitats de cada situació.
- Les dones donen molta importància al factor organització, organitzar bé significa per elles que els conflictes es solucionin. Si existeix col·laboració per part de la parella, la família i l'empresa la gran majoria de situacions acaben per resoldre's.
- Les dones sense responsabilitat familiar, tenen menys temps lliure, estan dedicades totalment al seu àmbit professional, no parlen del factor organització, per poder fer simultani els dos àmbits.
- Moltes dones rebutgen un ascens o una proposta de millora laboral i econòmica per l'esforç que suposaria en el manteniment de l'estabilitat del seu espai bidimensional.

La dona vol tenir una família i una professió, i un dels seus grans reptes és conciliar la maternitat i la vida familiar amb el treball.

La família és el primer camp d'acció de l'individu i és insubstituïble perquè és fil/filla, germà/na i pare o mare. Tant l'home com la dona ambicionen la felicitat i l'equilibri de totes les àrees de la seva vida.

La dona en particular té més ambicions "per que es troba en una empresa pensada pel i per l'home, una empresa rígida que no facilita la maternitat i la feminitat, és el comentari d'una directiva. La seva ambició és tenir vida després de la feina; la possibilitat d'aportar a la societat, però també de compartir amb la seva família. Qualsevol dona vol conciliar la vida familiar i professional, en aquest moment que forma part activa del mercat de treball i que competeix colze amb colze amb els homes, per les posicions de més alt nivell dins de les empreses, encara que la seva representació als llocs de direcció sigui quantitativament menys important que la del homes.

La maternitat

- No és únicament un problema de les dones, també és un problema del pare i de la societat.
- No hi ha ajudes ni a la maternitat ni a la família, el que repercuteix en la dona per ser qui assumeix la màxima responsabilitat.

- Seria important que es valorés i respectés el paper/rol de mare, que no es penalitzés el fet d'assumir el rol de mare o s'imposés la obligatorietat de decidir entre la realització com a mare i la realització professional

Com aconseguir la conciliació:

- ♦ S'ha de tenir clar quina és l'ambició personal i professional.
- ♦ Donar el temps corresponent a cada rol.
- ♦ El treball és exigent, moltes ocasions a curt termini, la família pot ser pacient, hi ha coses que poden esperar.
- ♦ S'ha de plantejar alternatives per treballar més per objectius que per hores presencials
- ♦ Es poden negociar horaris, arribar una hora més tard i sortir una hora més tard, portar-se feina a casa, flexibilitzar entrades i sortides

Moltes de les dones entrevistades es refereixen a aquests temes quan parlen d'organització.

La dona en càrrecs de direcció.

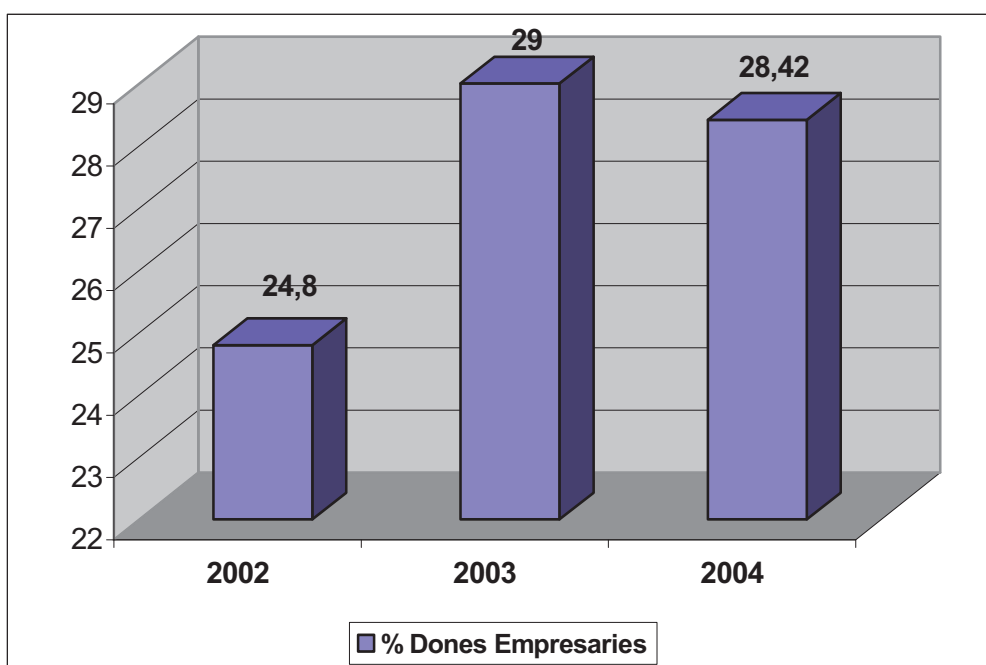
- En general, hi ha una tendència a l'alta.
- Costa que et reconeixin, sobre tot amb altes responsabilitats (consultoria i assessorament), fet que s'agreuja quan es tracta d'una dona jove
- Hi ha sectors on s'accepta millor
- En sectors molt masculins fa pocs anys era habitual sentir-se poc considerada. Aquest fet ha anat canviant una mica però encara és una realitat (sobre tot quan es tracta d'una dona jove)
- Sovint la dona ha assumit càrrecs directius per què no quedava altra alternativa en el plantejament del projecte empresarial.
- En general la dona ha de demostrar més la vàlua professional
- Hi ha una diferència important en quant a la presència de les dones en el sector de la indústria i dels serveis, entre d'altres en el sector serveis hi ha més presència de dones empresàries.
- El principal problema com a dones està relacionat amb l'etapa maternal: més handicaps, més problemes, menys consideració,...
 - En aquesta situació sovint la dona ha de triar entre el paper de mare o el de realització professional.
 - Si es fa una parada, el retorn és més complicat
 - Els casos de dones que decideixen assolir el seu paper de mares són considerats en negatiu i sovint alimenten la imatge de la dona amb problemes per assolir les seves responsabilitats laborals
 - Sembla que en les empreses d'Economia Social es creen espais on la dona està més recolzada.
 - El teletreball és una alternativa a tenir en compte per afavorir la presència de la dona, però s'ha d'anar en compte amb les condicions.

IV DONES EMPRENEDORES I EMPRESARIES

1. APROXIMACIÓ A LA REALITAT

L'estructura empresarial encara està en mans dels homes, però cada vegada més les dones entren al mercat laboral creant la seva pròpia empresa. El número de dones empresàries està creixent. La microeconomia per la que s'està decantant l'estructura econòmica del nostre país i l'Autoocupació, han ajudat a que el número de dones empresàries estigui al voltant del 29%. Aquesta xifra es manté en relació al 2003 any que va augmentar un 4'2% en relació al any anterior.

Dades EPA



Moltes vegades les dones emprenedores creen la seva empresa al voltant d'una activitat d'un sector en el que havien treballat anteriorment. De qualsevol manera el sector serveis continua sent el que compta amb més empreses gestionades per dones.

En termes generals, constitueixen petits negocis on la majoria de les vegades les dones són, propietàries, dirigents i treballadores.

1.1. EVOLUCIÓ DE L'INCREMENT D'EMPRESSES DE NOVA CREACIÓ

Dades sobre la creació d'empreses a Espanya, segons **informes del Departament de Creació d'Empreses del Institut d'Empresa**, ens indiquen alguns trets característics sobre el ritme de creixement i la posició d'Espanya dins la UE. Destaquem els següents:

El nombre d'emprenedors es va situar l'any 2003 en 1,7 milions.

- ✓ L'augment de la taxa de creixement de les empreses a Espanya, es situa al 47,5%.
- ✓ Entre els països amb índexs de creixement similars als espanyols es troben Grècia, Regne Unit, Finlàndia i Dinamarca. Per sobre es situa Irlanda; i per sota Itàlia, Alemanya, França, Bèlgica, Holanda i Suècia.
- ✓ Prop d'un 60% de les empreses que es creen a Europa són de serveis. Com són empreses d'intermediació financera, consultoria, activitats immobiliàries,...

Aquest mateix informe indica que les empreses a Espanya tenen un creixement inferior i una menor capacitat de generar treball. Els motius destacats són:

- ✓ Un sistema educatiu que no promou valors creatius, d'autoemprenedor ni tampoc d'autosuficiència.
- ✓ Un entorn cultural que no recolza a l'empresari.

Segons el citat informe, el 50% dels emprenedors espanyols posen de la seva butxaca el capital inicial per la creació de la seva pròpia empresa.

Seguint les dades que proporciona l'informe, el perfil mig dels emprenedors està canviant. El nou model es pot definir per:

- ✓ L'edat mitjana es redueix dels 40 als 34 anys en les dones, i als 38 en els homes.
- ✓ El percentatge de dones que opten per l'autoempresa ha crescut, situant-se l'any 2003 a nivell de l'Estat espanyol en el 30% del emprenedors.

Catalunya destaca dins les comunitats estatals per recolzar més a l'emprenedora i està més preparada per facilitar les infraestructures i els serveis d'assessorament. No obstant, en comparació amb les altres comunitats, Catalunya és la que tenia al 2003 menor participació femenina en l'activitat emprenedora.

2.2. LA DONA COM A EMPRESÀRIA / EMPRENEDORA DES DEL PUNT DE VISTA DELS AGENTS DE DESENVOLUPAMENT LOCAL

Dins d'aquesta primera fase de l'estudi, en la qual s'investiguen les fonts secundàries, hem realitzat algunes entrevistes i consultes a diferents professionals que treballen en serveis d'assessorament públics (SIEM de Montornès del Vallès, Gramaimpuls de Santa Coloma de Gramenet, Fundació Domicilia del Consell Comarcal del Baix Llobregat, SCE de Sabadell, Can Serra de Cerdanyola i Barcelona Activa de Barcelona) on es porten a terme accions de suport i ajuda a emprenedors/emprenedores per a la creació d'empreses.

L'objectiu era recollir la visió dels agents de desenvolupament local, sobre la realitat de la dona emprenedora i/o empresària que actualment passa per les seves àrees de servei, com a usuàries, clients. Principalment, hem posat èmfasi en el canvi de perfil de l'emprenedora actual que visita i és usuària dels serveis, a les característiques i condicionant que tenen les dones com a emprenedores davant els homes, etc.

Aquestes professionals consultades confirmen la tendència dels últims temps en què augmenta el nombre de dones que inicien una iniciativa d'autoempresa, amb respecte als homes.

Motivacions i obstacles de les dones emprenedores

Les dones usuàries d'aquests serveis que van crear i autogestionar la pròpia empresa, entre d'altres motivacions i característiques "comuns" manifesten les següents:

- ✓ Incorporar-se al mercat laboral després de ser mares.
- ✓ La necessitat de gestionar el seu temps, a la mesura que permetin les seves tasques (familiars, de la llar, etc.).
- ✓ Generar recursos propis després de ser expulsades del mercat laboral (per ser dones, mares, majors, sense formació, sense medis de mobilitat, etc.).
- ✓ Tenir més llibertat i poder desenvolupar la seva creativitat.

Com ja s'ha comentat, el nombre de dones que decideix engegar una iniciativa d'autoocupació està augmentant de manera important. Els motius d'aquest increment està, segons les opinions recollides, en factors com els següents:

- ✓ Accés de les dones a disciplines tradicionalment considerades exclusives per als homes (enginyeries, dret, medicina, economia, informàtica, etc.).
- ✓ Major capacitat i habilitat per a la gestió de recursos. Aquesta dada es pot confirmar per l'alt percentatge que ens van manifestar alguns/algunes dels consultats/consultades, d'homes que fan ús de serveis d'assessorament i creació d'empreses que venen acompanyats de les seves companyes per què aquestes facin les tasques de gestió i administració.

- ✓ L'augment de dones en els sectors de major valor afegit (les TIC, enginyeries, dret, etc.).
- ✓ Major capacitat econòmica, fruit de la incorporació de la dona al mercat laboral d'una manera cada vegada major i més consistent.
- ✓ Major poder de decisió. Anteriorment aquest poder es trobava gairebé exclusivament en mans dels homes.
- ✓ La discriminació positiva. Accions de suport i ajuts que comencen a obtenir-se de les administracions.
- ✓ L'increment en el seu nivell de formació i professionalitat.
- ✓ Major recolzament familiar i social.
- ✓ Major consciència a nivell de parella.

Tanmateix, aquestes noves dones emprenedores es troben amb obstacles que els dificulten el camí en el seu propi desenvolupament professional, algunes de les comentades pels consultats van ser:

- ✓ La seva formació, encara més humanista i menys tècnica.
- ✓ La pressió social i familiar, que sol estimular més als homes a emprendre accions d'autoempresa i de risc.
- ✓ El major percentatge de dones expulsades del mercat financer. "El sector bancari no les vol -aquest no sol donar crèdits que sobrepassin els 20 mil euros"-.
- ✓ La seva problemàtica social associada. La doble jornada laboral, ja que habitualment s'ocupen del treball i de la llar. Sobretot, quan tenen parella, si el recolzament de l'home és inexistent o molt pobre.

