



I Congrés internacional de DONA i EMPRESA

Congreso internacional de Mujer y Empresa
International congress of Women and Business
Congrès international de Femme et Entreprise

Conclusions



**I Congrés
internacional de
DONA i EMPRESA**

*Congreso internacional de Mujer y Empresa
International congress of Women and Business
Congrès international de Femme et Entreprise*



Conclusions



Índex

1. FITXA TÈCNICA	4
2. BRETXA SALARIAL	5
1. Marc conceptual	5
2. Fets i actuacions realitzades fins avui	10
3. Propostes	11
4. Indicadors de seguiment	12
5. Pressupost	12
3. APODERAMENT	13
1. Marc conceptual	13
2. Fets i actuacions realitzades fins avui	17
3. Propostes	18
4. Indicadors de seguiment	19
5. Pressupost	19
4. INTERNACIONALITZACIÓ	20
1. Marc conceptual	20
2. Fets i actuacions realitzades fins avui	23
3. Propostes	23
4. Indicadors de seguiment	23
5. Pressupost	23
5. INNOVACIÓ	24
1. Marc conceptual	24
2. Fets i actuacions realitzades fins avui	29
3. Propostes	29
4. Indicadors de seguiment	30
5. Pressupost	30
6. CONCLUSIÓ GLOBAL	31
7. ANNEX	32



**I Congrés
internacional de
DONA i EMPRESA**

*Congreso internacional de Mujer y Empresa
International congress of Women and Business
Congrès international de Femme et Entreprise*

1. Fitxa tècnica

Seminari

I Congrés Internacional Dona i Empresa

Temes clau

Desigualtat salarial, Apoderament, Internacionalització i Innovació

Organitzadors

PIMEC-Comissió Dona i Empresa de PIMEC

Dates

20-21 novembre 2018

Lloc

Barcelona, Palau de Pedralbes

Núm. assistents

Més de 230 persones

Núm. entitats

Més de 130 empresaris i empresàries de pimes, representants de 13 associacions de dones i també responsables d'igualtat dels diferents agents socials de Catalunya.

Núm. de continents

3 continents (Europa, Amèrica i Àfrica)





2. Bretxa Salarial

1. Marc conceptual

La bretxa salarial és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones.

La bretxa salarial es defineix com el percentatge addicional que guanyen els homes respecte a les dones, és a dir, el resultat de dividir el salari dels homes pel de les dones. Aquest indicador es pot calcular de diverses maneres segons quines dades d'ingressos s'utilitzin, i s'obtenen diferents lectures.

- Per al càlcul bàsic de la bretxa salarial es pren com a referència el salari mitjà per hora brut, sobre una mateixa feina desenvolupada per homes i dones.
- La bretxa salarial total pren com a referència els ingressos anuals mitjans. Això inclou: la remuneració per hora, les hores treballades no pagades i circumstàncies com ara permisos i absències per temps dedicat a la família (sovint assumit per dones).

Així doncs, la naturalesa de la bretxa salarial és complexa en si mateixa, ja que el mercat de treball també el compren els diferents permisos, absències i altres factors de promoció laboral tradicionals que repercu-teixen negativament en el còmput total dels salaris de les dones.

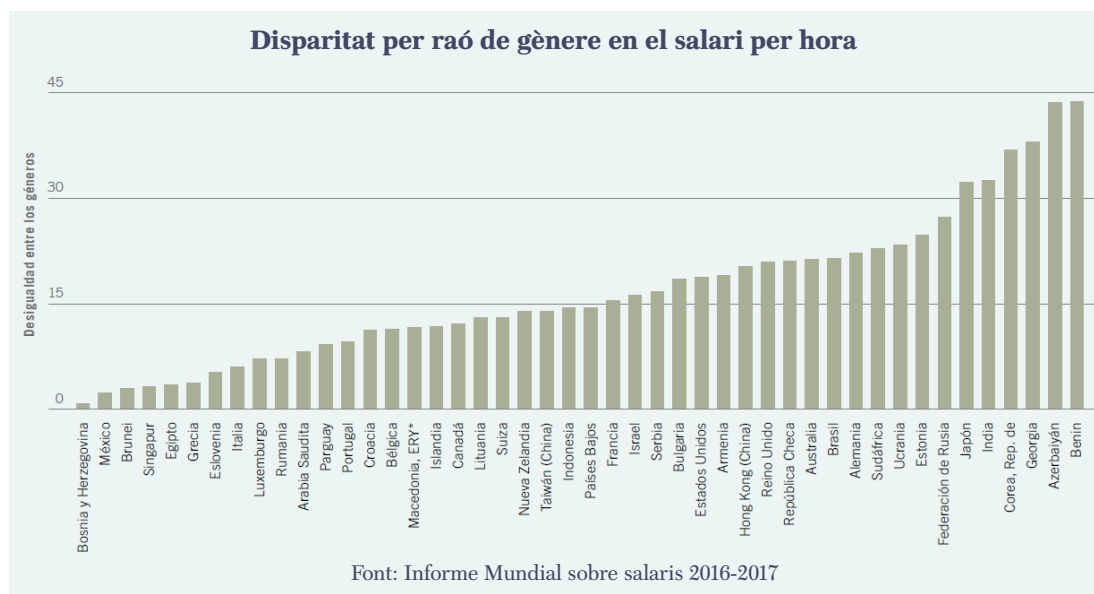
Les conseqüències d'aquesta desigualtat van molt més enllà de la remuneració econòmica a curt termini, que és el que sovint reflecteix aquest indicador. La desigualtat en la remuneració entre homes i dones és un fenomen més complex, que dona lloc a un conjunt d'efectes a mitjà/llarg termini com són les dificultats en la consolidació de les carreres professionals, les menors prestacions futures de Seguretat Social i una major exposició al risc de pobresa.

Abordar la bretxa salarial implica fer front a un fenomen multifactorial que inclou l'educació, els estereotips, la discriminació directa o indirecta, la segregació vertical i horitzontal (tipus de càrrecs i sector professional) i els factors estructurals i institucionals que provoquen desigualtats de facto com la infravaloració de la feina de les dones o la manca de corresponsabilitat, entre d'altres.

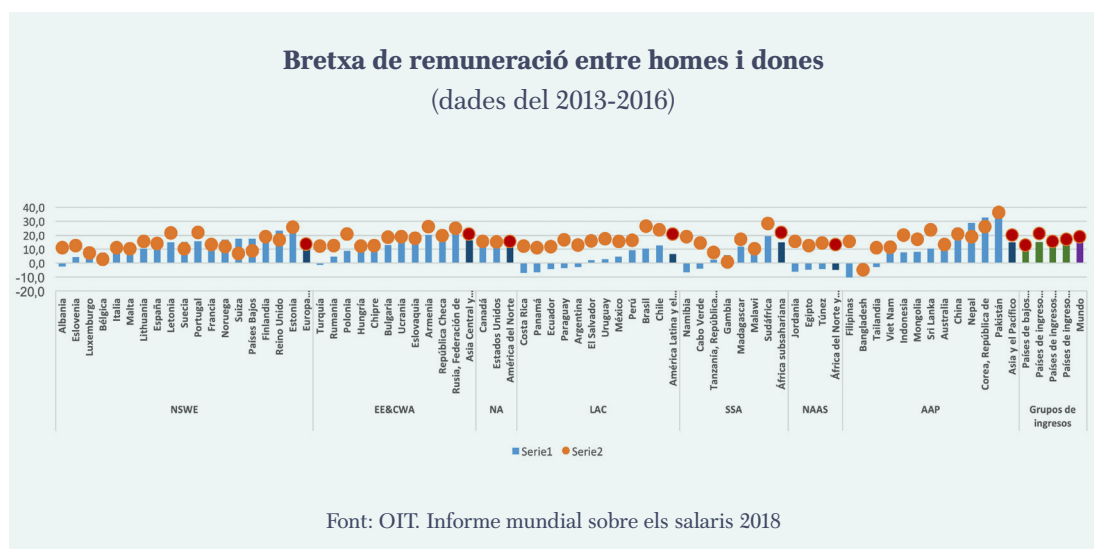
Les desigualtats salarials sovint s'arrelen en les tradicions, els rols de gènere i la infravaloració de la feina i les capacitats de les dones. Però també en les dificultats per conciliar la vida personal i laboral i la segregació laboral per motiu de gènere. Això contribueix a una reduïda presència de les dones en llocs de lideratge i direcció, cosa que fa que hi hagi una manca de dones referents.

