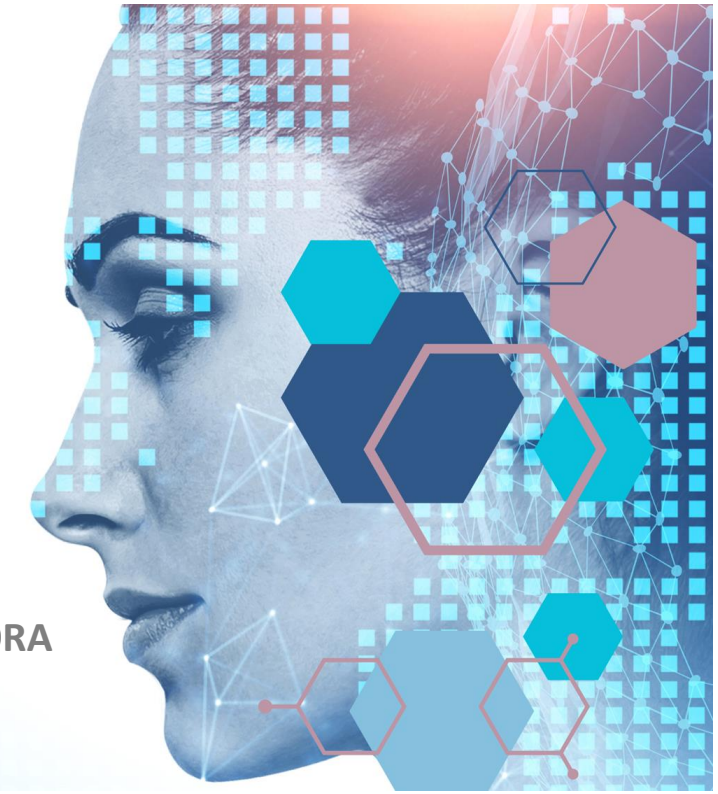
XARXES D'EMPRESÀRIES I EMPRENEDORES

PROJECTES D'EMPRENEDORIA FEMENINA

SEGUIMENT, AVALUACIÓ I PROPOSTES DE MILLORA



INFORMACIÓ

La situació de la dona en el món empresarial.

Les dones autònomes a l'AMB.

FORMACIÓ

Les xarxes d'empresàries i emprenedores com un actiu dels projectes d'emprenedoria femenina.

ACCIÓ

Com s'estructuren les xarxes d'empresàries de l'AMB? Analitzem i avaluem de manera conjunta casos d'èxit.

OMG Observatori Metropolità de Gènere

Metròpolis Barcelona Agència de Desenvolupament Econòmic AMB

Consell Comarcal del Baix Llobregat

Podeu dirigir-vos directament al bloc de continguts que més us interessi clicant a l'hipervincle corresponent.

		Pàg.
INFORMACIÓ	Presentació i Metodologia	3
	Les desigualtats de gènere en l'emprenedoria • Perfil de les dones afiliades al RETA a l'AMB • Darreres dades de l'informe GEM • Participació de les dones en l'empresa catalana	4
	Marc legal per trencar les desigualtats existents.	7
FORMACIÓ	Accions públiques de foment de l'emprenedoria	9
	Les xarxes d'empresàries i emprenedores	10
ACCIÓ	Les Xarxes d'empresàries i emprenedores del pla ApropAMB. • Anàlisi general • Xarxa d'empresàries i directives de Barberà del Vallès • Women Meetup de Viladecans	11
	Recomanacions i conclusions.	18
	Bibliografia i recursos.	19

Presentació de l'estudi

2023, l'Observatori Metropolità de Gènere continua amb els seus monogràfics aplicats. Així, després de l'estudi de digitalització i ocupació amb perspectiva de gènere de 2022, l'OMG s'introdueix en el món de l'emprenedoria femenina tot analitzant les Xarxes d'Empresàries i Emprenedores de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

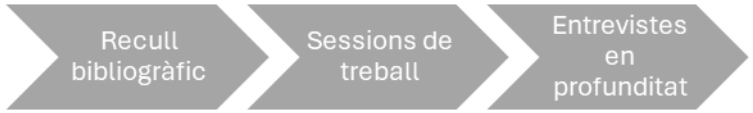
La participació de la població activa en iniciatives empresarials és minoritària i encara és menor entre les dones. L'emprenedoria té un clar biaix de gènere, biaix que es veu en totes les fases del procés emprenedor i que dibuixa unes necessitats i demandes concretes segons gènere.