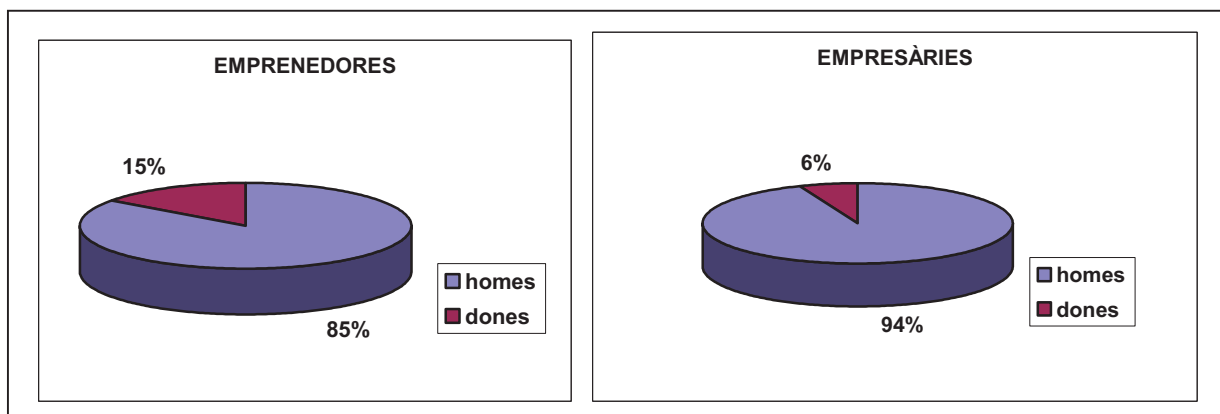
2.3. UNA REALITAT DESIGUAL.

La presència de les emprenedores i empresàries a Internet.

Una de les accions fetes, dins de la fase de recerca de fons secundàries, va ser avaluar la presència de les emprenedores i empresàries a Internet. Per realitzar aquesta senzilla prova vam utilitzar el cercador més popular actualment, el *google*

Tal com es pot veure en les dades d'aquesta taula, la quantitat d'enllaços per al terme "empresario empresarios" es notòria, el que s'interpreta com una clara masculinització del terme i de la informació que s'obté en la recerca.

- ✓ En el cas d'emprenedor/ emprenedora" (tant en singular com en plural), emprenedora en femení representa un 15% del total d'enllaços oferts.
- ✓ En el cas d'empresari / empresària (tant en singular com en plural), empresària en femení representa un 6% del total d'enllaços oferts.



No obstant, el fet que en el terme emprenedor la representació en femení sigui molt superior a la representació del terme empresària (15% respecte a un 6%) ens mostra o indica la clara tendència en el món de l'empresa a l'augment de les emprenedores (dones) respecte els emprenedors (homes).

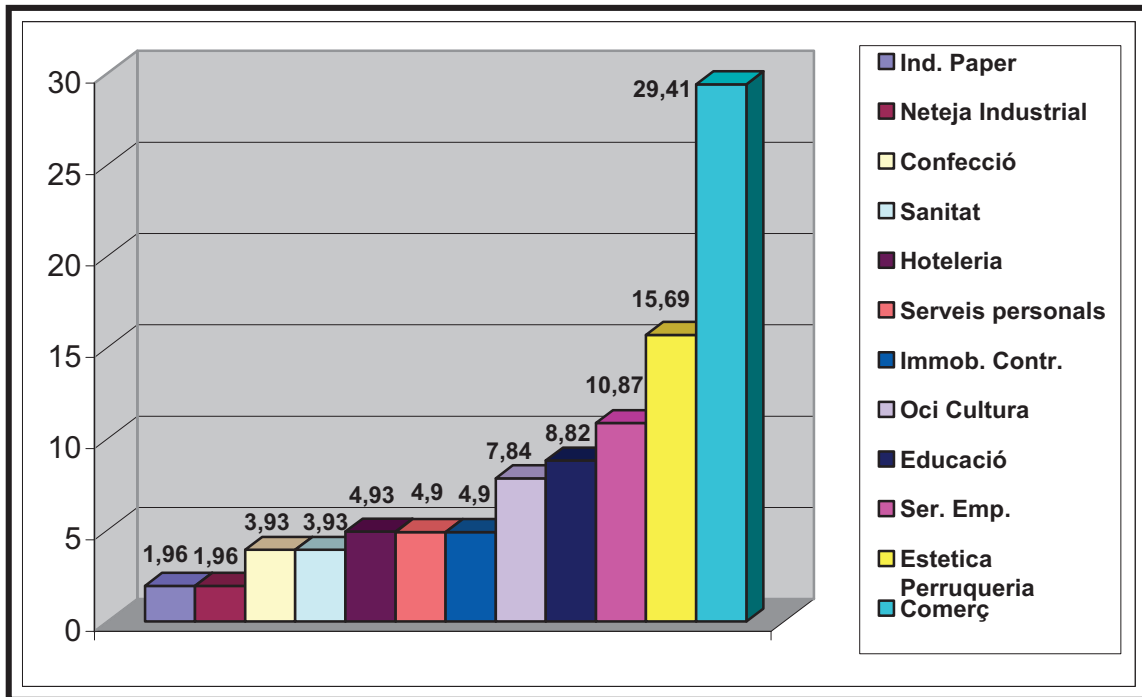
2.4. CARACTERÍSTIQUES DE LA DONA EMPRENEDORA (DADES SCE Sabadell).

- ♦ Segons dades facilitades pel SCE de Sabadell, durant el període entre 1993 i 2002, van tenir 3.908 usuaris:
- ♦ La taxa de visitants es va situar en 391 usuaris / any.
- ♦ Un 46% de dones van ser usuàries d'aquest servei.
- ♦ En el període entre 2003 i 2004, el nombre d'usuaris va ser de 1280:
- ♦ La taxa de visitants va incrementar-se a més de 640 usuaris / any.
- ♦ Un 53% de dones van ser usuàries d'aquest servei.
- ♦ El SCE de Sabadell va registrar la creació de 259 empreses durant el període 1993-2002. D'aquestes empreses constituïdes, 107 van ser creades per dones, el que representa un 41 % del total d'empreses constituïdes.
- ♦ Durant el 2003 fins el 2004, es van constituir 120 empreses, entre els usuaris del SCE.
- ♦ D'entre aquestes empreses constituïdes, 64 van ser per dones, el que representa un 53 % del total d'empreses constituïdes.

És significatiu l'increment d'emprenedores i futures empresàries.

Malgrat tot, encara les empreses dels sectors més propers a la tecnologia són majoritàriament d'homes. Les dones estan més representades, com a empresàries, en sectors de la roba, moda, imatge i serveis (d'educació i d'atenció), i la restauració.

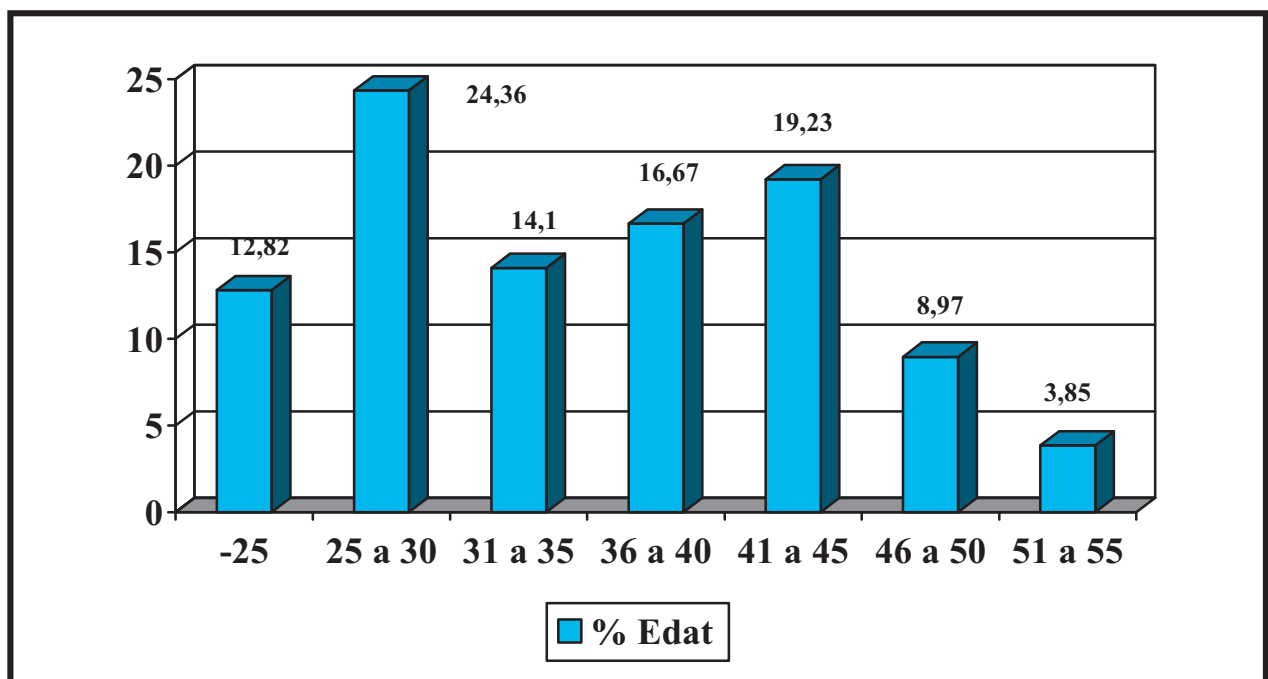
El següent gràfic representa els percentatges d'activitat econòmica del negoci de les emprenedores del SCE de Sabadell, durant els anys 2003- 2004.



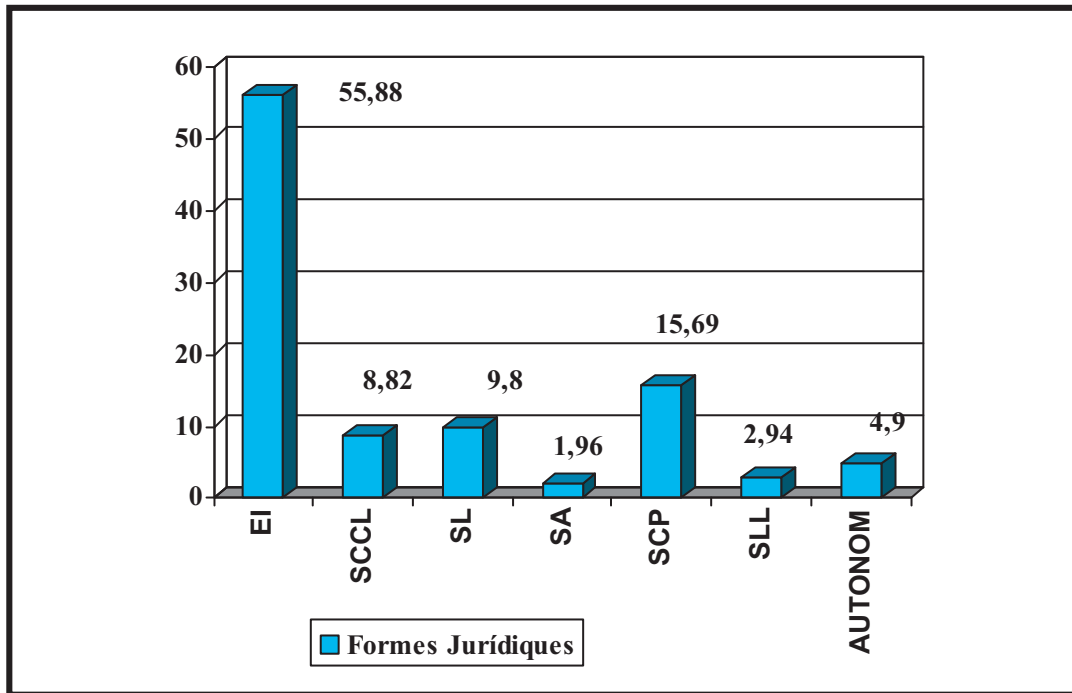
Com es pot comprovar la majoria d'activitats empresarials desenvolupades per les dones s'aglutinen al sector serveis, destacant el comerç com activitat amb més número d'empreses.

Percentatge d'edat de les dones que ha acudit al SCE

El 24% de les dones empresàries tenen una edat compresa entre els 25 i 30 anys, són el grup més nombrós, seguides de les d'entre 41 i 45 anys.