A nivell mundial, la bretxa salarial no ajustada (calculada com a mitjana dels salaris/hora de treballadors i treballadores de 73 països) se situa en un 16% (amb 34% a Pakistan i -10% a les Filipines). Si s'utilitza la mitjana salarial ajustada (salari/mes), la bretxa salarial a nivell mundial és del 22% (a les Filipines la bretxa passa a ser desfavorable per a les dones en un 15,7%, igual que a Albània i Turquia)¹.

¹OIT Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Dades del 2016 o les més recents disponibles.



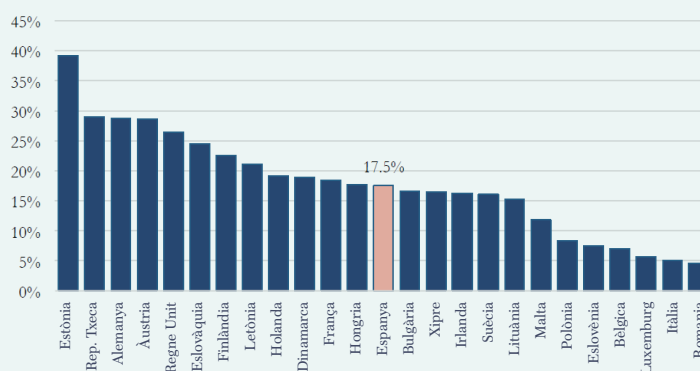
D'acord amb la mateixa font anteriorment referenciada, la bretxa salarial entre sexes a la UE és del 16,2% (13,3% l'ajustada). A Espanya se situa en el 14,2% i a Catalunya, en el 13,9% (2015)².





En comparació amb altres països del nostre entorn, l'enquesta de Microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES) del 2014 indicava que la bretxa salarial sense ajustar a Espanya era del 17,5%, per darrere d'Alemanya (22%), el Regne Unit (21%) i superior a França (16%). Cal ser curós en la interpretació d'aquestes dades ja que amaguen factors econòmics, socials i culturals que fan que no siguin comparables, com, per exemple, la major qualificació de les treballadores a Espanya o la major compressió salarial en els nivells baixos de salaris³.

Bretxa salarial de gènere en salari/hora
Per país - paritat de poder adquisitiu, (EES 2014)



Font: Elaboració de Fedea amb dades de l'Enquesta Quadriennal d'Estructura Salarial (2014)

La bretxa salarial total és molt superior: 39,6% a la UE, 35,7% a Espanya⁴ (Eurostat 2014) i 23,9% a Catalunya el 2015⁵. D'acord amb les darreres dades de l'Institut Nacional d'Estadística, el salari mitjà de les dones l'any 2017 va ser de 1.668,7 euros al mes, a diferència del dels homes, que va arribar als 2.090,6 euros.

En tots els països, la bretxa salarial creix amb l'edat de les persones treballadores. A Espanya arriba al 24,7% entre les persones treballadores de 50-59 anys. En l'anàlisi d'aquest fenomen cal destacar que, en la població treballadora de menys de 30 anys, la bretxa se situa per sota del 7% en tots els països i augmenta fins al 24% a França i Espanya, i supera el 40% a Alemanya i el Regne Unit. Això pot reflectir menys anys d'experiència laboral acumulada, resultat de la incorporació tardana al mercat laboral ("llast" generacional) i/o de les interrupcions laborals per raons familiars/maternitat.

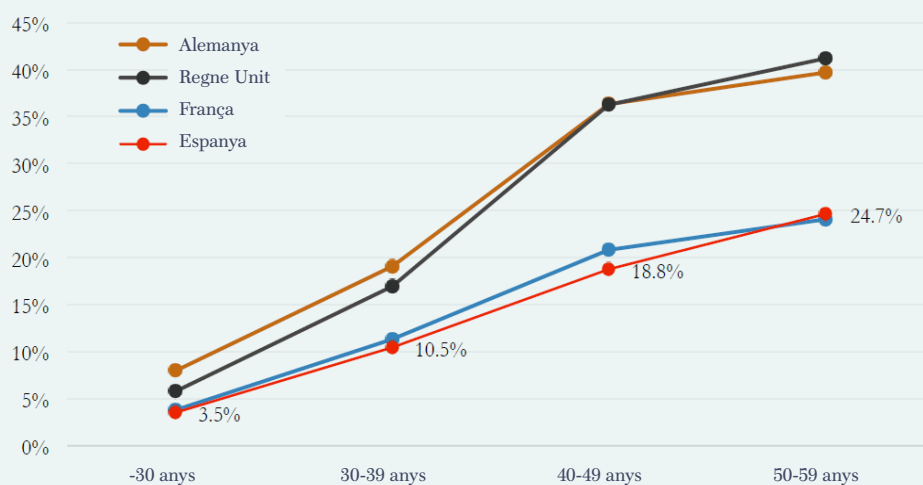
³ FEDEA. Bretxes Salarials de Gènere a Espanya 2018/06.

⁴ Comissió Europea. La Bretxa salarial de gènere. Novembre 2018. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayday_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf

⁵ GENCAT. <https://web.gencat.cat/es/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-a-Catalunya-es-del-239> (Accés 04/01/2019)



**Bretxa salarial de gènere en salari/hora
Per edat i país (ajustat per poder adquisitiu (EES2014))**



Font: Elaboració amb dades de l'Enquesta Quadriennal d'Estructura Salarial de 2014

L'antiguitat en l'empresa augmenta també la bretxa entre les persones treballadores. Aquesta diferència, que existeix des de la contractació, ha anat disminuint des del 2002, sobretot pel que fa als primers anys de contractació. Però en el cas de treballadors/es de més de 7 anys d'antiguitat, aquesta disminució ha estat molt menor.

Alguns autors atribueixen aquest fenomen a la major disposició a la mobilitat laboral dels homes (que cerquen treballs més ben remunerats o per millorar les seves opcions) i també al fet que les dones negocien pitjor el propi salari.



**Bretxa salarial de gènere ajustada i proporció de dones,
per antiguitat a l'empresa**

Bretxa salarial de gènere ajustada (%)

Any	Menys d'1 any	1-3 anys	4-7 anys	Més de 7 anys
2002	16.08 (0.008)	15.99 (0.005)	18.93 (0.009)	19.37 (0.007)
2006	10.49 (0.009)	14.87 (0.006)	18.22 (0.009)	19.59 (0.007)
2010	9.74 (0.016)	11.01 (0.007)	15.59 (0.010)	17.74 (0.006)
2014	6.99 (0.010)	7.8 (0.007)	11.17 (0.008)	16.35 (0.005)
% Dones				
2002	40.74	38.99	38.05	33.75
2006	40.91	41.90	43.50	37.79
2010	46.13	50.62	49.95	42.92
2014	45.12	48.32	52.56	46.44

Notes: Errors estàndard del coeficient de la dummy de dona entre parèntesis. Tots els coeficients són estadísticament significatius a un 1%.

Font: Estudis sobre l'Economia Espanyola - 2018/06. FEDEA & Universitat Complutense

El nivell educatiu de les dones a Espanya és alt, cosa que afavoreix la reducció de la bretxa salarial en general. No obstant això, en tots els nivells educatius la bretxa salarial continua afavorint els homes. El nivell educatiu baix és el que s'ha reduït més en els darrers anys (de 21,3% a 11,24%), reducció que en part s'explica per la destrucció de llocs de treball poc qualificats i ben pagats en la construcció típicament masculins, a causa de la crisi. Per altra banda, entre les persones treballadores amb formació terciària, la reducció de la bretxa ha estat mínima (de 14,29% a 11,91%).

En resum, la bretxa és un fenomen multidimensional i complex que varia molt en funció del context, que té conseqüències rellevants, de manera que és important que l'entorn empresarial sigui conscient de l'impacte que té sobre les treballadores i sigui capaç d'identificar les possibles causes i condicionants que els condueix a sostenir aquesta situació.



