



I Seminari de la DONA

On són les dones?

La internacionalització de
les empreses propietat de
dones a la Unió Europea

**Ewa Widlak, consultora internacional en temes d'igualtat de gènere,
especialista de l'apoderament econòmic i polític de les dones.**

Octubre de 2019

Introducció

Sobre la importància de mesurar l'impacte del gènere en el comerç internacional

Amb el foment de la participació de les dones en el mercat laboral i els processos de la globalització i digitalització que faciliten l'expansió a altres mercats, la internacionalització de les empreses liderades per dones és un fenomen creixent a escala mundial.

No obstant això, aquest fenomen és alhora desconegut i molt complex, per la qual cosa requereix una anàlisi profunda de diferents dinàmiques econòmiques i socials. Els estudis actuals sobre l'exportació no només no inclouen dades desglossades per gènere, sinó que es concentren en els sectors masculinitzats, de manera que reforcen la visió androgènica¹. Amb tot, els homes i les dones no estan afectats de la mateixa manera pel comerç internacional i les polítiques que el regulen, ja que aquests dos grups no tenen el mateix accés als recursos ni gaudeixen de diferents habilitats i han d'afrontar diferents desafiaments. Per tant, l'efecte de la internacionalització pot tenir dos vessants en l'apoderament econòmic de les dones. D'una banda, la internacionalització és una oportunitat per a les dones que poden accedir a nous mercats i expandir d'aquesta manera les seves empreses. De l'altra, pot ser també un factor d'empitjorament de la bretxa de gènere perquè l'expansió internacional requereix uns recursos que les empreses propietat de dones sovint no tenen.

Cal destacar que estudiar la implicació del gènere en el comerç internacional és important no només per a les dones sinó també per al desenvolupament de l'exportació. En primer lloc, l'aplicació de l'enfocament de gènere permet entendre millor el procés de la internacionalització perquè amplia la perspectiva i la comprensió dels processos que regulen el comerç internacional. En segon lloc, l'exportació és molt positiva per al desenvolupament econòmic d'un país ja que ofereix grans oportunitats de creixement per a les empreses i crea milions de llocs de treball addicionals que, a més, gaudeixen de millors condicions financeres². Per tant, si el gènere té un paper en aquests processos, el fet de no entendre'n l'impacte pot significar un infradesenvolupament del potencial relacionat amb el comerç internacional.

¹ Orser, B. et al. (2010) "Gender and Export Propensity". *Entrepreneurship Theory and Practice*. 34(5): 933-958

² A la Unió Europea els sous atribuïts als treballs relacionats amb l'exportació són un 12% superiors al de la resta dels llocs. Font: DG Trade (2018), "How important are EU exports for Jobs in the EU?", Chief Economist Note.

Els beneficis de la participació de les dones en el comerç internacional

El foment de la participació de les dones en el comerç internacional permet un creixement econòmic exponencial, sostenible i més igualitari.

El creixement exponencial

En el seu informe del 2018 sobre l'estat de la igualtat de gènere en el món, el Fòrum Econòmic Mundial va anunciar que "els homes i el seu talent són un dels principals nuclis del creixement econòmic sostenible i de llarga durada. Si la meitat del talent està subdesenvolupat o infrautilitzat, el creixement i la sostenibilitat estaran en perill."³A la Unió Europea, les dones conformen més de meitat de la població (el 52%), però la seva participació econòmica és més limitada que la dels homes. Pel que fa a l'empresariat, les dones europees representen només el 34,4% dels autònoms i el 30% dels propietaris i/o directius de les start-ups⁴, la qual cosa significa una important infrautilització del talent disponible i una pèrdua d'oportunitat de creixement econòmic. D'aquesta manera, fomentar la participació femenina en l'àmbit empresarial permet millorar la competitivitat econòmica d'un país o una regió. Aquest efecte positiu s'amplifica en el cas de la participació en el comerç internacional de les empreses fundades per dones perquè les empreses involucrades en l'exportació solen ser més innovadores, creixen més ràpidament i paguen sous més alts.

El creixement sostenible

En l'article 90, el Pla d'acció d'Addis Abeba, elaborat com a resultat de la Tercera Conferència Internacional sobre el Finançament per al Desenvolupament, reconeix "el paper cabdal de les dones com a productores i comerciants" i considera la igualtat de gènere com un component necessari per al desenvolupament sostenible.

En efecte, segons el Banc Mundial, aquest efecte positiu es pot observar sobretot als països en desenvolupament on les dones inverteixen al voltant del 90% dels seus recursos en la salut i l'educació de la seva família. Això té un efecte amplificador sobre tota la societat perquè permet millorar les condicions de vida i reduir la pobresa i les desigualtats.

El creixement més igualitari

Les empreses exportadores propietat de dones no tan sols ofereixen sous més alts, sinó que a més acostumen a donar feina a més dones. Això té un efecte positiu en el tancament de la bretxa de gènere, tant a nivell dels recursos financers com de la participació econòmica, perquè permet a les dones accedir a un sector tradicionalment dominat pels homes.