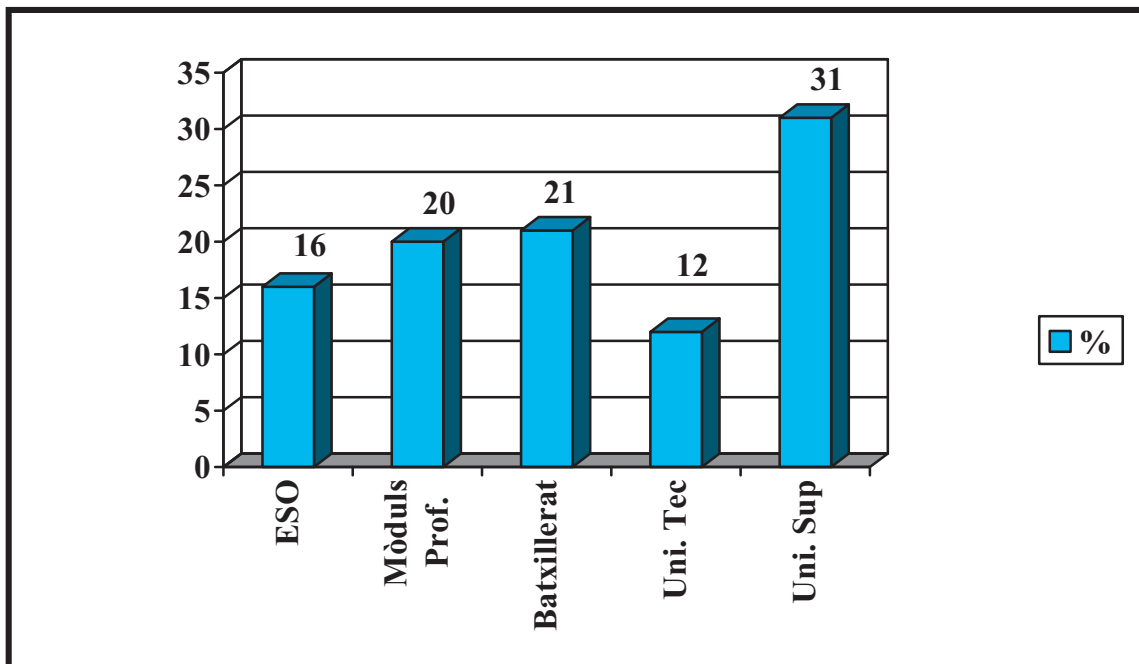


DIVERSES FORMES JURÍDIQUES



La forma jurídica més habitual es Empresari Individual

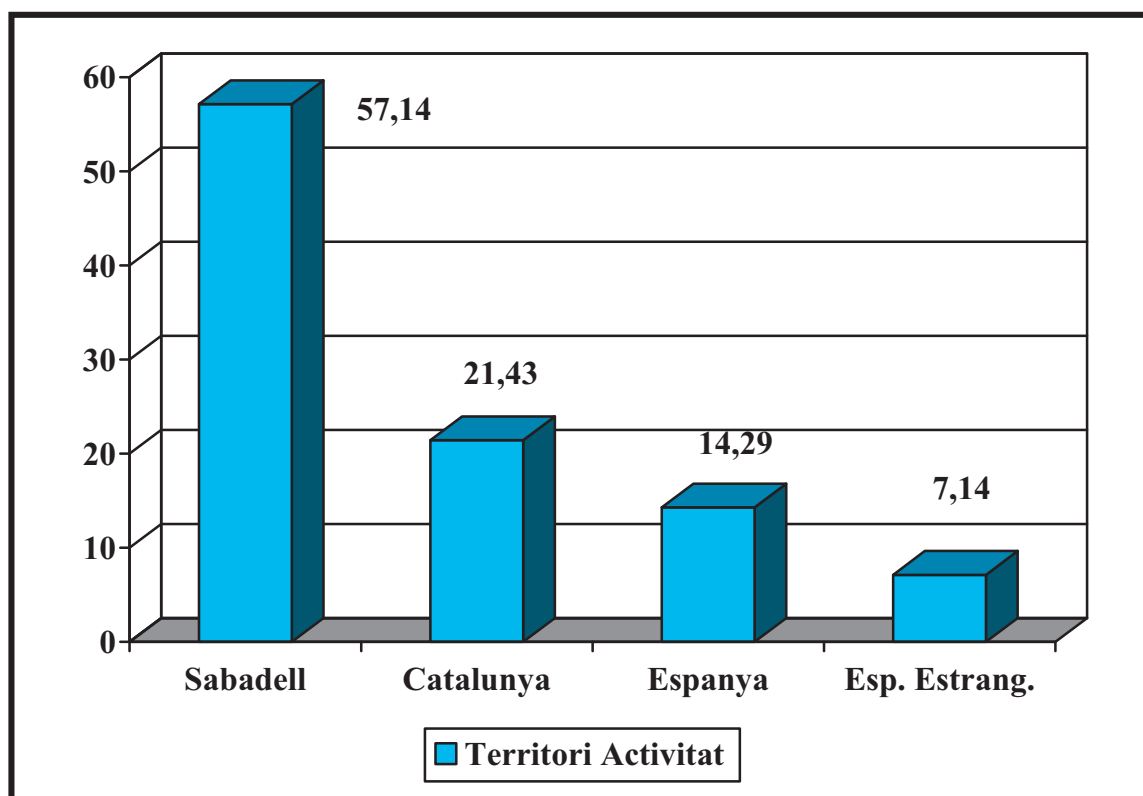
NIVELL D'ESTUDIS



Els percentatges de dones emprenedores augmenten a mesura que ho fa el nivell formatiu.

Destaquen les dones amb formació universitària, però observen l'existència d'una gran diferència entre la disciplines de formació tècnica i la resta.

ÀMBIT TERRITORIAL DE L'ACTIVITAT



Hi ha una correlació entre proximitat i àmbit territorial d'activitat, el percentatge baixa a mesura que creix l'amplitud del territori

2.6. LA POLÍTICA ENVERS LA DONA

Des de l'Institut Català de la Dona es va dur a terme el **V Pla d'acció de polítiques envers la dona**. Segons Marta Selva i Masoliver, Presidenta de l'Institut Català de la Dona, i la seva participació en la VII Trobada de Dones Emprenedores:

“El valor de la gestió de la vida quotidiana, constitueixen un nou paradigma per a la política i l'empresa”

Des de l'Institut Català de la Dona, s'és conscient que empresàries i directives s'enfronten als reptes que són comuns a tot el col·lectiu empresarial, però que a més, en el seu camí, es troben amb dificultats específiques pel fet de ser dones.

Les xifres de manca de dones en llocs directius, de desigualtat salarial entre dones i homes, de feminització de la pobresa, de desigual promoció i accés a la formació, d'acomiadaments per raó de sexe, de diferències pel que fa a la dedicació a la família i a la llar en el temps de lleure, així com en el temps dedicat al creixement personal o a la participació social... indiquen uns desajustos socials en termes de discriminació femenina que no s'han reconegut fins ara.

Està tenint lloc un canvi estructural que es sosté, majoritàriament, sobre les petites vivències que cal anar adaptant dia a dia a la vida quotidiana, la responsabilitat de les quals es segueix atorgant majoritàriament a les dones.

Canvis estructurals

Aquests factors, que es manifesten com exigències d'adaptació, obliguen a inventar noves formes de gestió de la vida quotidiana, ja sigui en l'àmbit de l'empresa o en l'àmbit familiar, ja que exerceixen sobre les dones un elevat cost emocional, condicionen la seva salut, la promoció professional, la qualitat de vida, fan que calgui que s'esforcin més per ser més competitives enfront a un entorn insensible a les necessitats reals, i que, a més, amaga la tasca de moltes dones, privant-la fins i tot de qualsevol valor social.

Una de les conseqüències més evidents és la impossibilitat que moltes dones puguin accedir en igualtat de condicions a la plena participació en tots els àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural. Davant d'aquesta situació les institucions tenen l'obligació de facilitar el camí per establir un nou contracte social entre homes i dones, amb l'objectiu d'assolir una societat més integradora i més justa per a tothom.

Precisament, prendre en consideració la vida quotidiana i donar valor a l'experiència que tenen les dones en la seva gestió, hauria de ser un dels compromisos de la societat. A partir d'aquest compromís podrem, conjuntament, començar a trobar solucions efectives davant de nous reptes d'aquest món canviant. Comencem a pensar la política a partir d'un paradigma que col·loqui en el centre l'experiència complexa de la vida quotidiana.

Dins aquest V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2004-2007, els principals objectius d'aquest Pla són:

- ♦ incrementar la presència i la participació de les dones en els àmbits de la vida social
- ♦ establir mesures per facilitar una nova organització dels temps i dels treballs que facilitin el desenvolupament de la vida personal, familiar i laboral de les persones
- ♦ aconseguir una veritable transversalitat en el disseny i desenvolupament de les polítiques de Govern, fent de la Generalitat una institució exemplificadora
- ♦ construir una cultura per a un nou contracte social; oferir una atenció integral davant les necessitats de les dones; avançar per una Catalunya lliure de violència vers les dones.

El Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2004-2007, és una eina transversal per a l'aplicació de les polítiques de dones del Govern de la Generalitat i, per primera vegada, estarà dotat pressupostàriament i s'avaluarà periòdicament, per tal d'anar adaptant i actualitzant el seu contingut a les situacions conjunturals i estructurals que es puguin anar produint. Dins d'aquest Pla es troben les actuacions concretes que cada departament, de manera individual o en col·laboració amb altres departaments, ha de programar i executar.

2.7 AJUTS I ACTUACIONS DE L'ADMINISTRACIÓ ADREÇADES A DONES PER A LA CREACIÓ D'EMPRESES, EL SEU IMPULS I RECOLZAMENT

Majoritàriament a l'actualitat les subvencions públiques que existeixen per a dones es poden classificar de forma senzilla en dos tipus:

- ✓ Subvencions per l'autoocupació
- ✓ Subvencions per l'ocupació

El seu objectiu és reduir l'atur dins el col·lectiu de dones, be mitjançant la contractació de la dona per comte d'altres o be facilitant la creació de microempreses. El que no fan aquestes subvencions és fomentar la figura de la dona empresària, al sentit mes ambiciós de la paraula.

Els programes d'Ajuts de l'Administració es canalitzen a través del Institut de la Dona, Per aquest any continuen amb vigència els programes dels anys anteriors encaminats a equiparar la situació laboral de l'home i la dona, els quals es presenten a continuació:

Programes per a dones aturades: Cursos de formació innovadora per a dones. Són cursos encaminats a aconseguir la igualtat laboral entre sexes. Per exemple, per a que existeixi el mateix número de enginyeres que d'enginyers. Els organitza l'Institut de la Dona en col·laboració amb els organismes de igualtat de les comunitats autònomes i alguns ajuntaments.

Són cursos de formació innovadora per a dones amb el fi de millorar la seva capacitat i diversificar les seves possibilitats professionals en funció de les necessitats de l'entorn. L'any passat es van fer cursos de política d'ordenació del territori, gestió mediambiental, planificació de recursos humans, agents de desenvolupament local, turisme local, turisme rural o gestió de residus urbans.

Plans de Serveis Integrats per l'ocupació (Sipes): Es tracta d'un servei d'assessorament e informació professional en tècniques de recerca de treball e informació per la autoocupació. S'organitza en col·laboració amb INEM, corporacions locals, sindicats, associacions de dones i associacions juvenils. Dones empresàries: Programa d'assistència tècnica a dones empresàries: si vol crear el seu propi negoci i no sap com, o vol millorar el que ja té, pot optar per un programa per a empresàries i emprenedores. Es tracta d'un servei de promoció de la dona patrocinat per la UE mitjançant la Iniciativa Comunitària d'Ocupació NOW.

L'Institut de la Dona promociona gabinets d'assistència tècnica per assessorar i recolzar a les dones empresàries en matèria econòmica, financera o legal per muntar un negoci o fer el seguiment del mateix.

Programa de Formació a Emprenedores: Són cursos de formació empresarial que es realitzen en col·laboració amb l'Escola d'Organització Industrial (EOI). Aquest cursos inclouen un mòdul d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per a donar a les dones les eines que necessiten per aconseguir el seu projecte.

Aquest programa té per aquest any continuïtat amb un altre que es diu "D'emprenedora a empresària", en què es fa un seguiment de les dones que varen posar en marxa la seva idea amb la formació a emprenedores mitjançant la informació necessària, assistència tècnica especialitzada i gestió dirigida per portar a terme el seu negoci.

Xarxa NOW de Dones Rurals: Adreçades a les dones que viuen en un entorn rural o li ve de gust desenvolupar la seva feina en el camp pots dirigir-te al Institut de la Dona per a que t'assessorin sobre les comunitats autònomes que s'han subscrit a aquests programes. En aquest servei podrà trobar informació per a posar en marxa un negoci que puguis desenvolupar en un espai rural i que a més es puguin comercialitzar els seus productes i els seus serveis localment. Per exemple, per a posar en marxa una empresa de productes làctics o per fer-te guia de turisme rural.

Igualtat en el lloc de treball: Programa Òptima: és un programa que es va posar en marxa en 1996 per a promoure a les dones en el seu lloc de treball i fomentar la igualtat d'oportunitats en les empreses. Es tracta de que les empreses que el desitgin presentin un projecte de cursos de formació i promoció de la dona en la empresa de nivells inferior o intermig, cursos de reciclatge, dones directives, etc., a l'Institut de la Dona. Si s'aprova, rebrà tot l'assessorament, el recolzament i el material necessari. Si el projecte es desenvolupa satisfactòriament, l'empresa rep el logotip del programa Òptima per a poder publicitar-se com a empresa que promociona la feina de la dona. Fins el moment participen en aquest projecte nou empreses.

Aquest programa es desenvoluparà amb col·laboració amb el sindicat Comissions Obreres i organismes de igualtat d'algunes comunitats autònòmiques.