2. Fets i actuacions realitzades fins ara:

- Atès que les **Nacions Unides** estableix que “D’aquí a 2030 s’ha d’assolir (...) la igualtat de remuneració per treball d’igual valor”, meta 8.5 dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS 8).
- Atès que l’**Organització Internacional del Treball (OIT)** preveu:
 - “El reconeixement del principi de salari igual per un treball d’igual valor”, Preàmbul de la Constitució de l’OIT, 1919.
 - “L’obligació de garantir l’aplicació a totes les persones treballadores del principi d’igualtat de remuneració entre la mà d’obra masculina i la mà d’obra femenina per un treball d’igual valor”, Conveni sobre igualtat de remuneració (núm. 100) de 1951.
 - Prohibeix que s’estableixi qualsevol “distinció, exclusió o preferència que tingui per efecte anul·lar o alterar la igualtat d’oportunitats o de tracte en el treball” (incloent-hi el gènere), Conveni sobre discriminació (treball i ocupació) (núm. 111) de 1958.
- Atès que la **Unió Europea** estableix:
 - Igualtat salarial com a principi fonamental, Tractat de Roma, Art 119 (més tard article 141).
 - “Cada Estat membre garantirà l’aplicació del principi d’igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per un mateix treball o per un treball d’igual valor”, Tractat de Funcionament de la Unió Europea, Art 157.
 - “La igualtat entre homes i dones serà garantida en tots els àmbits, fins i tot en matèria d’ocupació, treball i retribució. El principi d’igualtat no impedeix el manteniment o l’adopció de mesures que suposin avantatges concrets en favor del sexe menys representat”, Carta del Drets Fonamentals de la Unió Europea, Art. 23.
 - Directiva d’igualtat de retribució (núm. 75/117).
- Atès que l’article 28 de l’**Estatut dels Treballadors** de l’Estat espanyol preveu la igualtat de remuneració per raó de sexe, així com les previsions de la Llei 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, d’igualtat efectiva de dones i homes.
- Atès que recentment s’ha llançat la Coalició Internacional per a la Igualtat Salarial (EPIC) com a iniciativa conjunta de l’OTI, ONU-Dones i OCDE amb l’objectiu d’assolir la igualtat de la remuneració entre homes i dones. Aquesta coalició demana una actuació coordinada i concreta i assenyalava que el ritme dels resultats de les accions endegades fins ara és massa lent.
- Atès que encara és aviat per a avaluar els resultats, la transparència salarial s’està començant a exigir i/o a aplicar en diversos entorns i països. Alguns mitjans assenyalen els avantatges experimentats per empreses que mostren de forma oberta la remuneració de totes les persones treballadores de l’empresa, acompanyada d’informació addicional sobre beneficis o acords que hi pugui haver entre empresa i empleats (permisos, horaris, etc.)⁶⁻⁷. Altres mitjans assenyalen que el fet d’haver de publicar aquestes dades hauria d’induir canvis en aquelles empreses on el sistema de salari és injust o injustificat, amb finalitat d’avergonyiment⁷.

⁶ Dromey J Rankin L. The Fair Pay Report. How pay transparency can help tackle inequalities. Institute for Public Policy Research. 2018 <https://www.ippr.org/research/publications/the-fair-pay-report>

⁷ Alderman L. Britain Aims to Close the Gender Pay Gap with Transparency and Shame. The New York Times. Abril 2018. <https://www.nytimes.com/2018/04/04/business/britain-gender-pay-gap.html>



Malgrat l'existència de normatives, vigents des dels anys 50, que defensen la igualtat de remuneració entre treballadors i treballadores, la realitat demostra que l'impacte d'aquestes mesures en el reconeixement del treball de les dones i la seva contribució en la generació de riquesa econòmica és del tot insuficient, no progressa prou ràpidament i pot resultar en un desequilibri.

3. Proposem a continuació les següents accions:

Corregir o redreçar els factors que condueixen a una bretxa salarial injustificada requereix disposar d'informació i dades fiables i contrastades, per tal de proposar les accions més adequades i avaluar-les. Per això, des del Congrés, i concretament des de la Taula de bretxa salarial es proposa:

- * **Dissenyar un Sistema de Transparència Salarial (STS)** com un instrument o conjunt d'instruments que incorporin els elements necessaris per a donar una informació veraç de la remuneració dels treballadors/es, establir comparacions fiables i avaluar l'adhesió a les directrius/normatives d'igualtat dels treballadors/es.

El sistema de transparència salarial i els instruments que el configurin han de poder reflectir objectivament altres indicadors directament relacionats amb la remuneració i l'acompliment del treball⁸, així com adequar-se a les diferents realitats dels països, sectors industrials i tipus de feines.

- * **Implementar el Sistema de Transparència Salarial** sensibilitzant les empreses sobre els avantatges d'identificar la possible existència de bretxa salarial en les seves organitzacions, així com sobre la necessitat d'implementar polítiques de transparència en relació a les remuneracions del treball, en concret el STS.

Cal que les empreses analitzin la seva situació salarial i comuniquin els resultats dins el STS. L'obligatorietat de publicar informació relacionada amb les desigualtats salarials entre homes i dones s'ha implementat a països com Alemanya, el Regne Unit, Islàndia Bèlgica, Austràlia i Àustria.

- * **Incorporar el STS Europeu com a línia prioritària d'investigació de la Unió Europea, dins les convocatòries del programa actual 2014-2021.**

- * **Involucrar altres organismes oficials** de caràcter internacional (tipus EPIC) amb competències i responsabilitats en la matèria per tal que abordin la mesura i donin suport al disseny, desenvolupament i implementació del STS.

⁸ Elsesser K. Pay Transparency Is The Solution to Pay Gap: Here's One Company's Success Story. FORBES Sept2018. <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2018/09/05/pay-transparency-is-the-solution-to-the-pay-gap-heres-one-companys-success-story/#148eaaa55010>



4. Els indicadors de seguiment de les propostes són:

- Nombre d'accions polítiques dutes a terme per dissenyar i/o implementar un STS el 2019 i fins a l'elaboració de l'informe de resultats en data 2021.
- Nombre de propostes de STS (i instruments) per part d'entitats (universitats, instituts de recerca, empreses, governs, etc.) dissenyades i posades en marxa, publicades o presentades públicament durant els anys 2019, 2020 i 2021.
- Nombre de convocatòries que hagin incorporat com a línia prioritària d'investigació el disseny d'un sistema de transparència salarial a nivell europeu, fins a l'elaboració de l'informe de resultats en data 2021.

5. Pressupost:

- 4-5 milions d'euros: disseny, avaluació i implementació del STS
- 2-m milions d'euros: networking i elaboració d'observacions al STS dissenyat



3. Apoderament

1. Marc conceptual:

L'apoderament és la capacitat que tenen les persones, en situacions de vulnerabilitat, d'aconseguir una transformació i deixar de ser objecte d'altres, per tal d'aconseguir ser les protagonistes de la seva pròpia història i vida.

Les societats patriarcal es basen en una ideologia que perpetua la desigualtat social. La presa de consciència, per part de nenes i dones, d'aquesta discriminació i subordinació suposa un desafiament a aquesta ideologia i el pas previ per transformar les estructures que la sostenen. El desenvolupament de la consciència política és crucial en el procés d'apoderament de les dones cap a la superació real de la desigualtat.

Apoderar-se implica que les dones accedeixin al poder i adquireixin confiança en elles mateixes per tenir autonomia sobre les seves vides i escapar del control dels limitats rols que ens imposa la societat. Comporta, en definitiva, no permetre la dominació sobre els altres, sinó tenir accés als recursos, capacitats i consciència per acabar amb la situació de desigualtat en la qual vivim.

La nostra societat no es pot permetre no aprofitar el talent femení. I no només per la inversió econòmica feta en l'educació de les dones, sinó també perquè no aprofitar el potencial femení en el mercat de treball significa renunciar a les seves àmplies capacitats i a la seva manera d'enfrontar-se als problemes que tenim avui.