³ Fòrum Econòmic Mundial (2018) "Gender Gap Report".

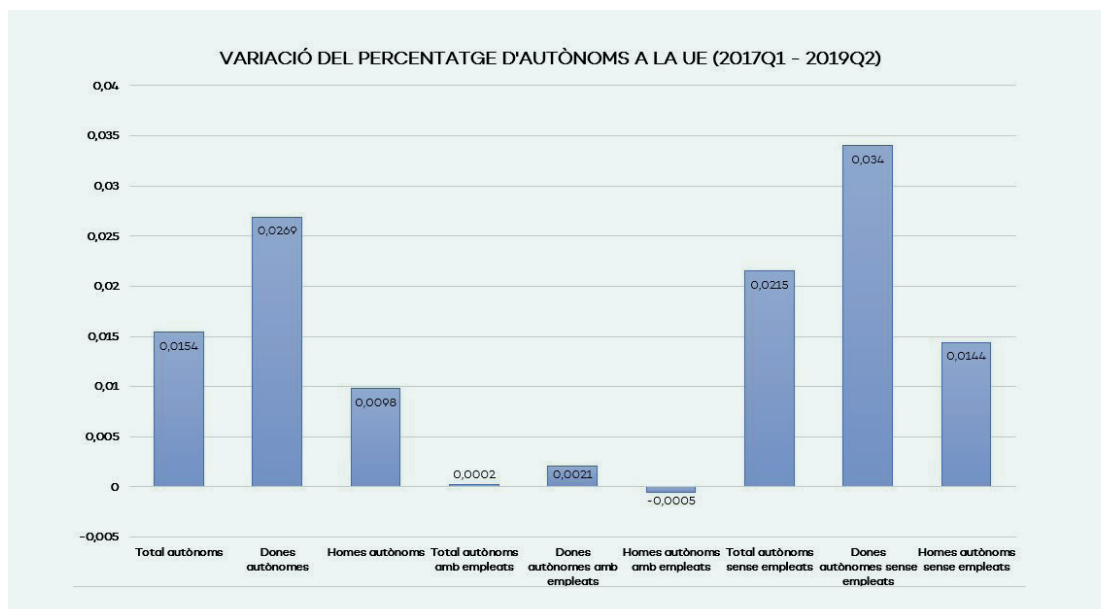
⁴ Comissió Europea (2019) "Female Entrepreneurs" https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en

El perfil de l'exportadora europea

Les dones estan infrarepresentades en el món empresarial i sobretot en les empreses exportadores

Encara que els països de la Unió Europea acostumen a liderar els rànquings d'igualtat de gènere, el percentatge de participació femenina en el món empresarial arriba només al 33%, i se situa en la mitjana internacional. ⁵Els països europeus que compten amb més dones empresàries són el Regne Unit, Itàlia, Alemanya, França i Espanya.

Es pot observar que des del 2017 el nivell global de l'emprenedoria ha augmentat un 1,54% i que el creixement de l'emprenedoria masculina no ha arribat a l'1%, mentre que el nombre de dones autònomes ha tingut un increment del 2,69%. És una dada positiva, però aquest creixement és insuficient per tancar la bretxa que encara avui hi ha en el comerç europeu.