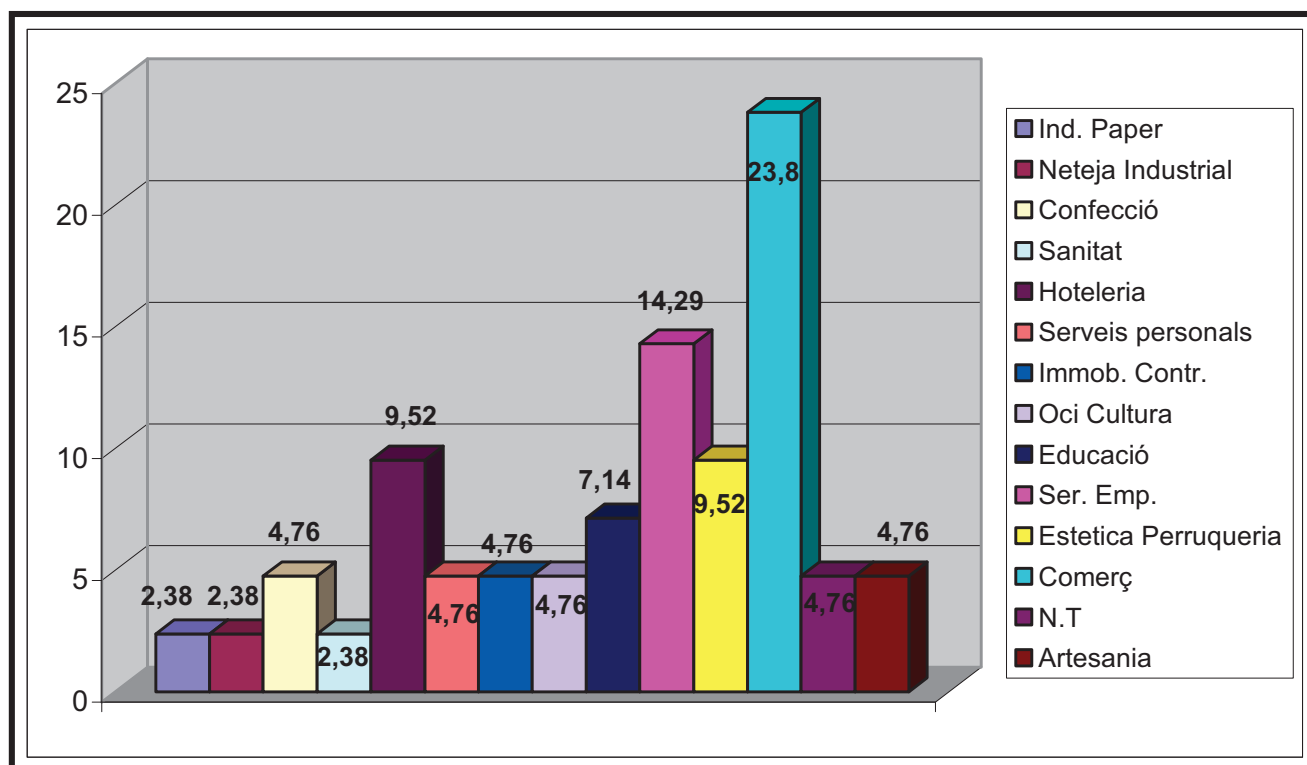
Ajuts econòmics: Ajuts a l'Ocupació: són subvencions per un import màxim de 6.000 euros destinades a dones que hagin iniciat una activitat com autònomes. Es fa amb col·laboració del Fons Social Europeu. Es pot sol·licitar informació en el Institut de la Dona.

Subvencions a fons perdut: Són ajuts que es donen per la posada en marxa d'un negoci. S'acostuma a exigir que l'empresa sigui íntegrament d'una dona, tant en capital, com a gerència i que almenys un lloc de treball sigui per a una dona. Una vegada aconseguida la subvenció es fa un control de l'empresa durant dos anys.

Crèdits en condicions avantatjoses: Són préstecs a baix interès per a dones emprenedores, que s'aconsegueixen gràcies als convenis de col·laboració entre les entitats bancàries i les administracions públiques. La informació pot obtenir-se mitjançant de l'Institut de la Dona i de les Comunitats Autònomes

2. APROXIMACIÓ QUALITATIVA

Han estat 42 emprenedores entrevistades, amb negocis als següents sectors:



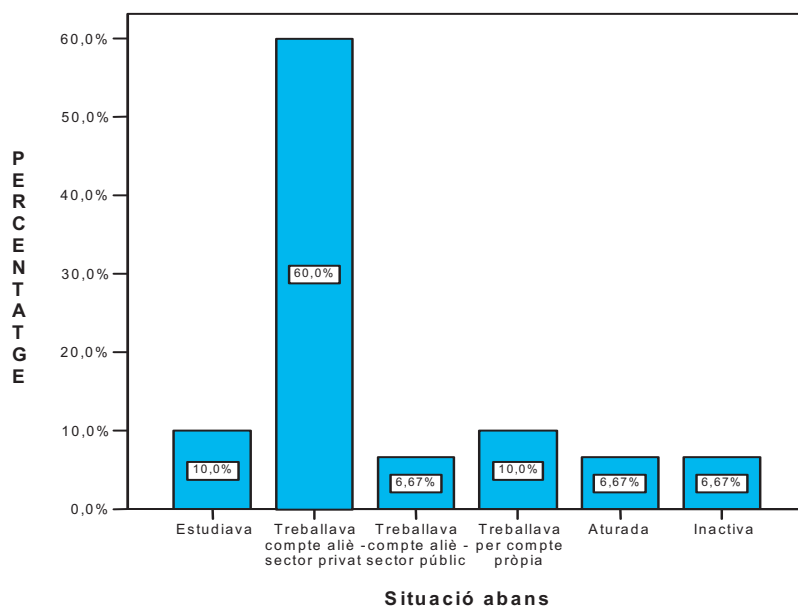
Partint del qüestionari utilitzat- hem agrupat els ítems (preguntes formulades) en 8 blocs d'anàlisi:

1. Perfil de les entrevistades
2. Perfil de les activitats.
3. Motivacions i factors que van impulsar-les a crear el seu negoci.
4. Ajuda i recolza del seu entorn propi i extern (institucions, serveis,...).
5. Els passos més difícils a l'hora de posar en marxa la seva idea de negoci.
6. Visió del mercat de treball vers la dona i els handicaps de ser dona i empresària.
7. Les millores o punts febles.
8. L'associacionisme.

2.1. PERFIL DE LES ENQUESTADES.

Totes, les 42, són empresàries, tenen el seu propi negoci, soles o amb alguna sòcia o soci, sobre el 29% van ser usuàries alguna vegada del SCE de Sabadell. Totes tenen el seu negoci o activitat empresarial i professional a la ciutat de Sabadell.

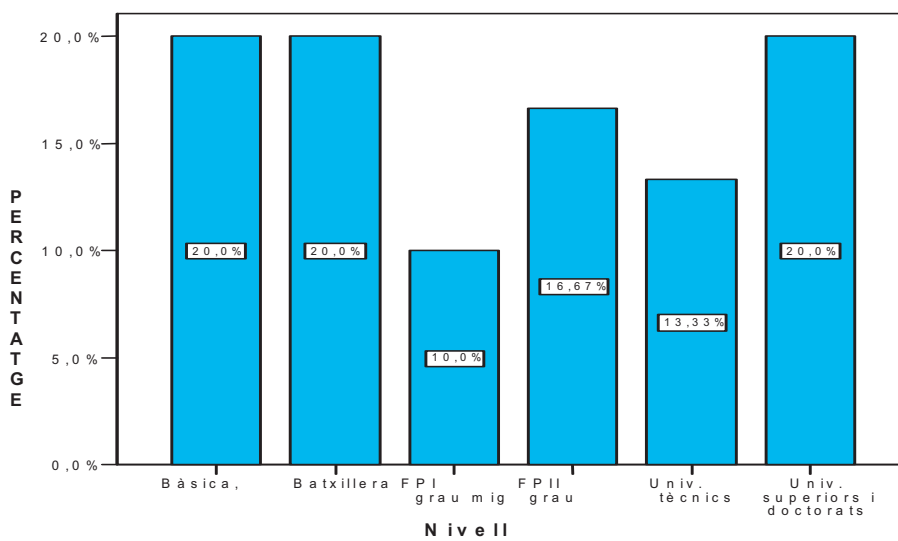
Situació prèvia al negoci o activitat empresarial.



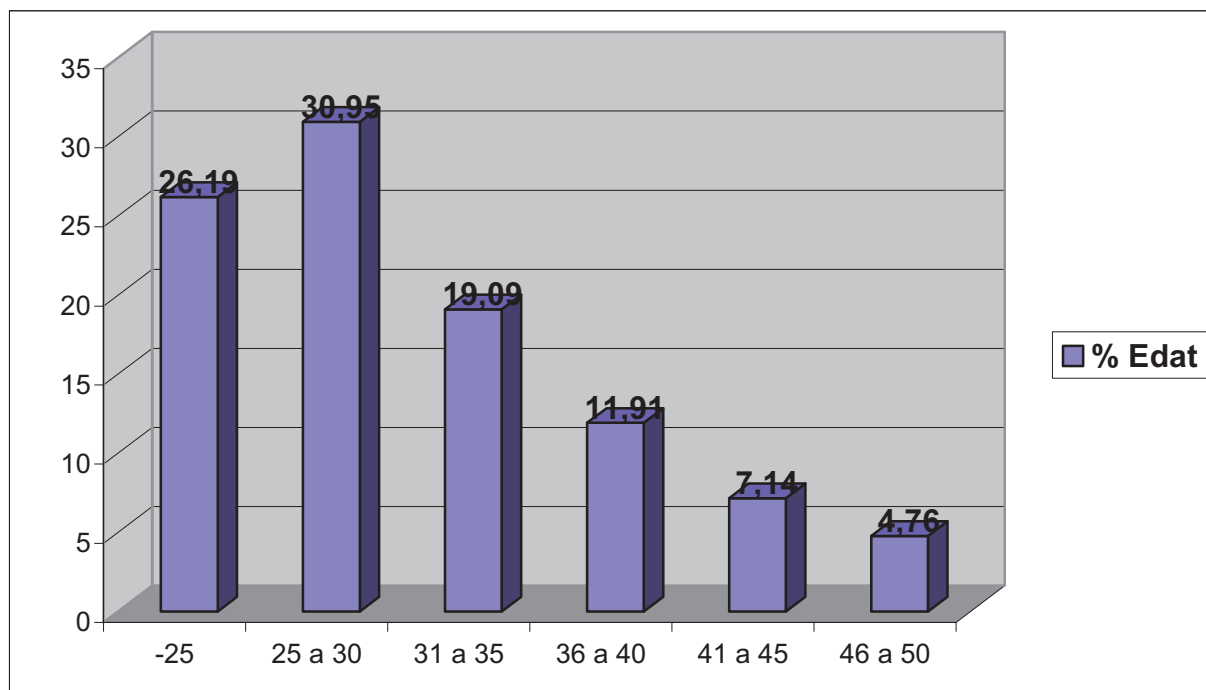
La situació prèvia es mostra heterogènia. La situació més freqüent era “estar treballant per compte aliè al sector privat, un 60% dels casos.

Nivell d'estudis previ.

El nivell d'estudis previ de les enquestades no esdevé en un factor clau, ja que aquest es reparteix de forma molt homogènia.



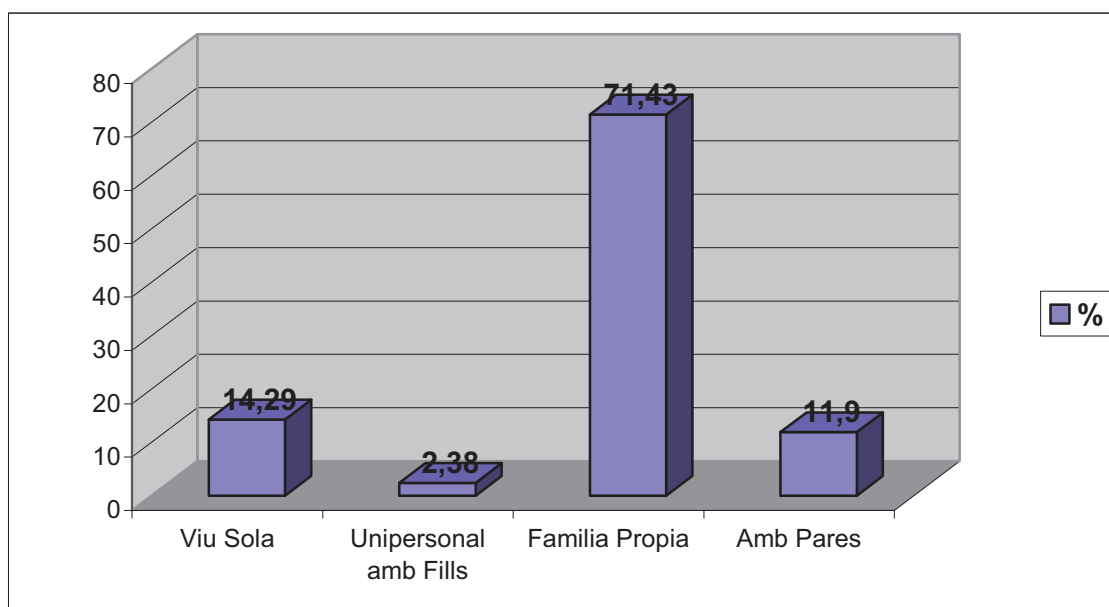
Edats empresàries al constituir l'empresa



L'edat mitjana de les dones enquestades al moment d'inici del negoci era de 30 anys.

Tipus de llar on viuen les empresàries

El tipus de llar on viuen les emprenedores-empresàries de la mostra d'aquest estudi és, principalment, amb "família pròpia –marit o company i fills/filles–" (71,43% dels casos).



CONCLUSIONS:

- Usuàries del SCE de Sabadell.
- Abans de muntar el seu negoci o activitat treballaven per compte aliè, al sector privat.
- L'edat promig de les entrevistades es situa al voltant dels 40 anys. (entre els 31 i els 49 anys).
- El tipus de llar on viuen les empresàries de l'estudi és "amb família pròpia, marit o company i fills". També és significatiu, però amb molt menys pes,, viure sola.