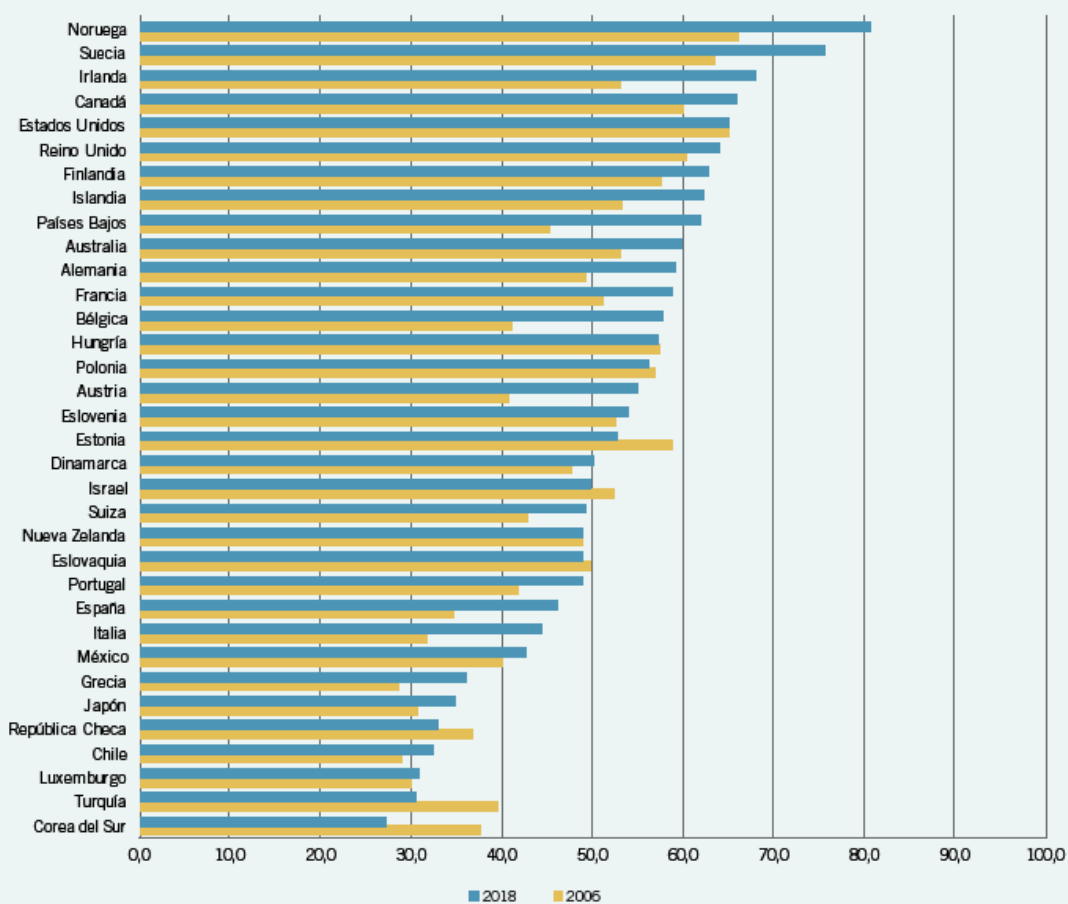
El nombre de directives a nivell mundial des de 2006 fins a 2018 ha augmentat només del 4,4% al 4,5% d'acord amb l'Índex de Lideratge femení i-Will d'IESE⁹. L'estudi també remarca que el país amb més igualtat entre directius i directives és Estats Units amb un 16,9% i un 14,5% respectivament. Els 4 països amb més conselleres són Islàndia (44%), Noruega (41%), França (37%) i Suècia (35%). A continuació plasmem les dades a nivell mundial de l'evolució del lideratge empresarial (2006-2018).

⁹ Índex https://media.iese.edu/upload/AFEstudiIndiceIWillBAJA_1.pdf

Resum índex <https://blog.iese.edu/nuriachinchilla/files/2018/05/I-Will-09-mayo-PPT-Índice.pdf>



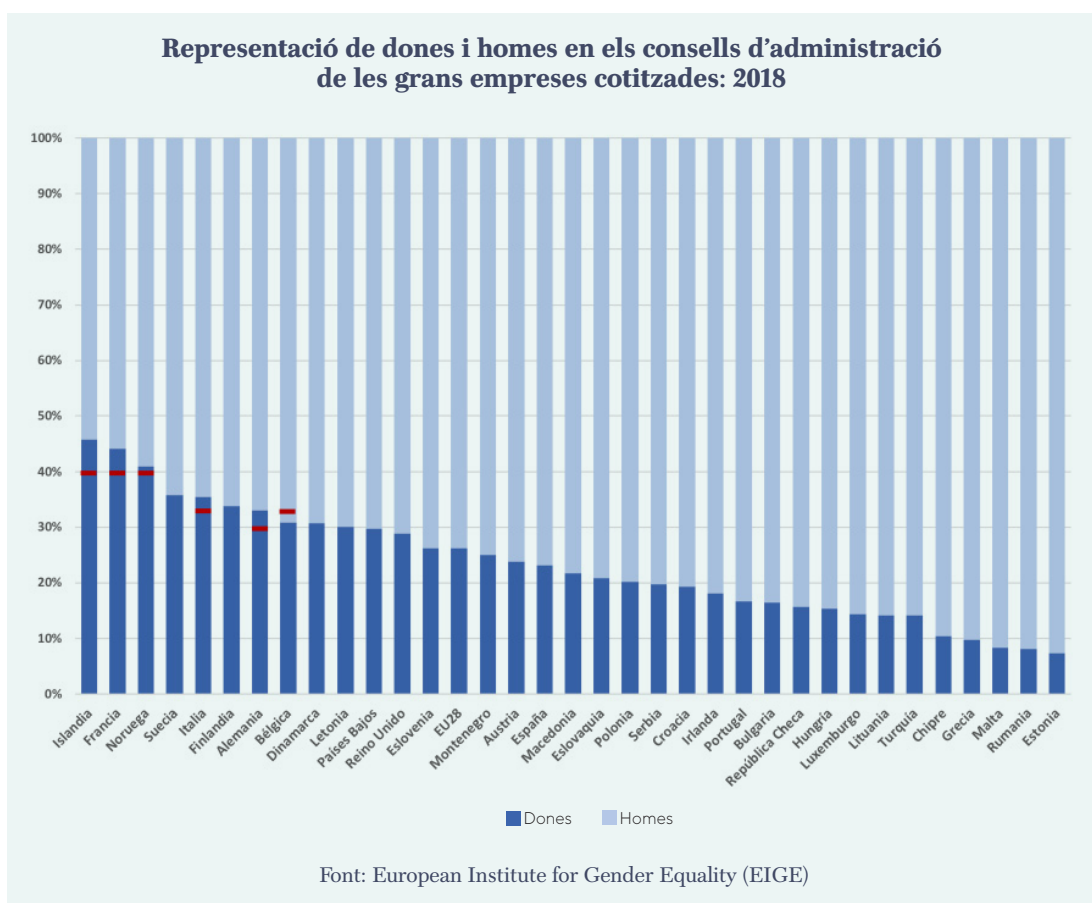
Evolució del lideratge empresarial (2006-2018)



Font: IESE Business School. Índex I-Will 2018

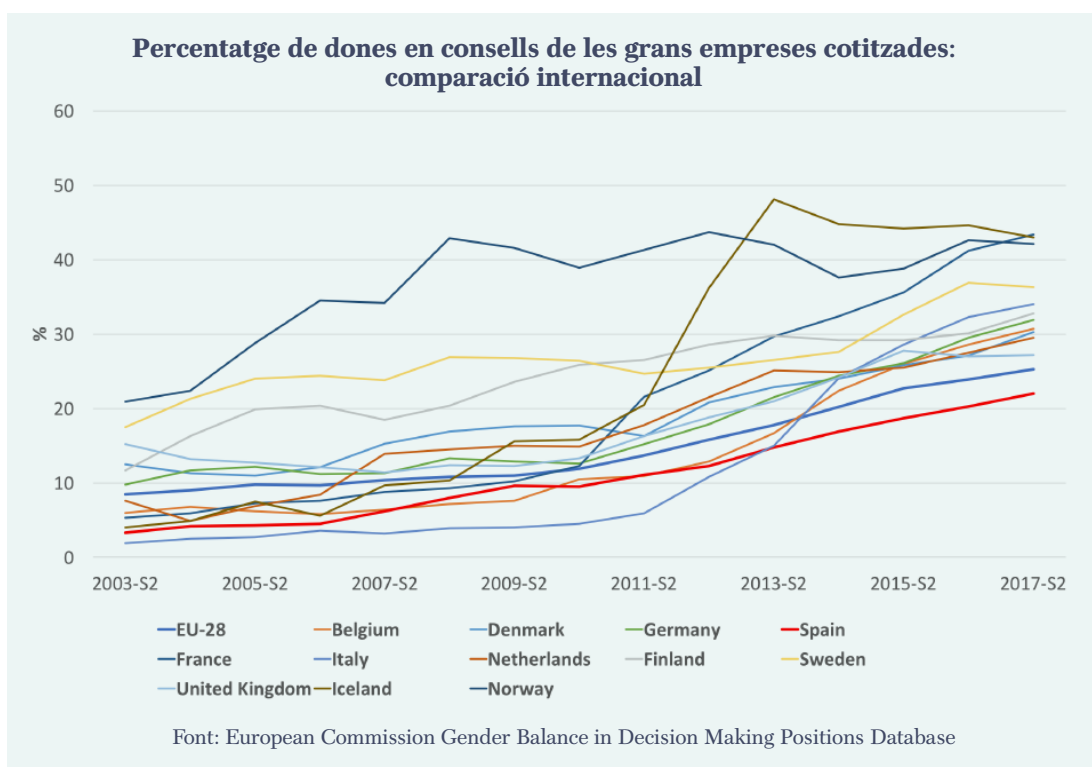


La representació de dones i homes en els consells d'administració de les grans empreses cotitzades a Europa és, l'any 2018, el que a continuació es mostra:





Espanya se situa per sota de la mitjana en el percentatge de dones en els consells d'administració de les grans empreses cotitzades de la Unió Europea, d'acord amb el gràfic següent:



Espanya està situada per sobre de la mitjana global (24%) i en el mateix rang que la Unió Europea (27%); l'avanç del lideratge femení s'ha frenat a Espanya.