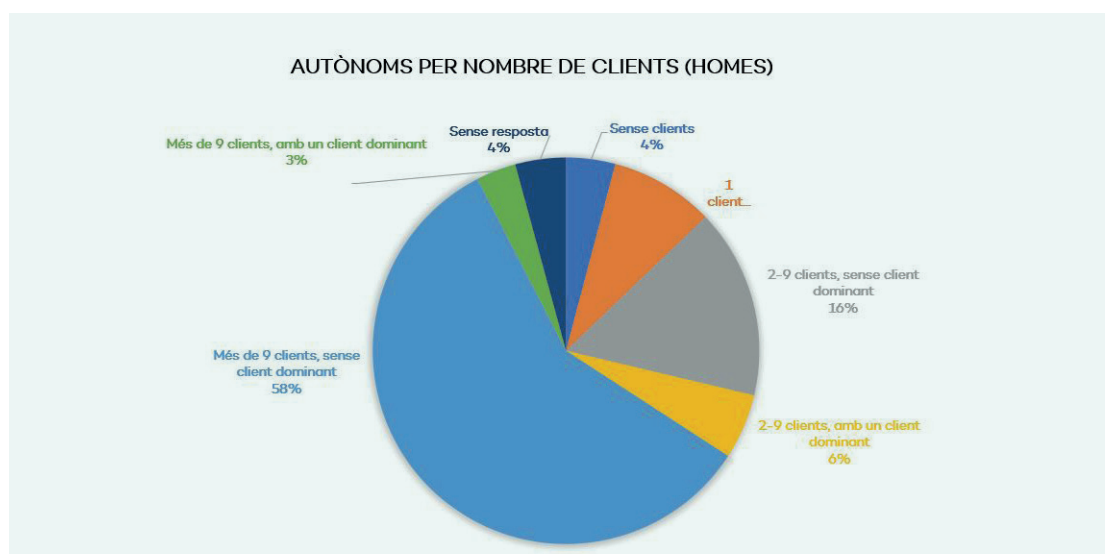
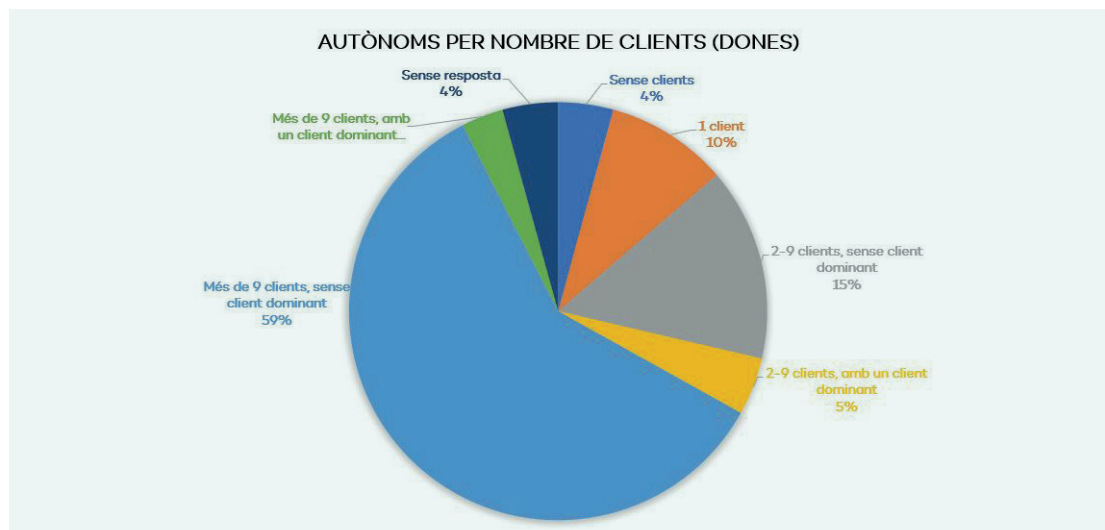
Les estructures empresarials dirigides per dones solen ser més petites que en el cas dels homes. En el grup d'autònoms amb empleats, les dones representen només el 27%. Els països que compten amb més empresàries amb empleats són Alemanya, Itàlia, França, Espanya i Polònia.

⁵ Mastercard (2018) "Mastercard Index of Women Entrepreneurs"

On són les dones? La internacionalització de les empreses propietat de dones a la Unió Europea

Ewa Widlak, consultora internacional en temes d'igualtat de gènere, especialista de l'apoderament econòmic i polític de les dones.

No hi ha diferència significativa quant a la diversificació dels clients, però sí quant al volum de les transaccions, la qual cosa té una traducció directa en els beneficis obtinguts. El 2014, les dones autònomes guanyaven un 10% menys que els homes a Luxemburg i Lituània, però gairebé un 60% menys a Polònia i Romania. ⁶Aquesta bretxa pot explicar-se per diversos factors, com ara la diferència en hores de treball remunerat, l'estratègia adaptada pel que fa al desenvolupament del negoci o el sector d'activitat.



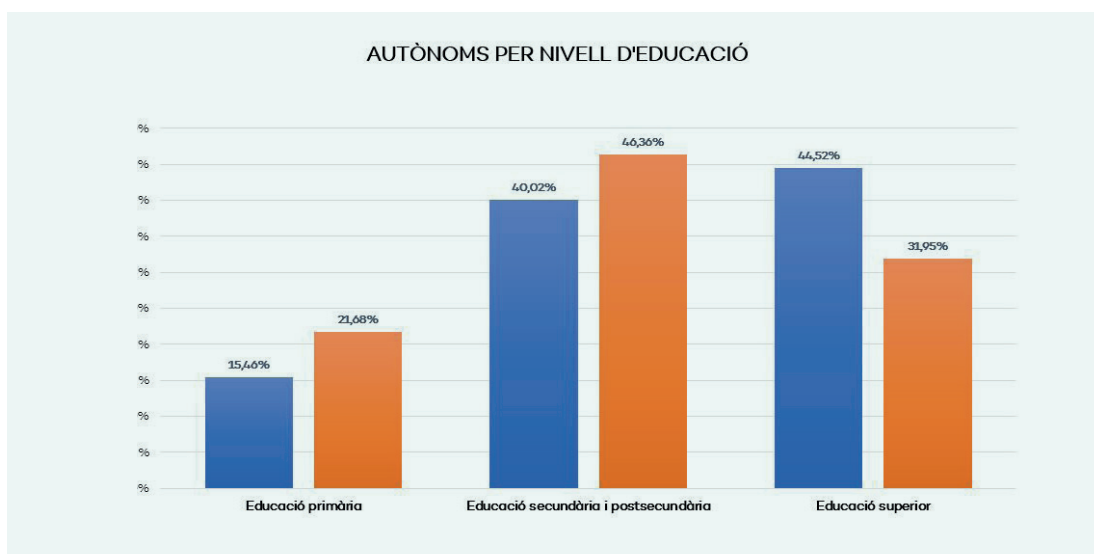
La bretxa de gènere creix encara més quan es tracta d'exportació. En efecte, només el 20% de les empreses internacionals són liderades per dones.⁷

⁶ OCDE (2017) "Entrepreneurship at a Glance."