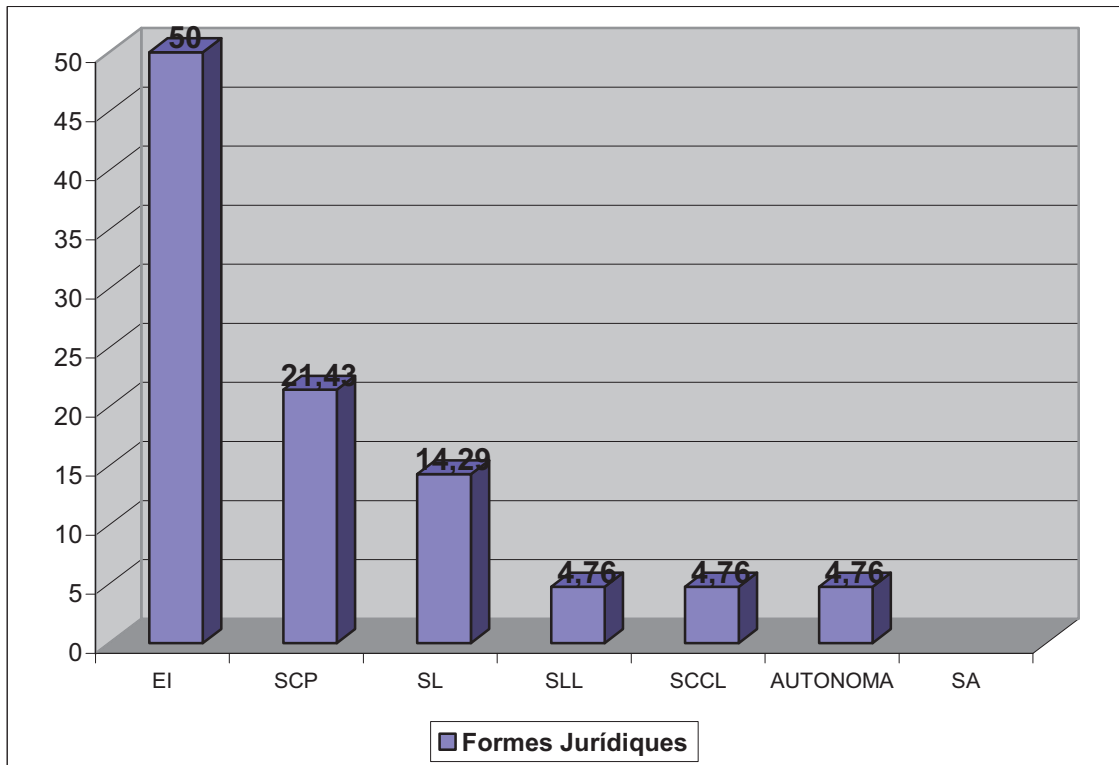
2. PERFIL DE LES ACTIVITATS.

Tipus d'activitats.

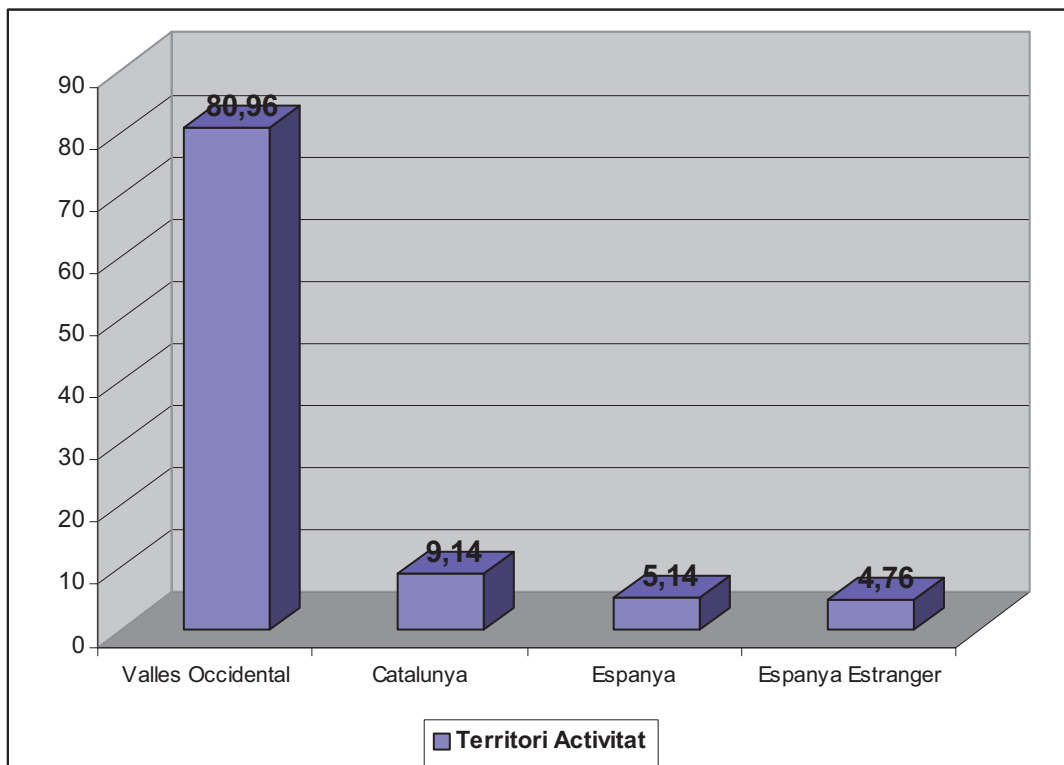
Sector	Núm. empreses
Comerç	10
Estètica perruqueria	4
Serveis a les empreses	6
Educació	3
Oci i cultura	2
Construcció immobiliària	2
Serveis a les persones	2
Hoteleria	4
Sanitat	1
Tèxtil confecció	2
Noves Tecnologies	2
Neteja	1
Indústries paper i cartró	1
Artesania	2
TOTAL	42

Forma jurídica:

Principalment parlem d'empresàries individuals, al 50 % de la mostra, seguit de la Societat Civil Privada (21,43 %), la Societat Limitada (14,29%), i les empreses d'economia social SII i SCCL, (9,52).

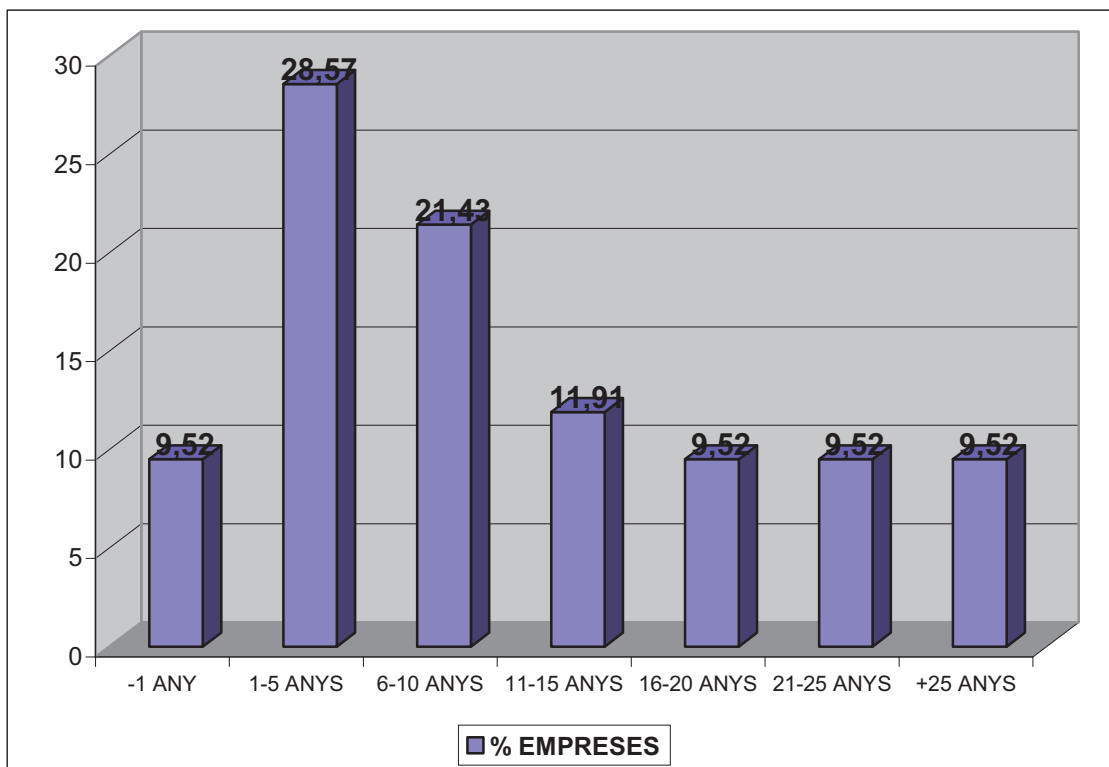


Àmbit territorial de l'activitat.



Majoritàriament els clients de les empreses de la mostra, són de Sabadell i el seu àmbit d'influència, per extensió la comarca habitualment . Es pot observar, encara que les empreses segueixen la tònica descrita anteriorment, menor percentatge a major zona geogràfica.

Antiguitat de l'empresa



A partir del 10 anys podem considerar les empreses consolidades

Sòcies/socis.

Prop de la meitat dels negocis de les enquestades son negocis compartits amb d'altres sòcies/socis.

Un 47% van manifestar tenir una sòcia o soci.

Col·laboradors/ participants en el negoci.

A l'estudi i anàlisi de les dades entenem com a col·laboradors / participants el nombre total de persones que hi participen (treballadors + col·laboradors + propietària/es).

La mitjana és de 3 persones.

Creixement en el nombre de treballadors / col·laboradors.

Un 37% de les enquestades van manifestar que sí van augmentar el nombre d'empleats. Aquest augment es situa en una mitjana de 2 persones.

CONCLUSIONS:

- Activitats principalment de venda d'articles de consum i de serveis.
- Microempreses (amb predomini d'empresàries individuals o autònomes).
- La meitat tenen algun soci/sòcia, corresponsabilitat compartida.
- El nombre mig de persones que hi participen es situa al voltant de 3.
- Les que augmenten el personal contractat (augment de plantilla) –prop d'un 37%- ho fan en dues persones de mitja.

3. MOTIVACIONS I FACTORS QUE VAN IMPULSAR-LES A CREAR EL SEU NEGOCI.

Podríem dir que els factors que van impulsar a les empresàries, emprenedores a crear el seu negoci són variats. Primer, ens situem en la situació prèvia a crear l'empresa, com a un factor o motiu d'aquesta creació

- Segon, ens centrem en el factor “antecedents familiars” com un factor que esdevé clau és el fet de crear l'empresa. Les fons de motivació i factors que van impulsar a crear o posar en marxa un negoci propi estan, com a la majoria d'antecedents consultats, molt vinculats a una tradició familiar; tradició que existeix en un alt percentatge d'emprenedores. El que ens indica el pes que té viure dins una cultura emprenedora.
- La tradició familiar, molt present a les emprenedores amb negoci al sector comerç.
- El desig de crear una empresa, habitualment aquesta resposta es donada per la majoria d'enquestades juntament amb una altra alternativa.
- Treballar per compte pròpia (abans aliè). Necessitat d'independència, feines anteriors estresants, sense benefici econòmic ni personal.
- Per resoldre la pròpia situació d'atur.
- Poder desenvolupar els estudis realitzats. Oportunitat de negoci, vinculada a estudis o experiència.
- Posar en pràctica un hobby.
- Guanyar mes diners.

La majoria d'enquestades no han donat una sola raó.

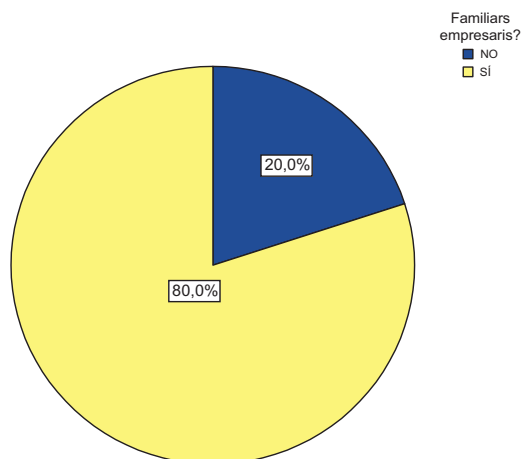
Es significatiu que la tradició familiar té un pes específic, sobre tot a les empresàries que desenvolupen la seva activitat al sector del comerç.

El fet d'estar a l'atur i voler ocupar-se ha estat una resposta amb pes específics.

També ens ha cridat l'atenció el fet de que algunes emprenedores a més d'estar a l'atur tinguessin dificultats socials afegides, que feia més complicat l'incorporació a un lloc de treball per compte aliè, es dos casos concrets, disminucions físiques, aquestes dones han aprofitat la seva situació per posar en funcionament negocis relacionats amb la seva problemàtica. Han detectat una oportunitat de negoci analitzant la seva pròpia situació.

Antecedents familiars.

Les empresàries consultades en l'estudi van indicar que tenien antecedents de familiars empresàries/empresaris en un 80 % dels casos.



L'esperit emprenedor. Qui ho potencia?

Aquest esperit (*) –segons les nostres entrevistades- ho potencia, principalment:

La família – amb un 47% de respostes.