Les xarxes d'empresàries i emprenedores es creen i dinamitzem amb un clar objectiu, crear un espai de referència. Observar el context en el que neixen; presentar, avaluar i fer propostes de millora de les xarxes creades arran del Pla ApropAMB són els principals objectius del monogràfic.

L'estudi s'estructura en 3 grans blocs: 1. INFORMACIÓ. Diagnosi de la situació de les dones en el món empresarial i marc legal actual per tal de erradicar les desigualtats de gènere existents; 2. FORMACIÓ. Anotacions generals de les accions públiques de foment de l'emprenedoria i de les xarxes d'empresàries i emprenedoria; 3. ACCIÓ. Les xarxes d'empresàries i emprenedores del Pla ApropAMB. L'estudi finalitza amb la bibliografia i recull de recursos per ampliar la informació continguda en el document.

En resum, aquest monogràfic pretén servir de suport per a futures actuacions que es puguin realitzar en les administracions locals per a potenciar el paper de les dones en el món empresarial i, en concret, contemplar les xarxes d'empresàries i emprenedores com una potent eina de dinamització empresarial femenina.

Metodologia



L'anàlisi de les Xarxes d'empresàries i emprenedores respon a una doble demanda: iniciar l'estudi dels programes d'emprenedoria de l'AMB i detectar quins elements poden activar la creació de més xarxes a nivell municipal.

Per això, des de l'OMG, juntament amb l'Agència Metropolitana de Desenvolupament Econòmic de l'AMB, hem celebrat sessions de treball conjuntes per seleccionar projectes del Pla ApropAMB i, posteriorment, amb les xarxes d'empresàries i emprenedores ja creades per tal d'avaluar-ne el funcionament.

El Pla ApropAMB -Pla metropolità de Suport a la cohesió social, l'economia de proximitat i la coproducció de serveis s'estructura en tres programes específics, cadascun dels quals es desplega en diferents línies de treball. Concretament, els projectes analitzats en aquest document s'encabeixen a la línia "Emprèn i Innova en femení" del programa de Suport a les xarxes d'activitat econòmica del municipi.

Aquesta línia impulsava la presentació per part dels ajuntaments de projectes per generar noves oportunitats de cooperació en xarxa per a l'ocupació, la capacitació i l'adaptació professional de les dones, mitjançant la formació, l'acompanyament personalitzat i el coneixement d'altres experiències.

De manera paral·lela, hem realitzat un recull de dades de la situació actual de l'emprenedoria femenina, hem analitzat el marc normatiu actual que reforça la necessitat d'incrementar la presència de les dones en el món empresarial i hem seleccionat els estudis que han avaluat els programes públics d'emprenedoria.

Aquest informe identifica

Biaix de gènere en l'emprenedoria; marc legal vigent; recursos existents d'entitats i xarxes.

Dibuixar el perfil de les autònomes de l'AMB ha estat possible gràcies al Cens de Població i Habitatge 2021 de l'INE que permet aprofundir en les característiques de la població ocupada. *Les dades de 2021 van ser públiques en el segon trimestre de 2023*. La nova metodologia, basada en informació de registre, permet identificar certs col·lectius (per exemple, segons situació professional) i permet fer creuament amb variables sociodemogràfiques de les que abans no disposàvem. Així, el cens a partir dels registres de l'INSS permet perfilar les principals característiques dels ocupats de més de 15 anys. Tanmateix, permet explorar dades amb detall municipal i inframunicipal, requisit indispensable per a comprendre la realitat metropolitana.

Aquest primer exercici d'explotació de les dades del Cens ha estat possible agregant les dades per poder realitzar un perfil metropolità de les dones autònomes.

Sota petició, l'Observatori Metropolità de Gènere, us podrà facilitar aquestes dades a nivell local.