⁷ International Finance Corporation, 2014.

Les dones que emprenen a Europa tenen un grau més elevat de formació, però els falten el coneixement i l'experiència que els permetin ser més competitives en l'entorn internacional

A la Unió Europea, les dones emprenedores tenen un grau més elevat de formació que els homes. El 44,52% tenen un grau d'educació superior, el 40,02% d'educació secundària i el 15,46%, d'educació primària. Al mateix temps gairebé la meitat dels homes (el 46,36%) té un títol d'educació secundària, el 31,95% d'educació superior i el 21,68%, d'educació primària. Encara que aquestes dades semblen afavorir les dones, l'escassa presència de les dones en les carreres científiques o econòmiques afecta negativament el creixement dels seus negocis. Es produeix llavors la segregació horitzontal, és a dir, una concentració de dones i homes en unes professions determinades influïda per la tradicional divisió de rols socials.



D'altra banda, les dones solen tenir menys experiència internacional prèvia, molt útil a l'hora de gestionar una empresa exportadora. En efecte, els llocs de gestió internacional en empreses multinacionals estan ocupats majoritàriament per homes.

Finalment, les dones acostumen a estar menys segures que les seves aptituds i experiència els permetin portar una empresa. A nivell europeu, entre el 2010 i el 2014, només un terç de les dones va declarar tenir capacitats per emprendre un negoci, enfront de la meitat dels homes. Aquestes diferències van ser més accentuades a Polònia (21 pp.), Eslovàquia (21 pp.) i Hongria (20 pp.). Aquesta manca de confiança augmenta la por al fracàs i limita les ambicions empresarials de les dones. A la Unió Europea, el 52% de dones decideix no llançar-se a iniciar negocis per la por de fracassar, enfront del 42% d'homes. ⁸

⁸ Comissió Europea & OCDE (2017) "Policy Brief on Women's Entrepreneurship".

Les empreses fundades per dones són més petites que les dels homes i operen en diferents sectors

La divisió horitzontal que existeix en la formació té com a conseqüència la reproducció d'aquest mateix efecte a l'hora d'ocupar els sectors d'activitat econòmica. Mentre que els homes són presents, i per aquest ordre, en la construcció, el comerç, l'agricultura, els serveis professionals, científics i tècnics i la manufactura, les dones emprenen en els sectors relacionats amb els serveis professionals científics i tècnics, en el comerç, en els serveis sanitaris i socials, en l'agricultura i en els serveis d'allotjament i gastronomia. Per tant, les dones operen en els sectors econòmics amb menys barreres d'entrada als mercats internacionals, sectors que, no obstant això, generen menys beneficis.

A més, la bretxa en els beneficis s'amplia a causa del perfil dels clients. Mentre que el 33% d'empreses masculines es dedica a l'exportació únicament en B2B, la meitat de les empreses sota el comandament de dones exporten únicament per al gran consum.⁹

Segons el Banc Mundial, les empresàries que operen en els sectors dominats per homes solen ser més joves i en general han heretat el seu negoci. El seu horari de treball és més ampli que el de les empresàries dels sectors feminitzats i acostumen a ocupar menys dones.¹⁰

Les dones utilitzen diferents estratègies de creixement i internacionalització per a les seves empreses

Tot i que a primera vista no s'observen grans diferències entre homes i dones en la motivació per crear un negoci propi, l'anàlisi de les dades d'Eurostat permet constatar que les dones es llancen a l'activitat professional autònoma més per necessitat, mentre que els homes ho fan més per l'oportunitat professional. L'anàlisi de les motivacions per a emprendre demostra que en general les raons són molt similars, però hi ha algunes diferències. Mentre que el 16% dels homes continua en el negoci familiar, en el cas de les dones és només el 12%. En el cantó oposat, el 6% de dones i només el 4% d'homes declara que emprendre no va ser una decisió planificada. A més, la necessitat de conciliar es reflecteix més en el cas de les dones. En efecte, la possibilitat de tenir un horari flexible és un factor de pes a l'hora de decidir per al 13% de dones, enfront del 10% dels homes.