La parella –amb un 43% de respostes.

Els “amics/amigues”, i el “context de formació/educació” –amb un 20% de respostes respectivament.

* Pregunta amb la possibilitat de múltiple resposta. Motiu pel qual els percentatges en funció dels casos podem sumar més d'un 100 %, ja que estem dividint el nombre de respostes de cada opció entre el nombre de casos o entrevistades.

4. AJUDA I RECOLZA DEL SEU ENTORN PROPI I EXTERN (INSTITUCIONS, SERVEIS,...).

Recursos econòmics.

La procedència dels recursos (econòmics) per poder muntar l'empresa o posar en marxa l'activitat (*) va ser principalment la família.

La família –resposta donada en un 60% dels casos.

Recursos propis –resposta donada en un 33% dels casos.

Préstecs d'entitats financeres (tant caixes com bancs) –resposta donada en un 40% dels casos.

El 54,29% de les enquestades ha utilitzat una sola font de finançament i el 45'71, mes d'una

* Pregunta amb la possibilitat de múltiple resposta. Motiu pel qual els percentatges en funció dels casos podem sumar més d'un 100 %, ja què estem dividint el nombre de respostes de cada opció entre el nombre de casos o entrevistades.

Suport i recolzament a nivell personal i emocional

Són la família i la parella els principals focs de suport i estímul (*) per posar en marxa el negoci.

Família –amb un 55,2% de respostes.

Parella –amb un 52% de respostes.

Procés de formació –amb un 17,2% de respostes.

A part dels focs més propers, la formació esdevé, dins les empresàries enquestades *, en un factor també molt important a l'hora de decidir-se a muntar el seu negoci.

* Pregunta amb la possibilitat de múltiple resposta. Motiu pel qual els percentatges en funció dels casos podem sumar més d'un 100 %, ja què estem dividint el nombre de respostes de cada opció entre el nombre de casos o entrevistades.

CONCLUSIONS:

- La principal fons de recolza econòmica, a l'hora de muntar l'empresa o negoci, és la pròpia família, seguit o acompanyat dels préstecs financers.
- El suport (estímul per posar en marxa el negoci) ve de la família i de la parella (55,2 % i 52% respectivament) *.

5.DIFICULTATS. A L'HORA D'INICIAR EL NEGOCI.

Els passos més difícils a l'hora de posar en marxa l'empresa o negoci, indicats per les entrevistades van ser (*):

Aconseguir recursos econòmics (en un 60% dels casos).

La planificació econòmic - financera (en un 30% dels casos).

Els tràmits administratius (en un 27 % dels casos).

Moltes de les dones entrevistades, van tenir l'ajuda de professionals per la realització i assessorament en relació al

tràmits administratius, be des de l'administració pública o des del àmbit privat.

Planificació d'aspectes comercials

* Pregunta amb la possibilitat de múltiple resposta. Motiu pel qual els percentatges en funció dels casos podem sumar més d'un 100 %, ja què estem dividint el nombre de respostes de cada opció entre el nombre de casos o entrevistades.

Les dones que fa mes temps que son empresàries, coincideixen a l'hora de comentar que quan van començar elles les dificultats eren moltes mes.

CONCLUSIONS:

- El principal problema a l'hora d'engegar un negoci –segons les entrevistades de l'estudi- va estar “aconseguir recursos econòmics”, seguit de la planificació “econòmic-financera” i els “tràmits administratius”.

6. VISIÓ DEL MERCAT DE TREBALL VERS LA DONA I ELS HANDICAPS DE SER DONA I EMPRESÀRIA.

Els handicaps de ser dona empenedora-empresària.

Els handicaps més importants (*), expressats per les dones de la mostra de l'estudi, són.

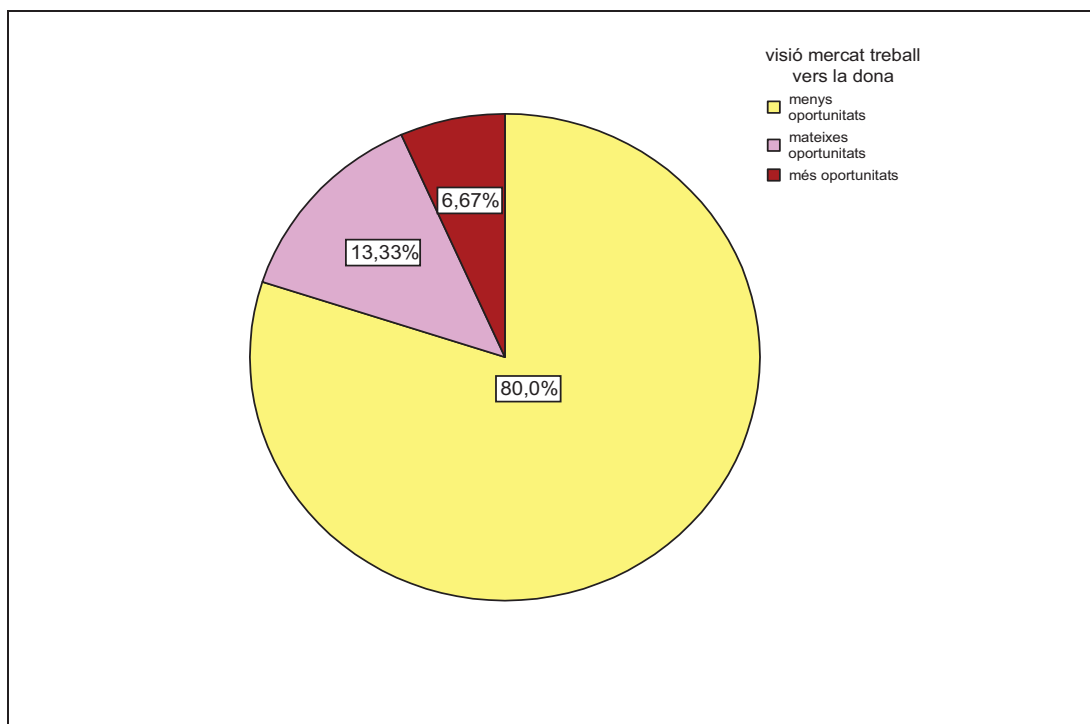
El tenir la responsabilitat de la casa i la cura dels fills (normalment no compartida) – amb un 65% de respostes.

El tenir una formació menys tècnica/tecnològica –amb un 59% de respostes.

* Pregunta amb la possibilitat de múltiple resposta. Motiu pel qual els percentatges en funció dels casos podem sumar més d'un 100 %, ja què estem dividint el nombre de respostes de cada opció entre el nombre de casos o entrevistades.

El mercat de treball vers la dona.

Un 80% de les entrevistades van manifestar que encara les dones tenen menys oportunitats que els homes davant el mercat de treball.



Els seus punts forts.

Els punts que destaquen –per sobre dels homes- les enquestades són les següents capacitats:

- Més valentes.
- Més decidides.
- Millors previsoras.
- Més constants i sacrificades.
- Més obertes a nous aprenentatges i formes de fer.
- Més independents.

CONCLUSIONS:

- La responsabilitat de la casa / cura dels nens –normalment no compartida- és un dels handicaps que tenen encara en contra les dones en la seva tasca com a dones emprenedores-empresàries. També la formació menys tècnica/ tecnològica vers els homes.
- Indiquen tenir menys oportunitats davant el mercat de treball que els homes.
- Manifesten ser més valentes i decidides, més previsoras, més constants i sacrificades i més obertes a aprendre i fer.

7. PUNTS O ÀREES DE MILLORA.

Les àrees de millora (*), indicades per les dones enquestades, a nivell de la seva formació i capacitats, van estar:

Mercat i marketing – amb un 55% de les respostes emeses.
La gestió del negoci – amb un 48% de les respostes emeses.
Les TIC i Internet – amb un 31% de les respostes emeses.
La informàtica – amb un 31% de les respostes emeses.
Comunicació i lideratge – amb un 24% de les respostes emeses.
Negociació – amb un 21% de les respostes emeses.

* Pregunta amb la possibilitat de múltiple resposta. Motiu pel qual els percentatges en funció dels casos podem sumar més d'un 100 %, ja què estem dividint el nombre de respostes de cada opció entre el nombre de casos o entrevistades.

CONCLUSIONS:

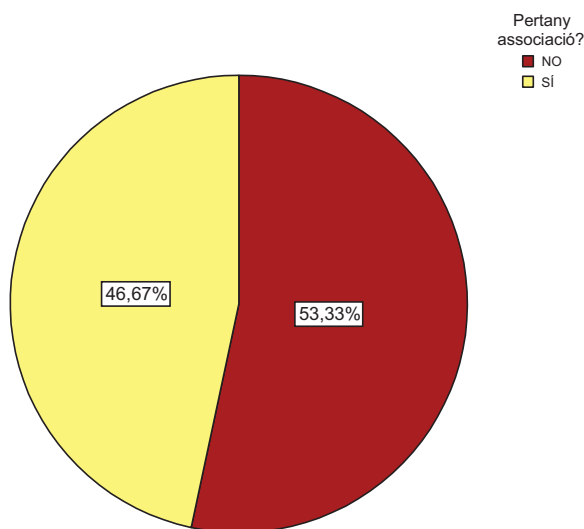
- Millorar en temes de “mercat i marketing”, així com de “gestió”, son les millores professionals més demandades per les dones de l'estudi. També en “TIC-Internet” i “informàtica”.

8. L'ASSOCIACIONISME.

Un 53% de les dones enquestades van manifestar no pertànyer a cap associació.

Els tipus d'associació (*) a les que pertanyen les entrevistades estan relacionades amb el seu sector d'activitat, o a la seva formació professional. Son les dones amb negoci a l'àmbit del comerç les que majoritàriament estan associades.

Cap de les entrevistades va manifestar pertànyer a associació de dones o de dones empresàries.



Interès en pertànyer a una associació de dones.

No es van mostrar interessades en pertànyer a una associació de dones un 67% de les enquestades -, front a un 33% que sí.

Els motius esgrimits per "no pertànyer" a una associació de dones van estar, principalment:

- No necessitat.
- No li veuen interès /benefici.
- Manca de temps.
- No fer distincions entre sexes.

Els motius esgrimits entre les que sí van mostrar interès en pertànyer a una associació de dones (emprenedores-empresàries) van estar, principalment:

- Poder cooperar i intercanviar informació/experiències i idees.
- Conèixer novetats.
- Accedir a ajudes i recolzament.
- Creació de xarxes que donin beneficis als negocis.

Valoració i activitats a les seves associacions.

La majoria d'enquestades pertanyen a associacions relacionades al desenvolupament de la seva activitat, la valoració feta es positiva, amb un 6,25 de nota (dins una escala del 0 a 10).

Les activitats més demanades, dins qualsevol tipus d'associació, són: publicitat, dinamització, informació i assessorament.

CONCLUSIONS:

- Les entrevistades pertanyen a associacions de comerciants o del gremi del sector, no a associacions de dones o dones empresàries.
- No es mostren interessades en pertànyer a una associació de dones.
- L'associacionisme entre les enquestades es dóna més a nivell de barri i dels gremis (sectors d'activitat). La valoració es positiva i les activitats més demanades són la publicitat i la dinamització del comerç al barri o zona d'influència, a més de la informació i l'assessorament, també la formació.

V. ASSOCIACIONISME, EXECUTIVES I EMPRESÀRIES

Existeixen diverses associacions d'empresàries i executives a Catalunya:

Associació Catalana d'Empresàries i Executives (ACEE)

Finalitat: Associació que actua com a representant i portaveu de les iniciatives de les dones emprenedores davant dels cercles econòmics i socials. Proporcionen mitjans d'informació i d'orientació per tal de promocionar-se professionalment. Els serveis que ofereixen són els d'informació, assessorament, interrelació (borsa de treball) i formació.

Associació Catalana de Dones Directives i Empresàries (ACDDE)

Finalitat: Associació que fomenta i promou l'activitat de la dona empresarial en la societat catalana, organitza cursos, seminaris, conferències, i participa en congressos, fòrums o qualsevol activitat que estigui relacionada amb el paper de la dona empresària i la seva participació. Es fomenta les relacions interpersonals entre totes les sòcies que en formen part per tal d'obrir noves vies d'actuació.

Associació de Dones Empresàries i Emprenedores (ADEE)

Finalitat: Associació que té com a objectiu fomentar la cultura empresarial entre les dones. Les eines que utilitzen són l'assessorament, cursos de formació per a dones empresàries i/o emprenedores, i donar suport a les dones emprenedores per tal que pugin realitzar els seus projectes econòmics i empresarials, sempre considerant- ho des de l'equitat de gènere.

Associació de Dones Emprenedores ODAME

Finalitat: Associació de dones emprenedores que donen suport a la consolidació i dinamització de les empreses i projectes a través de l'intercanvi comercial entre dones empresàries.

Fundació Internacional de la Dona Emprenedora (FIDEM)

Finalitat: Fundació pionera a Espanya i Catalunya que promou la cooperació entre les empresàries del país i de l'estat, i defensa la implantació d'un model d'empresa més flexible i més humana. En l'actualitat està constituïda per una xarxa de 500 empresàries. Els seus objectius, entre d'altres, són els de reconèixer la dona empresària com a impulsora de l'economia, crear una Xarxa Internacional d'Associacions d'empresàries, aconseguir el finançament mitjançant microcrèdits, i reconèixer i promoure l'estil femení en la gestió empresarial.