77.391
DONES AFILIADES EN RETA

37%
DE LES PERSONES AFILIADES EN RETA SÓN DONES

12%
DE LES DONES QUE TREBALLEN ESTAN AFILIADES AL RETA
(19% EN HOMES)

43,6
EDAT MITJANA DE LA DONA AFILIADA AL RETA

57%
TENEN ESTUDIS SUPERIORS
(48% EN HOMES)

26%
GENEREN LLOCS DE TREBALL DIRECTES
(21% EN HOMES)

Menys autònomes que autònoms. A l'Àrea Metropolitana, el 37% dels treballadors autònoms són dones.

Edat. L'edat mitjana de les autònomes és de 43,6 anys, edat semblant a la dels autònoms.

Lloc de naixement. El 72% de les autònomes han nascut a Espanya. Del 28% que han nascut a l'estranger, predominen les procedents d'Amèrica del Sud (33%) i Àsia (30%).

El 42% de les autònomes **treballen en el mateix municipi on resideixen.**

Major nivell formatiu. Més de la meitat de les autònomes de l'AMB tenen estudis superiors i tenen un nivell formatiu superior al dels autònoms.

Comerç (24%), activitats professionals (16%) i altres serveis (10%) són **els sectors productius majoritaris entre les autònomes de l'AMB.** Mentre altres serveis, educació i activitats sanitàries tenen el major diferencial positiu en favor de les dones, construcció i transport i emmagatzematge tenen un diferencial superior a deu punts percentuals en favor dels homes.

Treballadores de la restauració, personals, venedores (35%); professionals científiques i intel·lectuals (26%) són **els principals tipus d'ocupació de les autònomes de l'AMB.** Tot i que les activitats majoritàries són les mateixes en els homes, aquests tenen el major diferencial positiu en artesans, treballadors industrials i construcció (+12pp) o muntadors i operadors d'instal·lacions i màquines (+11pp). Treballadores de la restauració, personals, venedores és l'ocupació amb el major diferencial positiu en favor de les dones (+14pp).

L'informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM), publicat al setembre de 2023, permet aproximar-nos al perfil de l'emprenedoria catalana i de la ciutat de Barcelona ja que analitza les fases del procés emprenedor; les característiques, motivacions i ambicions de qui emprèn; les actituds de la societat envers la funció empresarial i, finalment, la qualitat dels entorns a què s'enfronten en cada país les noves persones emprenedores. Part d'aquest informe inclou dades segregades per sexe i permet elaborar un primer perfil de la dona emprenedora. A continuació destacarem aquestes dades tot animant-vos a consultar l'informe complet.

TAXA D'ACTIVITAT EMPRENEDORA

6,5% DONES

7,3% HOMES

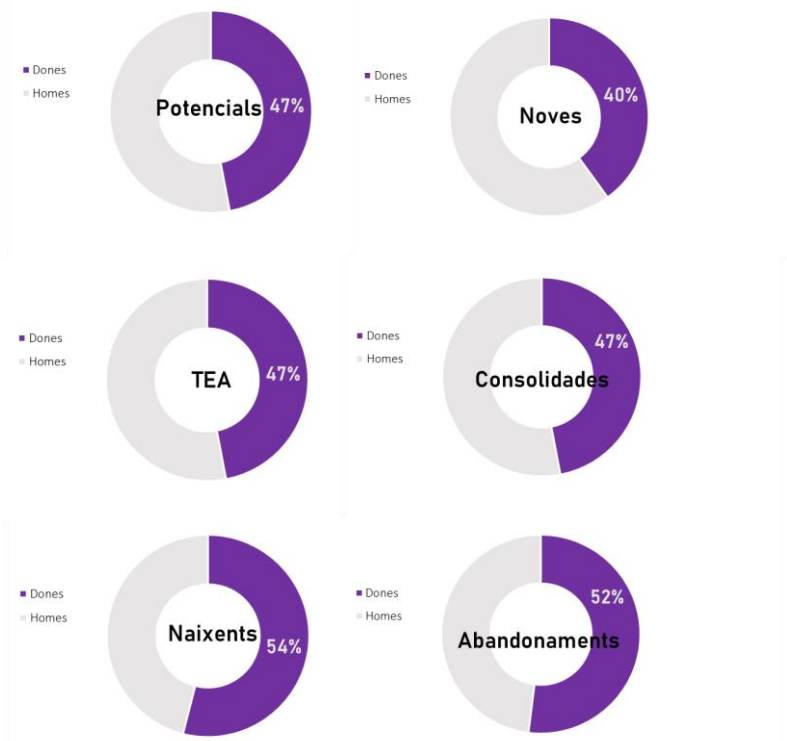
TEA menor en dones. La taxa d'activitat emprenedora (índex TEA) mesura les iniciatives empresarials d'entre 0 i 3,5 anys en el mercat sobre la població en edat activa. En l'estudi de 2022, el 6,5% de les dones en edat activa estan en alguna de les fases emprenedores, percentatge inferior al registrat en els homes.