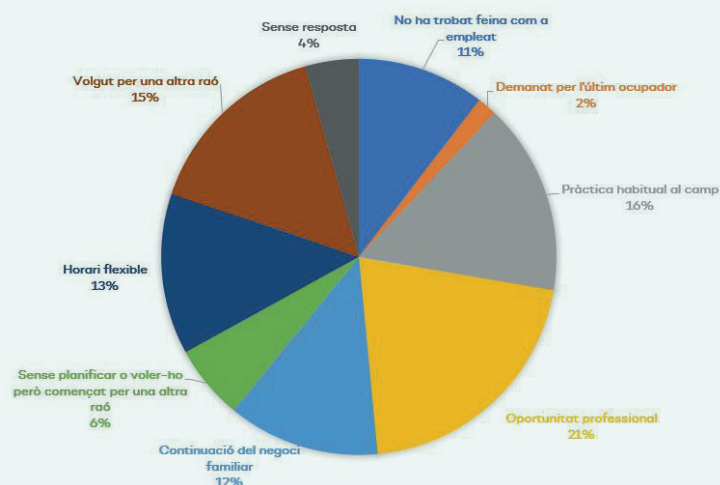
⁹ OCDE (2017). "Entrepreneurship at a Glance".

¹⁰ Banc Mundial (2019) "Tackling the Global Profitarchy: Gender and the Choice of Business Sector" Policy Research working paper; no. WPS 8865.

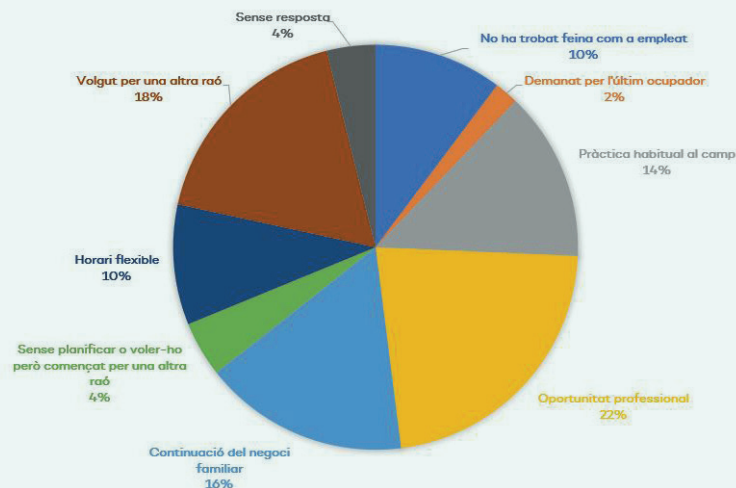
On són les dones? La internacionalització de les empreses propietat de dones a la Unió Europea

Ewa Widlak, consultora internacional en temes d'igualtat de gènere, especialista de l'apoderament econòmic i polític de les dones.

RAONS PER CONVERTIR-SE EN AUTÒNOM (DONES)



RAONS PER CONVERTIR-SE EN AUTÒNOM (HOMES)

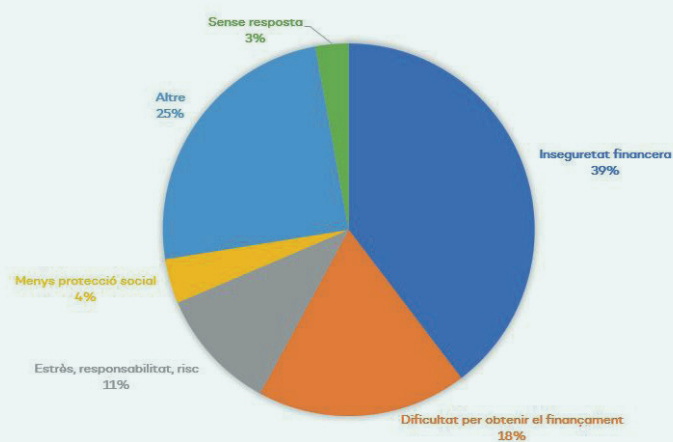


Així mateix, analitzant les dades relacionades amb les raons de no emprendre una activitat comercial, es pot constatar que els homes són més propensos a buscar des del principi estratègies basades en el creixement ràpid del seu negoci. Per això, demostren més preocupació per les dificultats relacionades amb la cerca de finançament. En canvi, les dones estan més preocupades per l'estrès, la responsabilitat i el risc, ja que elles han de tenir més present el tema de la conciliació. Un altre element que reflecteix aquesta diferència en el plantejament del negoci és la dimensió dels equips humans des del principi del llançament del projecte.

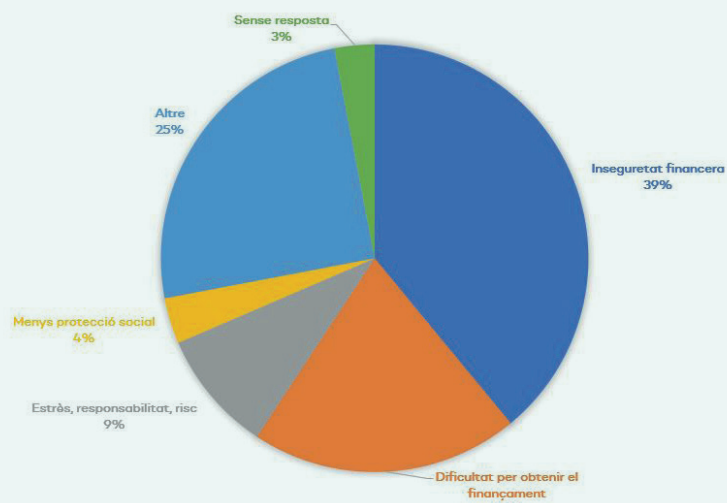
On són les dones? La internacionalització de les empreses propietat de dones a la Unió Europea

Ewa Widlak, consultora internacional en temes d'igualtat de gènere, especialista de l'apoderament econòmic i polític de les dones.