ESCIBNA (Empresàries de Santa Coloma de Gramenet i del Barcelonès Nord Associades)

Es una associació de dones empresàries que neix el març del 1997, impulsada per la iniciativa d'un grup d'emprenedores i Grameimpuls, una societat municipal de promoció econòmica. Amb el doble objectiu de formar una xarxa

entre dones amb necessitats, inquietuds i problemes similars que fomenti la figura de la dona empresària i d'establir fórmules de cooperació i concertació entre diferents agents socials per millorar la qualitat de les empreses per garantir-ne la supervivència, ESCIBNA s'ha convertit en una plataforma alternativa a les agrupacions mercantils convencionals de la ciutat sense oblidar la seva feina feta per i per a les dones

Hem entrevistat a dones líders d'associacions empresarials (ODAME, ESCIBNA).

Totes ofereixen serveis de recolzament a les dones emprenedores i estan d'acord en que el grau de participació de les dones empresàries en les associacions podria ser mes elevat, encara que des de la creació de les associacions fins ara s'ha incrementat notablement. Expliquen diferents causes del nivell de participació:

Poc hàbit per part de les dones d'organitzar-se a nivell social.

La majoria d'empresàries comparteixen les tasques de direcció, gestió i producció dels seus negocis, això conjuntament amb les responsabilitats de l'àmbit familiar els hi deixa poc temps per intervenir, participar.

Algunes dones no son conscients de que es pot tenir mes pes a nivell de decisió a l'àmbit polític i social quan s'organitzen i prefereixen pertànyer a associacions empresarials "mixtes", per que no volen segregarse amb un grup exclusiu de dones.

Ens va crida l'atenció el procés de constitució d'ESCIBNA, aquesta associació va néixer al 1997, impulsada per un grup d'emprenedores y empresàries i Grameimpuls, aquest grup de dones no es sentia representat ni identificades a les associacions empresarials existents a l'entorn.

Abans d'iniciar l'activitat van fer un sondeig entre les emprenedores de la Ciutat i van comprovar que com elles el 19% presentaven la mateixa problemàtica i les mateixes inquietud, i així va iniciar-se l'activitat de l'associació.

En un principi existia certa desconfiança i recel per part d'algunes associacions d'empresaris, en part a causa de la incomprensió de les polítiques i programes exclusivament per a dones (discriminació positiva).

La creació de l'associació ha implicat que els interessos dels col·lectius que aplega estiguin més representats dins el fòrum socioeconomic de la ciutat.

La associació ha incorporat una nova forma de relació entre el sector públic i privat i dins del mateix sector privat, basada en la cooperació i no en l'enfrontament sistemàtic davant d'interessos divergents, i en la col·laboració, en lloc de la confrontació, amb l'àmbit públic.

Associacionisme de dones al nostre entorn

Majoritàriament les dones entrevistades no pertanyen a cap associació d'empresaris, les que participen d'alguna ho fan de les associacions de comerciants.

El 33 % de la mostra d'aquest estudi estaria disposada a participar a una associació de dones empresàries, pels següents motius:

Poder tenir més pes a nivell econòmic, polític i social.

Poder cooperar i intercanviar informació/experiències i idees.

Millorar la formació, conèixer novetats a nivell de tecnologies, gestió, etc.

Creació de xarxes que donin beneficis als negocis

Establir bases que ajuden a altres dones emprenedores

VI. CONCLUSIONS

DONES I LLOCS DE RESPONSABILITAT

Realitat actual

- Existeix un augment progressiu de dones que s'incorporen a llocs de responsabilitat, però sobre tot de dones que creen la seva pròpia empresa
- El percentatge de dones en càrrecs de responsabilitat, sobre tot d'alta direcció, està molt per sota en relació a la preparació acadèmica de les dones i la seva presència a la població activa.
- El percentatge de dones en càrrecs de responsabilitat, sobre tot d'alta direcció, està molt per sota en relació a la preparació acadèmica de les dones i la seva presència a la població activa.
- A mida que es puja a l'escala jeràrquica i de responsabilitat global a les empreses trobem menys dones.
- Existència del “sostre de cristall “glass ceiling”, fa referència a una barrera poc visible, però no per això menys potent, que obstaculitza l'ascens i promoció professional de la dona.
- Els factors que dificulten l'ascens professional són amplis, des de mecanismes discriminatoris, manca de polítiques concretes, expectatives socials del rol femení, etc
- Les qüestions educatives i culturals i el pes de la tradició configuren un important factor a la denominada segregació horitzontal.
- El recolzament de l'entorn familiar es imprescindible
- Manca de referents, per tant de models.
- Pervivència d'un model patriarcal i de la tradicional divisió de rols.
- Dificultats per la conciliació de la vida familiar i professional
- Els homes espanyols, en relació als de la resta d'Europa, estan a la cua en la col·laboració en les tasques de la llar.
- La despesa social es situa a la cua d'Europa
- Les dones suporten dobles jornades.

- Actitud acrítica de les dones, manca d'organització com a col·lectiu molt baix nivell de reivindicació política i social
- Quotes:
 - Inconvenients: Es considera que la dona ocupa el lloc per la quota i no per mèrits propis, per tant les dones poden veure la seva reputació professional perjudicada, han de demostrar la seva vàlua mes que els homes
 - Avantatges:
 - Creació de primers referents a llocs d'alta direcció, models per a altres dones.

Elements facilitadors de promoció

- Un alt nivell formatiu facilita la promoció de les dones dins de les empreses
- Utilitzar les xarxes de contacte, es essencial per accedir a lloc de direcció, tant per dones com per homes
- El "mentoring",. Una persona amb experiència demostrada dins de l'empresa (el mentor), ensenya, aconsella, guia i ajuda en el desenvolupament personal i professional a altra (persona tutelada).

Elements positius per promocionar:

- Demostrar competències al lloc:
 - Professionalitat
 - Esforç
 - Dedicació de moltes hores
- Les dones estan molt obertes a l'aprenentatge
- Recolzament per part de superior, implica augment autoestima i mes grau de seguretat.
- Destaquen en quant a la seva capacitat de treball en equip

Dificultats:

- Pateixen mes element de pressió que el homes: "S'espera molt d'elles i ho han de demostrar"
- Es difícil compatibilitzar vida professional i familiar. L'organització es un element clau. (A mes escalafó mes recursos per part de les dones, delegació de les tasques de la llar, no de la responsabilitat familiar).
- Moltes dones demostren menys motivació en vers el poder i el status.
- Les dones estan mes motivades per factors psicològics i pel desig d'autorealització

- Poques oportunitats i manca de confiança
- Menys formació tècnica i en NT.

Aportacions:

- Mes capacitat de treball en equip, alt grau d'implicació a l'empresa.
- Nou estil de direcció: Basat en la responsabilitat i el compliment d'objectius, sense descuidar el valor del equips humans i els aspectes de comunicació.

2. DONES EMPRESARIES I EMPRENEDORES

Tant els Professionals entrevistats, com les dades recollides, confirmen la tendència de què està augmentant el nombre de dones que inicien una iniciativa d'autoempresa, respecte als homes.

Els motius d'aquest increment han estat:

- La formació i educació sexistes d'abans està donant un gir. Ara són moltes dones les que accedeixen a disciplines "masculinitzades". (enginyeries abans quasi exclusivament per a homes, al igual que carreres com a dret, medicina, economia, informàtica, etc.)
- Major capacitat i habilitat per a la gestió de recursos. Dada que queda reflectida en el alt percentatge d'homes que fan ús de serveis d'assessorament i creació d'empreses acompanyats de les seves companyes per què aquestes facin les tasques de gestió i administració.
- L'augment de dones en els sectors de major valor afegit (les TIC, enginyeries, dret, etc).
- Major capacitat econòmica, fruit de la incorporació de la dona al mercat laboral.
- Poder de decisió. Abans més sotmès a l'home.
- La Discriminació positiva. Accions de suport i ajuts que comencen a obtenir de les administracions.
- L'increment en el seu nivell de formació i professionalització

Motivacions

La motivació mes freqüent es la del desig de ser empresàries

- Aconseguir major independència, mes beneficis personals i econòmics que treballant per conta d'altres..
- La necessitat de gestionar el seu temps, a la mesura de les seves tasques (familiars, de la llar, etc.).
- Generar recursos propis degut a estar fora del mercat laboral per diverses causes.

- Crear el seu negoci per poder desenvolupar els seus coneixements i la seva formació.
- Tenir més llibertat i poder desenvolupar la seva creativitat.

Les emprenedores continuen projectant els seus negocis al sector serveis
La majoria de les empreses creades son petits negocis, on moltes vegades les dones son propietàries, gestores i productores

Dificultats

Els seus handicaps o factors que dificulten el seu pas com a emprenedores són principalment:

- La seva formació, encara més humanista i menys tècnica.
- La pressió social i familiar, que sol estimular més als homes a emprendre accions d'autoempresa i de risc.
- El major percentatge de dones expulsades del mercat financer. El sector bancari no les vol. "Aquest no sol donar crèdits que sobrepassin els 20 mil euros".
- La seva Problemàtica social associada. La doble jornada laboral (sol tenir que ocupar-se del treball, casa –manutenció i família). Sobre tot, quan la recolza de l'home és inexistent o molt pobre.
- la manca de recolzament financer,
- els complexos tràmits administratius que el procés implica,
- així com els elevats costos salarials derivats de la contractació d'empleats.
- Les emprenedores que van decidir no continuar amb el seu negoci ho van fer per les següents raons:
 - Problemes a la gestió de l'empresa.
 - Mala gestió de l'acció comercial
 - No assoliment dels resultat econòmics esperats
 - Problemes amb altres socis del negoci

Element positius:

- Tenen més capacitat de decisió
- La creació d'una empresa es un procés d'aprenentatge enriquidor
- Es pot organitzar els espais professionals i familiar amb més llibertat.
- Augment de l'autoestima i reconeixement per part del seu entorn.

Associacionisme

- Les dones no presenten una tendència elevada a associar-se . Ho fan majoritàriament al sector comerç i a associacions en relació a l'activitat desenvolupada,
- Un 33% mostren interès pel tema d'associació de dones empresàries tenen clar les finalitats:
 - Compartir experiències.
 - Estar més informades.
 - Constituir un nucli de major influència al àmbit social i empresarial.
 - Construir xarxes de negocis entre dones empresàries.

VI. LÍNIES D'ACTUACIÓ

Àmbit empresarial

Es poden promoure diverses experiències en el marc de les empreses, i de les entitats que donen suport a aquestes, per afavorir la presència de la dona en el mercat laboral, ja sigui facilitant el seu accés en igualtat de condicions, facilitant la promoció professional o recolzant el seu paper com a emprenedores i empresàries. Aquesta implicació s'ha de realitzar amb la participació de les cambres de comerç, els gremis i les associacions empresarial

Sensibilitzar i recolzar a les empreses per posar en marxa mesures que tinguin com a objectiu aconseguir un millor equilibri entre la vida professional i personal dels treballadors, que facilitin de forma indirecta l'accés de la dona a llocs de responsabilitat:

Recolzar a les empreses per potenciar la participació de les dones, especialment en sectors on es troba subrepresentada, i per incorporar accions positives envers la igualtat d'oportunitats:

- Facilitar l'elaboració d'estudis sobre les dificultats de les empreses per afavorir la incorporació de la dona i plantejar propostes d'actuació.
- Sensibilitzar i Recolzar a les empreses per què apostin per la igualtat d'oportunitats i portin a terme experiències innovadores.
- Recolzar la introducció de noves mesures de flexibilitat en el lloc de treball
- Recolzar la incorporació de mesures de suport a la compatibilització de les responsabilitats laborals i personals

Creació d'una associació de dones emprenedores i empresàries a la ciutat i el seu àmbit d'influència, per potenciar la presència de la dona al diferents sectors d'activitat i implicar a les empresàries en el desenvolupament de l'activat econòmica i social, a mes de proporcionar eines i recursos que apliquin solucions a les seves inquietuds i problemàtiques.

Administració Pública

Augmentar la despesa social, per facilitar la conciliació de la vida familiar i professional.

Augmentar els ajuts econòmics per les empreses creades per dones, no solament a l'inici, sinó també durant tota la trajectòria de consolidació de l'empresa.

Realitzar més difusió dels programes d'ajut a empreses creades per dones, tant a nivell de recolzament i acompanyament com a nivell econòmic.

Àmbit educatiu

Treballar els conceptes d'igualtat a nivell laboral, conjuntament des dels àmbits educatius i empresarials: Programes de visites a empreses, xerrades de dones emprenedores i amb càrrecs de responsabilitat...

(Ex. Estats Units i Alemanya han instituït el dia de la "nena", s'organitzen jornades de portes obertes, visites a empreses on les dones estan presents a l'alta direcció, o a empreses del sector tecnològic, amb l'objectiu de difondre les ocupacions on les dones estan menys representades i crear models.

Treballar els temes d'igualtat des de la formació bàsica, de manera transversal tocant tots els àmbits d'actuació personal, tasques domèstiques, cura de la família, professions, mercat laboral,...fins i tot introduint el concepte d'emprenedor/a.

Potenciar la formació Tècnica i en NT des de la formació bàsica.

Totes les accions han de realitzar-se en un marc global, on estiguin alhora implicats tots els agents socials.