Evolució negativa. Tant en dones com en homes, la TEA disminueix respecte 2021 i 2019.

La ràtio TEA femenina/TEA masculina en el 2022 assoleix el 89%. Això significa que hi ha 0,9 dones emprenedores per a cada home emprenedor en fase inicial.

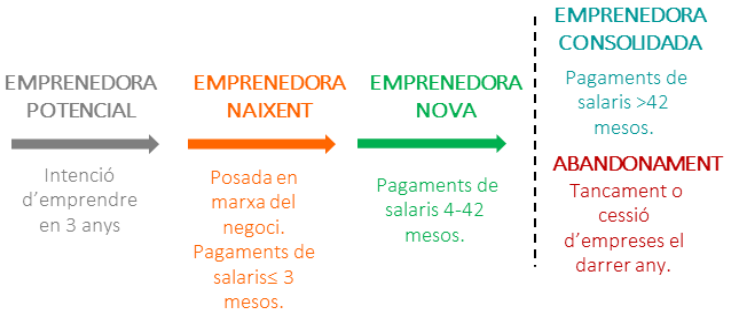
El biaix canvia segons el cicle vital. Segons edat la TEA dels joves (18 a 35 anys) 5,3% és inferior a la de les joves (6,5%). En la població de majors de 35 anys el biaix s'inverteix i la TEA és major en els homes (8,1%) que en les dones (6,5%).

L'edat mitjana de les dones emprenedores tendeix a ser menor que la dels homes en totes les etapes del procés emprenedor, excepte en la fase dels emprenedors nous, en què és més gran.



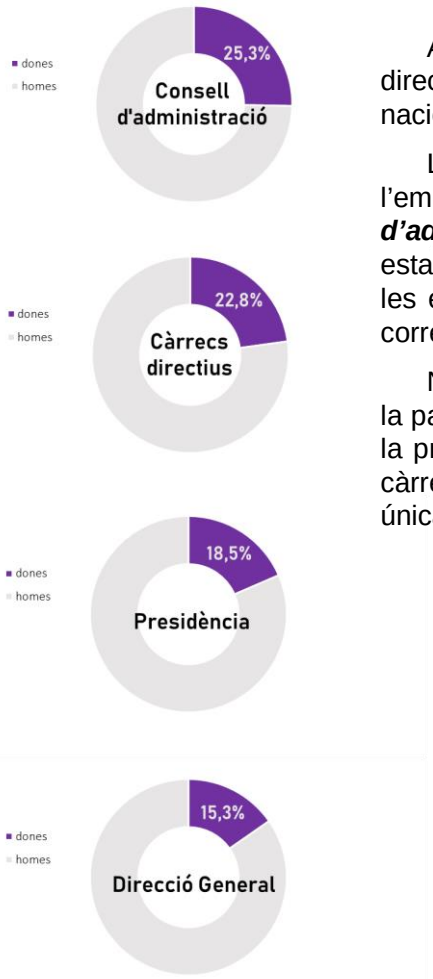
DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE DELS COL·LECTIUS EMPRENEDORS

FASES DEL PROCÉS EMPRENEDOR



El percentatge d'homes és superior al de dones en gairebé totes les fases del procés emprenedor. Aquesta diferència és més pronunciada en els emprenedors nous (60% homes i 40% dones). En les fases potencial i consolidada, la bretxa és menor (53% homes i 47% dones). La **proporció de dones és superior en el grup d'emprenedors naixents** (54% davant 46%). A més, els resultats mostren una petita reducció en la bretxa entre homes i dones en la taxa d'emprenedoria (TEA): en els homes és del 7,3%, mentre que en les dones és del 6,5%. Enguany, **els abandonaments de la iniciativa empresarial són majors entre les dones** (el 52% dels abandonaments són de dones).