RAONS PER NO INICIAR LA SEVA ACTIVITAT COMERCIAL (DONES)



RAONS PER NO INICIAR LA SEVA ACTIVITAT COMERCIAL (HOMES)



Segons les dades de l'OCDE, les dones tendeixen a iniciar la seva activitat comercial amb equips més reduïts. A la Unió Europea només un 14% d'emprenedores recents (les que han creat el seu negoci fa menys de 42 mesos) han iniciat el seu comerç amb equips de tres o més empleats, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge s'eleva fins al 21%.

A més, les empreses propietat de dones solen centrar-se menys en la creació de nous llocs de treball. Només el 19% d'emprenedores recents entre el 2010 i el 2014 preveïen crear almenys 6 llocs de treball, un percentatge molt inferior al 31% en el cas dels homes emprenedors.¹¹

¹¹ OCDE i Comissió Europea (2017) "Policy Brief on Women's Entrepreneurship".

Malgrat tot, les empreses sota el comandament de dones resisteixen millor en el mercat

Encara que les empreses creades per dones acostumen a ser més petites i menys orientades cap a un creixement ràpid, aquestes estructures solen ser també més estables i resistent als canvis econòmics. A Polònia, per exemple, la diferència en la taxa de supervivència empresarial és del 57% per a les empreses dirigides per homes, enfront del 63% de les empreses dirigides per dones; a França, del 63% enfront del 70% i a Espanya, del 49% enfront del 58%.¹²

Pel que fa al sector digital, les inversions en les start-ups fundades per dones tenen un rendiment que és un 63% més alt que en les empreses únicament masculines.

Aquest fenomen, que beneficia a llarg termini les dones, es pot explicar entre altres raons per una menor propensió al risc i una major presència en els sectors que pateixen menys durant les desacceleracions econòmiques.

¹² FOCDE (2012) "Closing the Gender Gap: Act Now".

Les barreres al desenvolupament sostenible de l'exportació en les empreses dirigides per dones

La dimensió més petita dels negocis femenins i la seva concentració en els sectors amb menys beneficis econòmics són els principals condicionants de la bretxa de gènere en la internacionalització de les empreses. No obstant això, el tancament d'aquesta bretxa es veu dificultat per unes barreres estructurals, d'una banda l'accés més difícil al finançament, a la innovació i a les xarxes i, de l'altra, la persistència dels estereotips de gènere.

Accés limitat al finançament

La internacionalització requereix un important finançament. Amb tot, les empreses fundades per dones no només tenen menys capital a la seva disposició, sinó que el seu accés al finançament està més restringit¹³. Aquesta situació es pot explicar, d'una banda, per un historial de crèdit més curt, atesa l'experiència empresarial més limitada, la qual cosa influeix a l'hora d'atorgar o no un préstec.¹⁴ No obstant això, també hi ha el prejudici segons el qual les dones són menys aptes per portar un negoci.¹⁵ En conseqüència, les dones empresàries acostumen a autofinançar-se i, per tant, a disposar d'un finançament més limitat.

Aquesta situació crea un cercle viciós perquè desanima les dones a demanar un crèdit bancari. Segons un estudi de Muravyev et al. (2009)¹⁶, a Europa i als països de la Mancomunitat de Nacions, el 60% de dones i només el 44% d'homes no van obtenir crèdits bancaris perquè se'ls va dissuadir de fer-ho o perquè la seva sol·licitud va ser directament rebutjada. Segons les dades de l'EIGE¹⁷, a França el 10% de dones empresàries voldria obtenir un crèdit bancari, però no el sol·licita. De la mateixa manera, les empresàries britàniques es mostren més reticents a buscar un finançament bancari.

¹³ Brush, C., P. Greene, L. Balachandra and A. Davis (2014), "The Diana Report – Women Entrepreneurs 2014: Bridging the Gender Gap in Venture Capital", Wellesley, MA: Babson College.

¹⁴ Alesina, A., P. Giuliano and N. Nunn (2013), "On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough", The Quarterly Journal of Economics, doi: 10.1093/qje/qjt005

¹⁵ Saporito, P., A. Elam and C. Brush (2013), "Perceptions of the Bank-Firm Relationship- Does Gender Matter?", Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 37(4), pp. 837-858.

¹⁶ Muravyev, A., D. Schäfer and O. Talavera (2009), "Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data", Journal of Comparative Economics, Vol. 37 (2), pp. 270-86.