A Catalunya, tan sols el 26% dels llocs directius són ocupats per dones. Un 17% de les empreses de l'Ibex 35 no tenen cap dona en el seu comitè de direcció, un 34% tenen una dona i un 32% tenen dues dones. Només el 17% tenen tres o més dones. Segons diferents estudis, només el 27% de la direcció dels diferents departaments dins de les empreses és gestionada per dones.

La presència d'un major nombre de dones en el teixit empresarial i en tots els nivells de poder (o feminització empresarial) és una lluita per l'eficiència empresarial, i no només per la igualtat de gènere. Christine Lagarde, directora gerent del Fons Monetari Internacional (FMI), és la primera que va constatar aquesta afirmació el 2013. Un augment en la taxa d'activitat femenina beneficiaria tothom de moltes maneres. Per exemple, si s'incrementés el nombre de dones que treballen en el mateix nivell que els homes a la Unió dels Emirats Àrabs, el PIB s'incrementaria un 12%, al Japó un 9% i als EUA, un 5%.



La consultora McKinsey¹⁰ va evidenciar l'any 2007 que les dones representen més del 50% de la població mundial. No obstant això, contribueixen amb només el 37% del PIB mundial. Un augment en la participació de la dona en la força de treball aportaria 12 bilions de dòlars al creixement global l'any 2025.

Així mateix, l'últim estudi d'aquesta consultora afirma que les empreses amb dones en els consells d'administració tenen un 47% més de rendiment de capital.

És important que homes i dones entenguin per què el lideratge equilibrat, pel que fa a gènere, és sempre positiu.

2. Fets i actuacions realitzades fins ara :

- Atesa la manca d'iniciatives a la majoria de regions del món.
- Atès que es tracta d'una problemàtica poc abordada en els entorns acadèmics i d'investigació.
- Atès que l'any 2010 la Comissió Europea va adoptar l'Estratègia per a la igualtat entre homes i dones 2010-2015, i una de les seves accions clau va ser "afavorir l'increment del nombre de dones als Comitès i als grups d'experts establerts per la Comissió, amb l'objectiu d'arribar almenys al 40% de dones" (Comissió Europea 2011).
- Atès que el novembre de l'any 2012 la Comissió Europea va proposar una Directiva per la qual s'estableix un objectiu mínim, per al 2020, del 40% pels membres no executius del gènere menys representat en el consell d'administració de les empreses cotitzades a Europa.
- Atès que en alguns Estats de la UE s'apliquen el que anomenen normes de preferència a favor de les candidatures femenines, sempre que concorri un criteri d'igualtat o equivalència en la capacitat. Tenim experiències de països de la UE, com Alemanya, que han promogut les quotes i en tres anys han fet augmentar en un 9% el nombre de dones en llocs directius. Una situació semblant ha passat a França. Noruega va ser pionera en la introducció de quotes per a dones amb un 40% obligatori des de 2003. Aquests països defensen que la introducció de quotes genera una major motivació a les dones a l'hora de presentar-se a determinats llocs directius i les empeny a millorar el seu rendiment en l'empresa, per la qual cosa s'esvaeix el risc que els homes siguin substituïts per dones amb menys qualificació i preparació.
- Atès que en l'actualitat a Espanya hi ha la proposta de llei presentada pel grup parlamentari socialista per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, la qual preveu l'obligatorietat de negociar accions positives en diferents àmbits, incloent-hi la previsió d'establir l'obligatorietat de donar compliment al principi de presència equilibrada als consells d'administració l'any 2023.

¹⁰<https://www.mckinsey.com/es/our-insights>



- Atès que a Espanya la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, preveu a l'article 75 que "Les societats obligades a presentar compte de pèrdues i guanys no abreujat procuraran incloure en el seu Consell d'administració un nombre de dones que permeti arribar a una presència equilibrada de dones i homes en un termini de 8 anys a partir de l'entrada en vigor de la Llei."
- Atès que a Catalunya la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, ja preveu què s'ha d'entendre per representació paritària; "i) Representació paritària: situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe."

3. Proposem a continuació les següents accions:

- * **Establir uns sistemes de quotes als òrgans de direcció de les empreses**, amb la finalitat de garantir una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no superi el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40%, i tendeixi a assolir el 50% de persones de cada sexe. Hi ha un sostre de vidre que dificulta l'accés de les dones als llocs més elevats de les organitzacions. La mesura està destinada a garantir que les dones puguin accedir a determinades posicions en què tenen menys presència que els homes (consells d'administració, llocs de gerència i direcció de les empreses, entre d'altres). A aquest efecte, alguns països com França, Itàlia o Islàndia han establert sistemes de quotes de participació femenina als òrgans directius de les companyies.
- * **Procedir a analitzar els resultats en els països que han implantat el sistema per a generar la bona pràctica prèvia implantació d'aquesta.**
- * **Instar el Parlament Europeu a encarregar un estudi a la Comissió d'anàlisi del sistema** que permeti abordar la seva regularització sobre la base de resultats tècnics i científics.
- * Dissenyar **programes a nivell global de mentoria** per impulsar la presència de dones en càrrecs de direcció, creant línies de finançament per a organitzacions, institucions i entitats privades.



4. Els indicadors de seguiment de les propostes són:

- Els sistemes de quotes implementats i posats en funcionament en 2 anys fins a l'elaboració de l'informe de resultats el 2021.
- Nombre de països analitzats que hagin implantat el sistema per veure les bones pràctiques per a l'informe de 2021.
- Nombre d'accions i programes en marxa de mentoria des de 2019 fins a 2021 quan es faci l'informe de resultats.
- Accions polítiques a nivell nacional i europeu realitzades per donar visibilitat als sistemes de quotes implementats i posats en funcionament des de 2019 fins a l'elaboració de l'informe de resultats en data 2021.
- Nombre de *stakeholders* que han participat en l'estudi realitzat per veure les bones pràctiques per a l'informe de 2021.

5. Pressupost:

- 3-4 milions d'euros, per realitzar l'estudi dels resultats obtinguts en els països que han implantat el sistema de quotes
- 2-3 milions d'euros, per al disseny de programes de mentoria a nivell global



4. Internacionalització

1. Marc conceptual:

La internacionalització empresarial és el procés mitjançant el qual l'empresa crea les condicions necessàries per sortir al mercat internacional. Ho fa per estar totalment assentada en l'economia d'aquests països, no es tracta de tenir una presència puntual en algun altre país. És per això que es tracta d'un procés de llarg recorregut, amb etapes clau i un pla estratègic ben definit.

Malgrat els vents favorables al proteccionisme que bufen des de la primera economia del món, els EUA, i que comparteixen altres països avançats i emergents, el comerç internacional mundial va créixer un 10,4% el 2017. El nivell anual de comerç estava el 2017 un 27% per sobre del registrat una dècada abans, tot i els difícils anys de crisi.

El gràfic següent mostra l'evolució del valor del comerç mundial, amb una important davallada els anys 2008 i 2011-12 com a resultat de la crisi macroeconòmica i la inestabilitat financera global.





Les empreses propietat de dones tenen una participació molt modesta en el comerç internacional abans mostrat, tal com posen de manifest les dades. Per tant, és evident que la participació de les empreses femenines al comerç mundial està per sota del seu pes a nivell empresarial, el qual encara és massa baix. Les dones empresàries afronten doncs una imperiosa necessitat d'internacionalitzar els seus negocis.

Segons alguns càlculs, les empreses propietat de dones tenen una quota de comerç mundial al voltant del 11%¹¹. Aquesta xifra contrasta amb el percentatge d'empreses propietat de dones a nivell mundial, que s'estima al voltant del 30-35% segons la mateixa font. Tan sols una de cada cinc empreses exportadores és dirigida per dones empresàries.