ANNEX I

GUIÓ D'ENTREVISTA

- Explicar el motius de l'entrevista i de l'estudi:

“... estem realitzant un estudi sobre la situació de la dona emprenedora-empresària-directiva, per descriure la seva situació, la seva problemàtica, la seva posició en el mercat laboral i per a recollir necessitats que puguin tenir...”

Agraïm la vostra col·laboració.

. CONCEPTES A TREBALLAR	Preguntes a formular
Parlem ara del MERCAT LABORAL i el TREBALL REMUNERAT	<ul style="list-style-type: none"> . Té la dona les mateixes oportunitats al mercat de treball? . Per què? . Són els sous els mateixos, en un mateix càrrec o lloc de treball? . Quins són els motius?
L'EXCLUSIÓ SOCIAL DE LA DONA	<ul style="list-style-type: none"> . Heu sofert alguna vegada alguna situació de desigualtat a una feina o treball? . Per què? . Quins factors fan que la dona ho tingui més difícil? . Per què hi ha menys dones en llocs de responsabilitat a les empreses?
ELS FACTORS D'EXCLUSIÓ - DIFERENCIACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> . Des de què àrees o àmbits de la societat (en general) es potencien o es comencen a crear les diferències i factors de menys competitivitat i exclusió? . Com afecta la família? . Com afecta l'escola – universitat? . Com afecta l'entorn (amics)? . Com afecten els mitjans de comunicació (televisió, premsa, ràdio)? . Com afecten les polítiques?

<p>ELS FACTOR CLAUSS SOBRE ELS QUE HI HA QUE FOMENTAR I TREBALLAR LA IGUALTAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Des de què àmbits es treballa la igualtat d'oportunitats? . La família? . L'escola – universitat? . Els Mass Media?
<p>INCORPORACIÓ AL MON LABORAL I PUJADES DE JERARQUIA</p>	<p>Quina ha estat la teva trajectòria professional fins arribat a un lloc de comandament o direcció?</p> <p>Quins elements afavoreixen l'ascens de la dona?</p> <p>Quines dificultats has trobat?</p> <p>Quines diferències existeixen en el procés de pujada jeràrquica entre els homes i les dones?</p>
<p>POLÍTIQUES ACTIVES DE SUPPORT A LA DONA EMPRENEDORA - EMPRESÀRIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Quines iniciatives s'estan posant en funcionament? . Quines polítiques o actuacions vers la dona empenedora – empresària coneixeu? . Qui les promou, d'on?
<p>L'ASSOCIACIONISME</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Quin paper juga l'associacionisme de dones? . Coneixeu associacions de dones empresàries? . Quals són els seus valors afegits? . Qual és el seu potencial? . Pertanyeu a alguna? . Què fem? . Què haurien de fer? . Hauríeu de pertany a alguna? . Per què (si/no) pertanyeu? . Qual és el seu potencial? . Qual és el model d'associació...? . Qui a d'ajudar-les, ...? . Quin tipus de suport haurien de tenir?
<p>ELS AJUTS A LA DONA EMPRENEDORA – EMPRESÀRIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Quins tipus d'organismes ofereixen ajuts a la dona empenedora – empresària actualment? . Com són aquests ajuts? . Qui els dóna? . Heu demanat alguna vegada algú? . Heu obtingut algun tipus d'ajut per ser dones?

ANNEX II

QUIESTIONARI DONES EMPRESARIES I EMPRENEDORES

Benvolgudes

La finalitat del present qüestionari adreçat a les emprenedores de Sabadell i rodalies és el de recollir una informació base per l'estudi de la "dona emprenedora", informació sobre factors diversos relacionats amb la seva experiència i negoci.

La informació és totalment anònima i confidencial (amb conformitat a la llei 15/1999 de protecció de dades personals i a la llei 34/2002).

Aquest és un estudi promogut pel Servei de Creació d'Empreses el qual pertany a promoció econòmica de Sabadell.

Marca amb una X les respostes –hi ha algunes, on s'indica, que permeten més d'una resposta.

Gràcies per la teva col·laboració

0. Defineix la seva situació:

1. Emprenedora (encara no tinc l'empresa en marxa)
2. Empresària (ja treballa en la meua idea)

1. Quina activitat realitza/realitzarà la seva empresa? → Descriu breument:

--

2. Quina és/serà la forma jurídica de la seva empresa?

1. Empresari individual
2. Societat civil
3. Societat limitada (S.L)
4. Societat anònima (S.A.)
5. Societat laboral
6. Cooperativa
7. Altres -Especificar: _____
.....

3. Quin any va crear/crearà la seva empresa?

--

4. Quin és/serà l'àmbit territorial d'abast de la seva activitat?

1. Sabadell
2. Sabadell i àrea de influència
3. Tot el Vallès
4. Província de Barcelona
5. Tot Catalunya
6. Territori espanyol
7. Territori espanyol i estranger
8. Territori estranger

5. Quins han estat els motius principals que l'han motivada a crear l'empresa?:

(Pot marcar més d'una opció, les que creguis convenientes)

1. Estava aturada/inactiva i vaig decidir autoocupar-me
2. Treballava per compte aliè però necessitava disposar d'independència
3. Sempre havia pensat en crear una empresa. Volia ser empresària
4. Volia guanyar diners
5. L'empresa on treballava va decidir externalitzar l'activitat que realitzava
6. Per tradició familiar
7. Vaig trobar una oportunitat de negoci → 1. Vinculada amb els meus estudis _____ 2. Vaig aplicar una idea observada en una estada a l'estranger _____ 3. Vaig posar en pràctica un hobby que sempre havia tingut _____
8. Altres -Especificar:

6. Comparteix/compartirà el negoci amb algun/a soci/a?

1. No
2. Sí.

7. Quin és/serà el nombre de treballadors o col·laboradors? (incloent possibles socis i vostè mateixa)

8. Des de la seva creació, la seva empresa ha augmentat el nombre de treballadors?

(en cas que ja estigui creada)

1. No
2. Sí => -Quants treballadors?

9. Quin pas li va resultar / li està resultant més difícil en el moment de crear el seu negoci?

(Pot marcar més d'una opció, les que creguis convenientes)

1. Tots van ser fàcils
2. El Pla d'empresa
3. Els tràmits administratius
4. La planificació dels aspectes comercials
5. La planificació econòmic-financera
6. El projecte empresarial
7. Aconseguir recursos econòmics
8. Altres → -Especificar:

10. Com veu el mercat de treball vers la dona?

1. Tenim menys oportunitats
2. Tenim les mateixes oportunitats
3. Tenim més oportunitats
Motius o comentaris:

11. Quina era/serà la procedència dels recursos en el moment de crear la seva empresa?

(Pot marcar més d'una opció, les que creguis convenientes)

1. Família
2. Socis capitalistes
3. Préstec d'una caixa d'estalvi
4. Préstec d'un banc
5. Préstec formalitzat mitjançant el servei autoempresa de la Generalitat de Catalunya
6. Conveni ICO per a finançar inversions
7. Leasing
8. Renting
9. Propis
10. Altres → Indicar:

11. Qui va potenciar el seu esperit emprenedor?

(Pots marcar més d'una opció, les que creguis convenientes)

1. La meva família
2. La meva parella
3. Els meus amics/amigues
4. En el meu procés de formació (professors, companys de classe)
5. La societat (mitjans de comunicació, lectura, etc.)
6. Els serveis de suport i ajut municipal als emprenedors/emprenedores
7. Els serveis de suport i ajut de la Generalitat i/o Diputació als emprenedors/emprenedores
8. Altres → Indicar:

15. Quines són les vostres àrees de millora professional, en les que més us agradaria progressar?

(Pot marcar més d'una opció, les que creguis convenientes)

23. Internet (Navegació, correu,
24. Tecnologies de comunicació (mòbils, transferència de dades, xarxes...
25. Informàtica (Excel, Aces, Word, ...
26. Gestió del negoci (eines de gestió, de control, de presa de decisions
27. Direcció d'equips, de personal, coordinació
28. De comunicació i lideratge
29. De mercat i màrqueting
30. De Negociació
31. Altres → Indicar:

16. Pertany a alguna associació ?:

(Pots marcar més d'una opció)

1. NO		
2. SÍ		Valoració de 0 a 10
Marca el tipus d'associació donen:	Descriure els serveis – activitats que	
32. Del sector del meu negoci		
33. De comerciants		
34. D'empresaris (genèric: homes i dones)		
35. De dones		
36. De dones empresàries		
3. Estaria interessada en pertànyer a una associació de dones emprenedores		
Per quin motiu Estar al dia, tenir mes informació		
Per quin motiu:		

17. Quines línies d'ajuda a la dona emprenedora – empresària coneix actualment?:

--

18. Quin és el seu nivell d'estudis (superior)?:

1. Ensenyança bàsica o ESO
2. BUP/COU o batxillerat
3. FPI o mòduls professionals de grau mig
4. FPPII o mòduls professionals de grau superior
5. Estudis Universitaris mitjos o tècnics
6. Estudis Universitaris superiors

19. Quina era/és la seva situació professional abans de crear la seva empresa?:

1. Estudiava
2. Treballava per compta aliena en el sector privat Indicar el sector:
3. Treballava per compta aliena en el sector públic
4. Treballava per compta pròpia Indicar l'activitat:
5. Aturada
6. Inactiva
7. Altres -Indicar:

20. On està/estarà ubicada la seva empresa?

--

21. Quina és la seva edat?

--

22. Té altres familiars que també siguin empresaris?

1. No
2. Sí Qui/quins?: ..mare, germana.....

23. En quin tipus de llar viu?

1. Unipersonal. Viu sola
2. Unipersonal amb fills
3. Familiar (amb marit i/o company i/o fills si en tenen)
4. Familiar (amb els pares)

I PER ACABAR AGRAIRÍEM LES SEVES OBSERVACIONS i/o COMENTARIS respecte la dona emprenedora / empresària / directiva.

--

MOLTES GRACIES PER LA SEVA COL·LABORACIÓ

WEBGRAFIA

<http://mujeres.universia.es> – portal de Cantàbria, enfocat cap a la dona, amb dades, articles, foros, chats, etc.

<http://mujeres.universia.es/empleo/amfar.htm> -article sobre L'Associació de Dones i Famílies de l'Àmbit Rural (AMFAR).

http://www10.gencat.net/pls/sac/p92.lli_fit?usu=dp&pas=&via=1&PARC=Dones+treballadores&INDI=O&cou=2000049&cca=11433&err=0&cap= -informació de la Generalitat per a dones treballadores amb fills.

<http://www.gencat.net/icdona/> Institut Català de la dona

<http://www.ine.es/inebase>

<http://mujeres.universia.es/empleo/emprenedoras/microcreditos.htm> -article sobre els microcrèdits a dones emprenedores.

<http://www.boe.es/boe/dias/2004-10-05/pdfs/A33524-33537.pdf> - ficha ayudas a mujer emprendedora – empresaria.

<http://www.gestiopolis.com/dirqp/emp/index.htm> : secció de la pàgina web de gestiopolis on es recullen tots els articles publicats en aquesta pàgina referents als emprenedors. 1-3: 3

https://www.camaras.org/publicado/CSCExtranet/repositorio/estudios/pdf/otras_pub/espemp.pdf : estudio sobre el espíritu empresarial en España, Europa y Estados Unidos.

http://www.gencat.net/treballiindustria/doc/doc_33461737_1.pdf: Informe de la Generalitat de Catalunya sobre la situació de la dona en el mercat de treball (2004).

BIBLIOGRAFIA

AMIT, R.; E. MULLER; I. COCKBURN (1995): Opportunity Costs and Entrepreneurial Activity. *Journal of Business Venturing*.

BARON, R.A. (1998): Cognitive Mechanisms in Entrepreneurship: Why and When Entrepreneurs Think Differently than Other People. *Journal of Business Venturing*.

CECSAREYNOLDS, P. D. (1997): Who starts new firms? Preliminary explorations of firm-in-gestation. *Small Business Economics*

COCHRAN, W.G. (1980): Técnicas de muestreo, Compañía editorial continental, S.A. de C.V. México.

DUARTE, SALVADOR. Economía "El Periódico".

EMPRESAS - Gestión 27/09/2001. "Las mujeres ocupan sólo un 0,4% de los puestos los consejos de administración de las empresas". *Expansión Directo*
Esborrany del V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2004-2007

HILL, C. W.L. y JONES, G.R. (1996): Administración estratégica. Un enfoque integrado, Ed. McGrawHill, 3a. Edición.

JENSSEN, J. I. (2001): Social networks, resources and entrepreneurship. *Entrepreneurship and Innovation*.

KENNEDY, J. Y J. DRENNAN (2001): A review of the impact of education and prior experience on new venture performance. *Entrepreneurship and Innovation*.

KISH, L. (1979): Muestreo de encuestas, Ed. Trillas.

KOONTZ, H. y WEHRICH, H. (1998): Administración, una perspectiva global, Ed. McGrawHill, 11a. Edición.

KOURILSKY, M. L. y W.B. WALSTAD (1998): Entrepreneurship and Female Youth: Knowledge, Attitudes, Gender differences and Educational Practices. *Journal of Business Venturing*

LAFUENTE, A.; SALAS V. y R. PÉREZ (1985): Tipos de empresario y de empresa. El caso de las nuevas empresas españolas. *Economía Industrial*. Nov. Dic. Pàgs. 139-151.

—LANDSTRÖM, H. y J.M. VECIANA (eds) (1997): Entrepreneurship and Small Business Research in Europe. An ECSB Survey. Ed. Avebury.