¹⁷ European Institute for Gender Equality (2016) "Gender in entrepreneurship"

Igualment, les dones troben dificultats per atreure inversors. Segons les dades de la Comissió Europea¹⁸, el 2016 les start-ups fundades únicament per dones van obtenir tan sols el 4,9% de tots els fons de capital de risc. Al Regne Unit, els homes tenen un 86% més de probabilitats d'atreure capitals. A més, diversos estudis han demostrat un biaix de gènere clar en el món dels inversors, dominat per homes¹⁹. Un d'ells es va basar en un experiment en què es va presentar el mateix pitch amb diferents veus. La presentació que es va fer amb la veu masculina va ser escollida pel 68,3% de participants.

Accés limitat a les xarxes professionals

L'accés a les xarxes professionals és d'importància cabdal a l'hora d'internacionalitzar una empresa perquè significa l'accés a la informació que permeti prendre decisions adequades en un entorn menys conegut i, per tant, marcat per un risc més alt.

Tot i que les dones participen en el mateix grau que els homes en les xarxes formals, com les cambres de comerç, tenen un accés més restringit a les xarxes informals. Com a conseqüència d'això, el seu coneixement de les oportunitats relacionades amb la internacionalització, dels costos fixos en els mercats internacionals, de l'avaluació del risc o del coneixement del mercat estranger és més limitat.

Tot i que les xarxes professionals femenines són molt importants perquè permeten a les empresàries compartir les seves experiències i normalitzar el paper de la dona en el negoci, un estudi recent del Banc Mundial²⁰ destaca la importància de les xarxes mixtes, sobretot per a les empresàries que operen en els sectors dominats per homes.

Bretxa de la innovació

La innovació es troba al cor de l'emprenedoria eficaç i durable. No obstant això, les dones acostumen a quedar-se enrere en aquesta matèria, cosa que afecta negativament els seus resultats relacionats amb l'exportació.²¹

La situació que visibilitza més aquest fenomen és l'escassa presència de les dones en el sector digital. Les dones ocupen únicament el 21,5% dels llocs de treball en aquest sector²². La situació és encara més preocupant pel que fa a la creació d'empreses digitals. Segons l'informe de l'European Start-Up Monitor, només el 14,8% de start-ups van ser fundades per dones.²³ La bretxa digital pot tenir unes conseqüències molt greus, atès el seu probable efecte amplificador en la bretxa salarial.

¹⁸ Comissió Europea (2018) "Women in the Digital Age"

¹⁹ Segons les dades del mateix informe, les dones representen únicament el 8% dels Business Angels i el capital de risc.

²⁰ Banc Mundial (2019) "Tackling the Global Profitarchy: Gender and the Choice of Business Sector." Policy Research working paper; no. WPS 8865.

²¹ Lee, H., Paik, Y., Uygur, U. (2016) "Does gender matter in the export performance of international new ventures? Mediation Effects of Firm-specific and Country-specific Advantages". Journal of International Management. 22(4): 365-379

²² Comissió Europea (2018). "Women in the Digital Age"

²³ Steigertahl, L., Mauer, R. (2018), "EU Start-Up Monitor"

Dificultat de conciliar

Encara que l'horari flexible i, per tant, una major facilitat a l'hora de conciliar, és una de les principals motivacions per emprendre, altres factors impedeixen el desenvolupament de negoci femení, sobretot en l'àmbit internacional. En efecte, el procés de la internacionalització de l'empresa requereix una inversió de temps i freqüents desplaçaments a l'estranger. Per a les dones amb nens que en general assumeixen la majoria de les tasques domèstiques i/o relacionades amb l'atenció de fills, aquests dos condicionants poden representar barreres particularment difícils de superar.

Un estudi britànic va demostrar la influència de la dificultat de conciliar en l'ambició econòmica de les empreses dirigides per dones. En efecte, a l'hora d'adaptar unes estratègies de creixement econòmic, les dones més sovint que els homes tenen en consideració tant els arguments econòmics com els socials²⁴.

La dificultat de conciliar és un problema universal compartit per les dones exportadores en tots els països. Un treball de recerca australià, basat en els relats de dones exportadores, va assenyalar la dificultat de conciliar, sobretot en el cas de les dones amb nens petits, com el factor que va alentir la internacionalització de les seves empreses.²⁵

Malgrat la seva importància, les necessitats de les empresàries en la matèria de conciliació han estat ignorades durant un període molt llarg. Tradicionalment les polítiques públiques se centraven en dones empleades sense oferir cap protecció a dones autònomes. Només recentment, els països de la Unió Europea han adoptat diferents mesures per facilitar la conciliació també per a elles amb l'objectiu de fomentar l'emprenedoria femenina. No obstant això, cal assenyalar que aquestes mesures solen estar menys desenvolupades que les que protegeixen les dones empleades i varien molt entre països.