Segons el Global Entrepreneurship Monitor 2016 (GEM)¹²: “*Les dones emprenen més en sectors de venda a l'engròs i al detall (26% dones vs. 17% homes), salut, educació, organitzacions governamentals i serveis socials (21% dones vs. 12% homes).*” No obstant això, el percentatge d'empresàries que exporten més del 25% del seu volum és inferior al dels empresaris. (8% dones vs. 14% homes).

La internacionalització empresarial és un element clau per a l'èxit de qualsevol empresa, tot i que el tipus de producte o servei que ofereix l'empresa sovint en pot limitar el potencial internacional. La internacionalització no només permet accedir a nous mercats i ampliar vendes en conseqüència, sinó que també facilita accedir a innovació, tecnologia i talent en un món cada cop més globalitzat.

Són molts els estudis que han analitzat la relació entre gènere i empresa. Un recent article es feia ressò de més de 200 treballs sobre els temes de gènere i empreudoria i gènere i internacionalització¹³. El Canadà és un dels països amb més estudis en aquest camp, amb conclusions força reveladores en què destaca la recerca de la professora Barbara Orser¹⁴. En general, les conclusions en l'àmbit internacional apunten cap a una menor propensió a la internacionalització de les dones empresàries per diversos motius:

- Restriccions socials en alguns països i entorns, que van en contra del rol empreudor de les dones i de la seva possibilitat de viatjar.
- Conciliació familiar. En el desenvolupament de l'estratègia d'internacionalització es fa valdre la pèrdua de vida personal vers el progrés professional.
- Més dificultats per accedir al finançament.
- Dimensió més petita de les empreses.
- Menys visibilitat a les xarxes i menys presència en esdeveniments professionals, alhora que les dones són menys actives en les xarxes professionals i empresarials internacionals (organitzacions internacionals, cambres de comerç, patronals, etc.).

A més d'una menor orientació internacional en general, les empreses femenines presenten una utilització inferior dels mecanismes més sofisticats de la internacionalització. És a dir, les dones aposten en el millor dels casos per l'exportació, però en canvi s'aventuren menys en fórmules més avançades d'internacionalització com la inversió a l'estranger¹⁵.

¹¹ Reshaping Trade through Women's Economic Empowerment, Centre for International Governance Innovation, 2018.

¹² <https://www.gemconsortium.org/report/49812>

¹³ “Women's Entrepreneurship and Internalization: Patterns and Trends”, Vanessa Ratten y Kayhan Tajeddini, International Journal of Sociology and Social Policy, 2018.

¹⁴ Ver “Gender and Export Propensity”, Barbara Orser y Martine Spence, Entrepreneurship: Theory and Practice, septiembre 2010 y diciembre 2017.

¹⁵ “Gender and International Entry Mode”, Alben Pergelova, Fernando Angulo-Ruiz y Desislava Yordanova, International Small Business Journal, marzo 2018.



Aquesta darrera evidència és especialment preocupant, en la mesura que alguns sectors tenen difícil l'exportació directa per les característiques del seu producte, com poden ser aquells afectats per elevats costos de transport o bé per fortes barreres tècniques i legals a la importació. A més, l'actual onada proteccionista al món aconsella precisament cercar fórmules més sofisticades de projecció exterior més enllà de la mera exportació.

Les xarxes de negocis són un dels factors més importants que una empresa pot aprofitar per al seu creixement; la informació del mercat, els vincles amb els proveïdors i inversionistes i l'accés al finançament es poden obtenir a través de les xarxes. Les dones empresàries han de crear xarxa per aconseguir un paper rellevant en la presa de decisions a escala mundial, i han d'estar ben informades per accedir a nous mercats i a les noves tecnologies.

Un estudi recent amb empresàries daneses mostrava que només un 20% de les dones empresàries havia utilitzat xarxes formals internacionals, molt per sota dels homes, però, en canvi, les dones apostaven més per mitjans de comunicació i per la relació remota via Internet. Per aquest motiu s'ha de potenciar les xarxes internacionals de dones empresàries, amb l'objectiu de trobar referents, experiències i models a seguir. Avui dia el "network trade" ha esdevingut un fenomen essencial en un món cada cop més integrat, on les persones aprofiten les noves tecnologies per mantenir i establir lligams que poden derivar en negocis conjunts. Històricament aplicat al comerç internacional entre persones d'un mateix origen o ètnia ubicades a diferents països, com són els libanesos, els jueus o els xinesos, avui el concepte del "network trade" és vàlid també per a membres d'una mateixa comunitat, organització, club o grup d'interès, un factor de pertinença amplificat amb les xarxes socials i les noves tecnologies.

En les polítiques i accions encaminades a la internacionalització d'emprenedoria femenina cal posar el focus en:

- Negociació internacional de les institucions des de la perspectiva de la dona.
- Mesures de conciliació familiar que evitin que les dones hagin de triar entre la seva vida personal i el seu progrés professional.
- Foment de la creació de xarxes i canals de visibilitat a través dels dos vessants:
 - Vessant presencial: facilitar la presència i participació en esdeveniments internacionals especialitzats: fires, missions comercials, viatges de prospecció amb reforços de gènere. Aquesta presència reforça el treball en xarxa.
 - Vessant virtual: utilització de les eines virtuals: plataformes de treball en xarxa i de comerç electrònic.
- Participació de la dona en les licitacions públiques nacionals o internacionals.
- Suport a les empreses propietat de dones en les principals cadenes de valor globals.
- Accés al finançament internacional de negocis de petita dimensió.

¹⁶ El creador del concepte del "network trade" fou David M. Gould, amb el seu conegut estudi sobre immigrants i comerç als EUA: "Immigrant links to the home country: empirical implications for US bilateral trade flows". The Review of Economics and Statistics, 1994, 76 (2): 302-316.



2. Fets i actuacions realitzades fins ara:

- Atès que alguns acords comercials internacionals recents ja tenen en compte l'element de gènere i incorporen capítols dedicats a aquest tema. El març del 2018, el Parlament Europeu va votar a favor de l'adopció d'aquests capítols en futurs acords comercials de la UE. Uns mesos abans, la reunió ministerial de l'Organització Mundial del Comerç (OMC) a Buenos Aires havia aprovat la Declaració sobre Comerç i Apoderament Femení¹⁷. És força revelador, però, que algunes economies i potències comercials importants van refusar aquesta Declaració, com fou el cas dels Estats Units o l'Índia.
- Atès que dels disset Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides el punt 8.3 contempla la promoció de polítiques orientades al desenvolupament que donin suport a les activitats productives, la creació de llocs de treball decents, l'emprenedoria, la creativitat i la innovació, i el foment de la formalització i el creixement de les microempreses i les petites i mitjanes empreses, inclòs l'accés a serveis financers.

3. Proponem a continuació les següents accions:

- * Crear i impulsar una agència internacional que desenvolupi les xarxes de contactes de dones empresàries per internacionalitzar-se, tot promovent el networking femení internacional per regions. Dins d'una mateixa regió poden cooperar empreses de menor i major dimensió, les quals podran seguir les que ja han obert camí i, d'aquesta manera, concretar una xarxa.

4. Indicadors de seguiment de les propostes:

- Agència internacional que desenvolupi les xarxes de contactes de dones empresàries: s'hagi posat en marxa en els propers dos anys.
- Nombre de regions on s'hagi promogut el networking femení internacional en els propers dos anys.

5. Pressupost:

- 8 milions d'euros, per a la creació d'una agència internacional que desenvolupi les xarxes de contactes que donin suport a les dones empresàries per internacionalitzar-se.

¹⁷ https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/mc11_12dec17_e.htm



5. Innovació

1. Marc conceptual:

Per a l'organització de les Nacions Unides ONU Dones, és clau establir aliances amb l'objectiu d'accelerar el canvi en la indústria, així com per eliminar els obstacles per a l'avenç de les dones i les nenes en les esferes de la innovació, la tecnologia i l'emprenedoria.

Els equips diversos són els que garanteixen la innovació. La població femenina representa el 52% de la població mundial, per aquest fet és absolutament imprescindible que l'empresa tingui tots els perfils i tota la diversitat de gènere si es vol innovar. Les empreses estan obligades a fomentar una força laboral diversa per a poder fer front als diferents perfils de clients cada vegada més diversos.