Les desigualtats de gènere en l'empresa.



Font: ODEE, Cambra de comerç i INFORMA. Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya (2021).

Aconseguir reduir la desigualtat de gènere en la composició de les direccions empresarials és un element principal en la política europea i nacional actuals.

Les darreres dades disponibles en la participació de les dones en l'empresa catalana (2021. ***ODEE. Presència de les dones en consells d'administració i càrrecs directius***) conclou que les dones continuen estant infrarepresentades en els llocs directius i consells d'administració a les empreses catalanes i, a més a més, aquestes desigualtats no s'estan corregint.

Només el 12% d'empreses subjectes a la Llei d'Igualtat compleixen amb la paritat en el consell d'administració. En el conjunt de societats mercantils, la presència femenina en els consells d'administració és el 25,3% i en els càrrecs directius del 22,8%. En el càrrec de Presidència les dones són únicament el 18,5% i en la Direcció General el 15,3%.

Grandària empresarial i paritat. No hi ha una relació directa. En les empreses de més de 250 treballadores, les dones que ocupen llocs directius no arriben al 24%, en les empreses entre 50 i 250 el % és del 24,3%.

Més dones al Consell, més dones al Comitè de direcció. En empreses amb més del 40% dones al consell d'administració, les dones representen el 55% en el comitè de direcció, mentre que en les que tenen menys del 40% de dones al consell, són només el 15% en la direcció.

La segregació horitzontal afecta a la presència de dones en la direcció. Les activitats més feminitzades (recursos humans, activitats financeres, publicitat, qualitat) són també les que tenen una major presència femenina en la direcció (entre un 29 i un 39% del total de llocs d'alta direcció), tot i que és inferior a la representació de les dones en el conjunt de les ocupacions d'aquestes activitats.

Preocupa el biaix de gènere en el sector TIC. El sector TIC és un dels sectors que s'apunten com rellevants en l'economia present i futura i un clar indicador d'una economia dinàmica i resistent. Com estudiàvem en el monogràfic de 2022 (***Estudi EDOG 2022, OMG***), la bretxa digital de gènere en la dimensió de creació té unes clares causes (manca de finançament o cultura empresarial hostil) i unes preocupants conseqüències (biaixos de gènere en el disseny de productes). Les dades de l'estudi de l'Observatori Dona i Empresa, mostren com la presència femenina en els llocs de responsabilitat al sector TIC és menor que a la de la resta d'empreses: només el 13,5% de dones als consells d'administració de les empreses TIC enfront al 25%. Només el 19,6% de llocs directius en les empreses TIC enfront al 22,9% del total d'empreses.

Segons les àrees funcionals del sector TIC, el percentatge de dones a la direcció general i al capdavant del departament tècnic, comercial o d'informàtica, se situa en el 10% o inferior, lluny del 40% que representen en les direccions de publicitat o recursos humans, i de la mitjana del 19,6% al conjunt dels llocs directius al sector TIC. **A la segregació horitzontal s'hi suma la segregació vertical, que en el cas del sector TIC és fins i tot més important** en les ocupacions estrictament tècniques i tecnològiques.

Els canvis que empenyen cap a una major igualtat no són naturals, sinó que sovint necessiten d'un esforç públic, d'un consens, d'un marc legal, de normatives, recomanacions i fins i tot sancions per aconseguir que els biaixos de gènere presents siguin menors progressivament.

L'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere considera a Espanya i Suècia com els estats que més han avançat legislativament en la igualtat de gèneres.

La Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i el projecte de llei orgànica de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes (05/12/2023) serien el principal marc normatiu estatal i català que treballa per assolir la igualtat de gènere en l'empresa.