La persistència dels estereotips de gènere

Els estereotips de gènere constitueixen un altre impediment al ple desenvolupament del talent empresarial femení. La persistència de la divisió dels rols socials que reclouen les dones a l'espai privat i atorguen als homes l'espai públic, mantenen invisibles les dones com a líders i posen en dubte les seves competències. Ja als anys 70 els primers estudis sobre el lideratge empresarial van confirmar que en l'imaginari col·lectiu les aptituds relacionades amb el lideratge eficaç, com la capacitat d'assumir els riscos o l'agressivitat, són tradicionalment atribuïdes als homes. Llavors es va crear el concepte "think manager, think male" que va demostrar que, com que no corresponen a aquesta imatge, les dones estan penalitzades a l'hora de valorar les seves aptituds de lideratge d'una empresa.²⁶

²⁴ Saridakis, G., S. Marlow and D. Storey (2014), "Do different factors explain male and female self-employment rates?", *Journal of Business Venturing*, Vol. 29 (3), pp. 345-362.

²⁵ Welch, C., Welch, D., Hewerdine, L. (2008) "Gender and Export Behaviour: Evidence from Women-Owned Companies" *Journal of Business Ethics*. 83(1): 113 - 126.

²⁶ Ogbor, J. (2000), "Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology Critique of Entrepreneurial Studies," *Journal of Management Studies*. 37(5): 605-635.

On són les dones? La internacionalització de les empreses propietat de dones a la Unió Europea

Ewa Widlak, consultora internacional en temes d'igualtat de gènere, especialista de l'apoderament econòmic i polític de les dones.

Tot i el progrés en matèria d'igualtat de gènere, aquests estereotips de gènere es mantenen vius, afecten negativament la imatge i els resultats de les empreses sota comandament de dones²⁷ i obliguen aquestes a sobreactuar per guanyar-se la credibilitat. No obstant això, encara que la discriminació ja no és tan directa, continua existint en les seves formes més velades. Sota el nom del biaix inconscient s'amaguen pràctiques neutrals a primera vista, però que en realitat perpetuen els estereotips. Un exemple d'aquest biaix, que impacta en la innovació empresarial i el seu desenvolupament econòmic, és la menor atribució de patents a dones. Un estudi amb 2,7 milions de sol·licituds va demostrar que les dones tenien un 21% menys de possibilitats d'obtenir patents i un 4,3% menys de possibilitats de renovar patents firmades.²⁸

²⁷ Marlow, S., Patton, D. (2005), "All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance and Gender" *Entrepreneurship Theory & Practice*. 29(6): 717-735.

²⁸ Jensen, K., Kovasc, B., Sorenson, O. (2018) "Gender differences in obtaining and maintaining patent rights". *Nature Biotechnology*. 36(4): 307-309.

Polítiques i mesures actualment vigents a la Unió Europea per promoure la internacionalització de les empreses sota el comandament de les dones

La Directiva 2010/41/EU, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613/CEE del Consell: reconeixement dels mateixos drets socials a les persones autònomes i els seus cònjuges i a les persones empleades. Dret a 14 setmanes de baixa per maternitat, protecció contra l'assetjament sexual i per raons de gènere o discriminació directa o indirecta per raons de gènere.

- La Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament; establiment de la igualtat de tracte, promoció de la discriminació positiva i prohibició de la discriminació per raons de gènere.
- La inclusió de la perspectiva de gènere en els tractats multilaterals i regionals signats per la Unió Europea.
- La Small Business Act Entrepreneurship 2020 Action Plan: suport al networking de les empresàries, potencials empresàries i a les organitzacions de suport.
- Polítiques de visibilització de les dones emprenedores amb projectes com el Premi Europeu per a Dones Innovadores.
- Creació de xarxes d'emprenedores per mitjà de la plataforma WEgate o d'iniciatives com WES The Women Network to Support Women's Entrepreneurship i The European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors.
- Facilitació de l'accés al finançament gràcies a la iniciativa European Community of Business Angels & Women Entrepreneurs.
- Foment de coneixements empresarials gràcies a projectes com "Peer-learning activities in entrepreneurship education and in women entrepreneurship" implementat per la DG GROW de la Comissió Europea.

Recomanacions

- **Recollir les dades**

Per poder promoure l'emprenedoria femenina internacional i entendre i eliminar les barreres que n'impedeixen el ple desenvolupament és urgent recollir dades desglossades per gènere i crear metodologies que permetin controlar i avaluar l'impacte del gènere a l'hora d'exportar.

- **Promoure i visibilitzar el paper de la dona exportadora**

Per combatre els estereotips de gènere que limiten les dones, cal visibilitzar el paper de la dona exportadora. Aquest compromís pot passar per diferents iniciatives com l'organització d'esdeveniments centrats en el tema de la dona o la diversificació dels panells d'experts durant tots els actes sobre comerç internacional.

- **Facilitar l'accés a les xarxes i als mercats**

Per tal de contribuir a la reflexió sobre el foment de la participació femenina en l'exportació, es proposen mesures concretes com l'organització d'una conferència europea sobre l'intercanvi de bones pràctiques relacionades amb l'emprenedoria internacional femenina o la creació d'un programa de mentoria mixt enfocat a la internacionalització de les empreses.



Organitza



Micro, petita i mitjana
empresa de Catalunya

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

Col·labora



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



**Diputació
Barcelona**

#DibaOberta