Segons la revista *Forbes*, que recull diferents recerques sobre lideratge i innovació realitzades als Estats Units en equips emprenedors, les dones són capaces de crear millors equips perquè saben combinar el pensament intuïtiu i lògic millor que els homes. Els aspectes clau del lideratge emprenedor del segle XXI, com la cooperació, la comunicació i la creació de valors compartits són més propis del gènere femení¹⁸. Diferents estudis recents sobre inversions en capital risc indiquen que les empreses emergents que incorporen dones com a altes executives, o són directament liderades per dones, tenen comportaments econòmics millors que aquelles en què en l'alta direcció hi ha exclusivament homes¹⁹⁻²⁰. En empreses d'alta tecnologia, la diferència arriba a una millora del 35% en el retorn de la inversió, o al 12% en l'increment de la facturació. D'acord amb la mateixa *Forbes*, les empreses més inclusives en gènere obtenen un 35% més de rendiment per a l'accionista²¹.

D'acord amb les premisses anteriors, un context idoni de lideratge femení és el dels projectes d'innovació, que necessiten menys dosis de control jeràrquic, i més dosis de creativitat, estratègia, inspiració i passió. Així mateix, s'ha de trencar la bretxa digital de gènere que existeix en l'actualitat, i és necessari augmentar la representativitat i rellevància dins d'aquests sectors clau per part de les dones.

La bretxa digital es divideix en dos elements: l'accés a les noves tecnologies, i l'aprofitament d'aquestes. Les dones fan menys ús de les eines informàtiques, cosa que és especialment rellevant en tasques de més complexitat.

L'estudi realitzat pels investigadors de la Universitat de Castella-La Manxa, el qual es va publicar a inicis de l'any 2014 a la revista *Innovation-Management Policy & Practice*, va mostrar que la diversitat de gènere en els equips de recerca incrementa la competitivitat i genera dinàmiques que porten a una innovació més radical. Van analitzar 4.277 empreses, 83% del sector industrial i 17% del sector serveis, i van trobar una correlació positiva entre la diversitat de gènere i la innovació radical. Segons l'estudi, la probabilitat

¹⁸ FORBES. Alejandro Martínez Borrell, presidente de Grant Thornton, presenta el informe "Women In Business. ¿Cumplir o liderar?", un análisis de la presencia de la mujer tanto en el mundo de la empresa como en la sociedad.

¹⁹ FORBES. ¿Es el dinero el gran igualador para las mujeres?. INÉS DÍAZ. 19 MARZO 2017.

²⁰ FORBES. Los equipos de trabajo con mujeres son más inteligentes. MIT, Carnegie Mellon, y la Universidad Union College.

²¹ FORBES. Retos y oportunidades del liderazgo en 2018. La era digital en la que estamos inmersos implica un nuevo entendimiento de la gestión para los emprendedores y altos mandos de las empresas. ¿Tú estás preparado?. Por Andrés Raya Donet* / ESADE Business School.



de desenvolupaments més innovadors s'incrementa significativament quan a l'equip de R+D augmenta la diversitat de gènere.

D'acord amb les dades d'Eurostat²² de l'any 2016, dels 17 milions de científics i enginyers de la Unió Europea, el 60% eren homes i el 40% dones. Els homes estaven especialment representats en la indústria manufacturera (el 83% dels científics i enginyers en fabricació eren homes), mentre que el sector serveis era més equilibrat (55% homes i 45% dones). No obstant això, en tres estats membres de la UE la majoria de científics i enginyers eren dones: Lituània (58% dones), Bulgària (54%) i Letònia (52%). Menys d'un terç dels científics i enginyers eren dones a Luxemburg (25%), Finlàndia (28%), Hongria (31%), Àustria (32%) i Alemanya (33%). Espanya està situada en la novena posició amb un 48% de dones científiques i enginyeres.

Distribució de científics i enginyers per gènere, 2016



Font: ec.europa.eu/eurostat

Les empreses amb una diversitat superior a la mitjana van obtenir una mitjana de 19% més d'ingressos per innovació i un marge de beneficis superior al 9% de mitjana.

²² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180210-1?inheritRedirect=true>



Compartició d'ingressos d'innovacions de productes de menys de tres anys.



Font: BCG anàlisi de més de 1.600 empreses arreu de 8 països

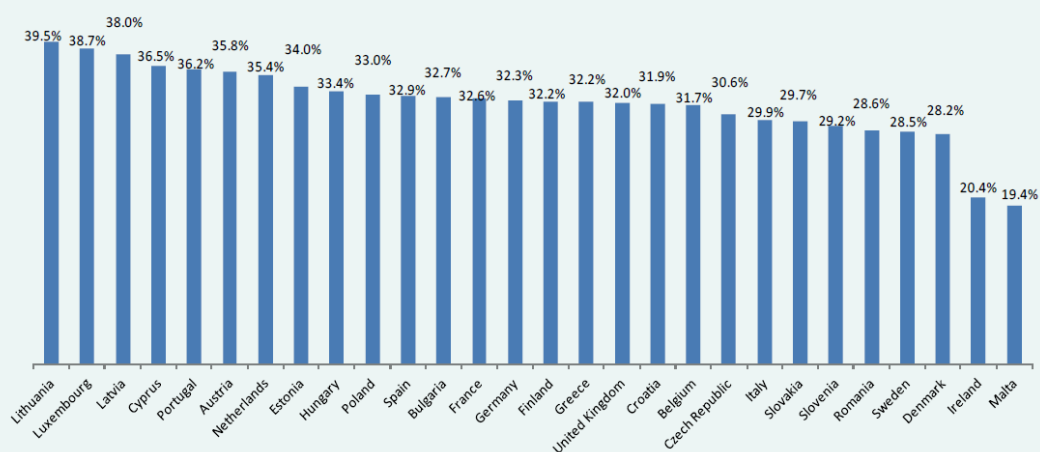
Segons l'estudi²³ de l'any 2018 realitzat per la Comissió Europea sota el títol Increment de la bretxa de gènere en el sector digital: estudi sobre les dones en l'era digital, s'ha conclòs el que a continuació es relaciona:

- La pèrdua de productivitat anual per a l'economia europea de les dones que deixen els seus llocs de treball digitals per inactivar-se es calcula en uns 16.200 milions d'euros.
- Tot i que les empreses que tenen presència de dones són més propenses a tenir èxit, hi ha una disminució en la participació, el lideratge i la inversió en el sector digital emprenedor.
- En els països de l'OCDE, el nombre d'empreses propietat de dones és al voltant d'un 30% del total de les empreses.
- Si ens centrem en la indústria d'alta tecnologia a Europa, quasi la meitat de les noves empreses pertanyen a l'economia digital: el 48,9% de les noves empreses estan relacionades amb tecnologies innovadores. S'ha de posar en relleu que tan sols el 14,8% havien estat fundades per dones.
- El percentatge de dones empresàries per estat membre de la UE el podem analitzar al gràfic que s'exposa a continuació.

²³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180210-1?inheritRedirect=true>



Percentatge de dones autònomes a la EU-28



Font: Preparació interna basat en l'Eurostat

L'anàlisi per país mostra grans diferències entre els percentatges que van del 19,4% a Malta al 39,5% a Lituània, l'estat membre amb la taxa més alta d'empresàries.

- El 2015, l'Índex Femení d'Emprenedoria (FEI) va analitzar la situació de les dones empresàries en un total de 77 països i les va puntuar de 0 a 100. Cinc dels sis països entre els deu primers per a dones empresàries pertanyen a la Unió Europea: Dinamarca, els Països Baixos, França, Suècia i Finlàndia, a més dels EUA.

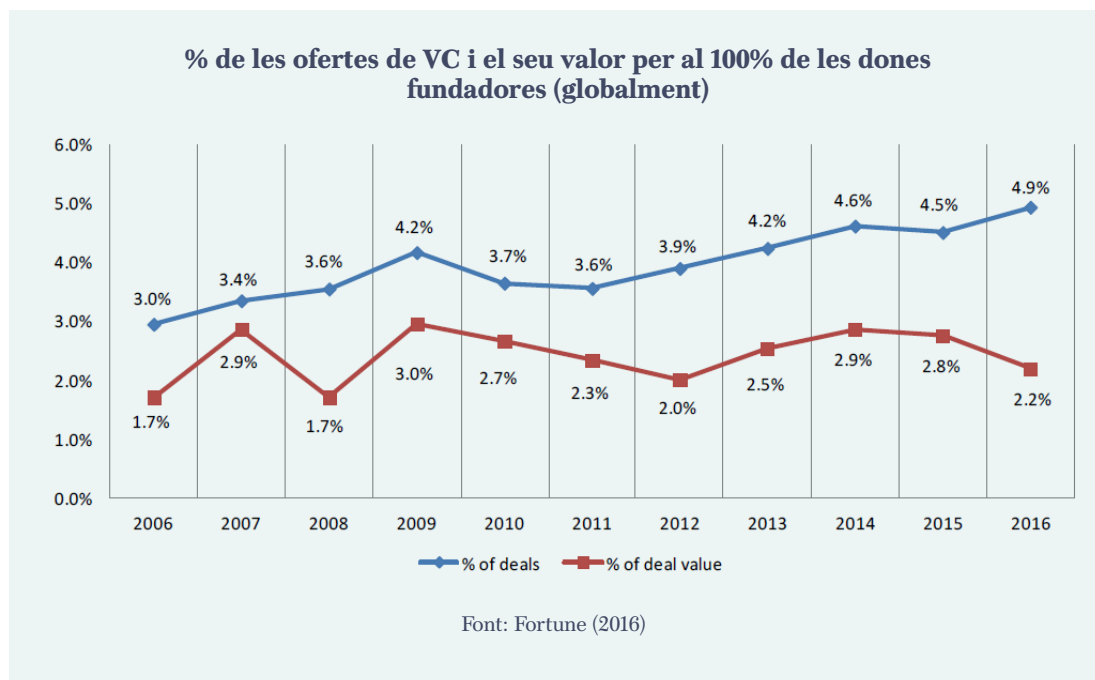
FEI 2015 - Els 10 països més rellevants per a l'emprenedoria femenina

Rank	Country
1	United States
2	Australia
3	United Kingdom
4	Denmark
5	Netherlands
6	France
7	Iceland
8	Sweden
9	Finland
10	Norway

Font: FEI (2015)



- Segons el Global Entrepreneurship Monitor, el 2016 Europa no només va tenir la participació femenina més baixa en l'activitat de les primeres etapes de totes les regions analitzades (6%), sinó també la menor paritat de gènere. A més, afirmava que les dones europees tenien la meitat de probabilitats d'estar involucrades en l'Activitat Emprenedora Primerenca (TEA), a diferència dels homes.
- Les empreses digitals de titularitat femenina tenen més probabilitats d'èxit que les dels seus homòlegs masculins i les inversions en iniciatives fundades per dones en tenen un 63% més que les iniciatives fundades exclusivament per homes.



- El 2016, el 7% dels socis inversors dels 100 principals negocis mundials i microempreses eren dones i el 38% tenien almenys un soci d'inversió dona.
- D'acord amb l'índex d'emprenedoria femenina del 2015, el percentatge global d'empreses femenines que operen dins del sector tecnològic ha disminuït un 19%. Un dels problemes a què s'enfronten les dones per iniciar una empresa és, en particular, la manca d'accés al capital en un escenari tradicionalment dominat per homes.



2. Fets i actuacions realitzades fins ara:

- Atès que els EUA té l'Agència de Projectes d'Investigació Avançats de Defensa (DARPA), mitjançant la qual s'ha contribuït significativament al desenvolupament de xips de silicó, d'Internet i del sistema de posicionament global, entre d'altres. Sense finançament estratègic en les primeres etapes, per part de Darpa i d'altres organismes governamentals dels EUA, els projectes que van donar lloc al reconeixement de veu, microprocessadors, pantalla tàctil i altres tecnologies o l'iPhone no haurien estat possibles. A Europa hi ha veritables llacunes d'accés al finançament avançat a més de la manca d'una eina de política d'innovació comparable a DARPA.
- Atès que ONU Dones ha prioritzat la innovació i la tecnologia com un dels "factors impulsors del canvi" en el seu nou projecte del Pla Estratègic 2018-2021.
- Atès que, com a part de l'estratègia d'innovació femenina de les Nacions Unides per impulsar l'acció de tota la indústria en aquesta àrea, les dones de l'ONU han creat una Coalició per a la Innovació Global per al Canvi (GICC). El GICC és una associació dinàmica entre dones de l'ONU i representants clau del sector privat, institucions acadèmiques i institucions sense ànim de lucre centrades a desenvolupar el mercat de la innovació per treballar millor per a les dones i a accelerar l'assoliment de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.
- Atès que des de 2011 la Comissió Europea té un grup, l'Innovation through Gender, que emfatitza en l'Horizon 2020 la importància d'integrar l'anàlisi de gènere/sexe en la recerca i la innovació.
- Atès que Espanya ha creat l'Observatori Dones, Ciència i Innovació (OMCI) per a la Igualtat de Gènere en el sistema espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació amb la finalitat d'augmentar la presència de la dona a la R+D.

3. Proposem a continuació les següents accions:

- * Crear una nova agència europea de finançament "per a la innovació disruptiva" basada en l'Agència de Projectes Avançats de Recerca de Defensa dels Estats Units (Darpa). Una agència d'aquest tipus a la UE ajudaria a avançar i apropar la UE als EUA i Àsia en tecnologies innovadores com la intel·ligència artificial i la biotecnologia.
- * Crear una acceleradora de pimes liderades per equips de treball diversos que tinguin perspectiva de gènere.



4. Els indicadors de seguiment de les propostes són:

- Agència europea d'innovació disruptiva: s'hagi posat en marxa en els propers dos anys.
- Acceleradora de PIMES: es posi en funcionament d'aquí 1 any i puguem tenir el primer informe de resultats d'aquí 2 anys.

5. Pressupost:

- 2 milions d'euros, per a la creació d'una acceleradora de pimes liderada per equips de treball diversos que tinguin perspectiva de gènere.
- 8 milions d'euros, per al disseny i creació d'una nova agència europea de finançament "per a la innovació disruptiva".



**I Congrés
Internacional de
DONA i EMPRESA**

*Congreso internacional de Mujer y Empresa
International congress of Women and Business
Congrès international de Femme et Entreprise*

Conclusions
Conclusió Global

6. Conclusió Global

Cal sumar esforços, cal sumar talent, i una manera de fer-ho és crear estructures potents aglutinadores. Pimec treballarà per impulsar la **Confederació de Dones Empresaríes** amb l'objectiu de cocrear, sumar i treballar conjuntament per la igualtat de gènere en el món empresarial i donar suport a les dones empresàries en diferents àmbits.





7. Annex:

I Congrés Internacional de Dona i Empresa, Barcelona, 20 i 21 de novembre de 2018.



CONCEPT NOTE

Seminari I Congrés Internacional de Dona i Empresa

Temes Clau Desigualtat salarial, Apoderament, Internacionalització i Innovació

Organitzadors PIMEC- Comissió Dona i Empresa de PIMEC

Dates 20-21 novembre 2018

Lloc Barcelona, Palau de Pedralbes



I Congrés Internacional de DONA i EMPRESA

*Congreso internacional de Mujer y Empresa
International congress of Women and Business
Congrès international de Femme et Entreprise*

Conclusions Annex



Comissió Dona i Empresa de PIMEC

Iolanda Piedra - Presidenta
Anna de Quirós - Vicepresidenta
Nuria Viñas - Vicepresidenta
María José Tarancón - Vicepresidenta
Marta González Peláez - Membre
Silvia Ribas - Membre
Noèlia Hurtado - Membre
Laura Sánchez - Membre
Elisabeth Zapater - Membre

Ponents

Eva Perea - Bretxa salarial
Claudia Valderrama-Celaya - Bretxa salarial
Ingrid Bianchi - Apoderament
Nuria Chinchilla - Apoderament
Anna Gener - Apoderament
Bisila Bokoko - Internacionalització
Myrtha B. Casanova - Internacionalització
Regina Llopis - Innovació
Cristina Estavillo - Innovació

Taula d'experiències

Roser Bach Fabregó
Rosa Maria Calaf
Candela Calle

Facilitadores

Meritxell Campo y Brunet
Salomé de Cambra
Mireia del Pozo
Paula Fernández-Ochoa
Eva Gajardo
Alba Garcia
Drolma Lizcano
Alexandra Maratchi
Mireia Núñez de Prado
Anna Plans
Mireia Recio
Eva Rus Cabanas
Lorena Toda
Carolina Verdés
Jacint Soler

Conclusions del Congrés de Lisboa

Laurence Païs

l | Brecha salarial | Pay gap | Écart salarial
Empoderamiento | Empowerment | Autonom
Internacionalización | Internationalisation
vació | Innovación | Innovation | Innovation

Organitza



Micro, petita i mitjana
empresa de Catalunya

Viladomat, 174
08015 Barcelona
Tel. 93 496 45 00
pimec@pimec.org

Patrocina

Numintec
Por que en la nube se vive mejor
Comunicaciones de empresa,
fáciles, mejores y en la nube

Col·labora



Generalitat de Catalunya
**Institut Català
de les Dones**



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**



**Diputació
Barcelona**

#DibaOberta