LLEI ORGÀNICA 3/2007

Estableix que totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i que, amb aquesta finalitat, han d'establir mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Concretament, l'article 45 de la Llei disposa les empreses obligades a elaborar **plans d'igualtat**, d'acord amb l'aplicació gradual establerta a la disposició transitòria dotzena i el redactat establert pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, i el desenvolupament reglamentari del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre. Alhora, l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb la modificació introduïda pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, obliga totes les empreses a tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, d'acord amb allò disposat al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'**igualtat retributiva** entre dones i homes.

Impuls i promoció de l'emprenedoria de les dones

Plans d'Igualtat

Representació paritària

Presència equilibrada

LLEI 17/2015

La Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada al Parlament de Catalunya el 8 de juliol de 2015, concreta l'objectiu general de la LO 3/2007 i en el món empresarial al seu articulat

- Article 32.Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral

Els poders públics han de treballar per millorar l'ocupabilitat de les dones i impulsar la participació de les dones en llocs directius.

- **Article 45. Impuls i promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones**

En aplicació del principi primer de l'article 3, són obligacions de les administracions públiques de Catalunya:

a) Prestar una atenció especial a les treballadores autònomes econòmicament dependents en el disseny, l'aplicació i l'avaluació de les polítiques de foment i promoció del treball autònom i d'emprenedoria.

b) Impulsar les iniciatives empresarials promogudes majoritàriament per dones en l'accés als programes de suport de l'emprenedoria, de l'economia social i cooperativa i del treball autònom, i prestar una atenció especial a les iniciatives emmarcades en sectors, professions i ocupacions en què són poc presents.

c) Fomentar que les societats de garantia recíproca que siguin beneficiàries d'ajuts públics estableixin fons específics destinats a afavorir la constitució i la consolidació d'iniciatives empresarials promogudes per dones.

d) Crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.

17/10/2022
Consell de la UE
Directiva Equilibri de gènere en els consells d'administració

22/11/2022
Parlament europeu
Adopta la Directiva

5/12/2023
Proyecto de Ley Orgánica
Representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

Equilibri de gènere en els consells d'administració

La distribució desigual per sexe en la direcció de les empreses és palesa de manera general i transversal. Aconseguir l'equilibri de gènere en els consells d'administració ha estat en l'agenda política els darrers anys. Així, el darrer trimestre de 2022, el Consell de la Unió Europea, aprova la directiva per aconseguir l'Equilibri de gènere en els consells d'administració. Aquesta Directiva estableix que el nombre de dones a les grans empreses europees arribi, com a mínim, **al 40% dels llocs de consellers no executius o el 33% de tots els llocs directius.** Totes les empreses, a excepció de menys de 250 persones treballadores, hauran d'assolir aquest objectiu el 2026.

La primera quinzena de desembre, el govern d'Espanya aprova el **projecte de llei Orgànica de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes**. Aquesta norma cerca garantir la representació efectiva de les dones en els àmbits decisoris de la vida política i econòmica, de manera que s'assoleixi l'exercici real i efectiu de la igualtat

Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (05/12/2023)

Trets destacats:

Directiva europea

La nova llei introdueix modificacions substancials en diferents normes de l'ordenament jurídic i transposa la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament europeu i del Consell, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades.

Con la nueva norma, los consejos de administración de las sociedades cotizadas y de las entidades de interés público que tengan más de 250 trabajadores o una cifra de negocios de más de 50 millones de euros o un activo superior a 43 millones deberán tener una composición acorde con el principio de paridad: el número de mujeres no podrá ser inferior al 40% del total de los miembros del consejo.

Llistes cremallera

La nova llei introdueix modificacions a la legislació electoral per establir l'obligatorietat de les llistes cremallera a totes les convocatòries electorals.

Representació paritària al Consell de Ministres

Trasllada al màxim òrgan executiu de l'Estat el principi de representació equilibrada que consisteix en que cap sexe ha de tenir una presència inferior al 40% dels llocs del Consell.

Administració General de l'Estat

Els òrgans superiors i directius hauran d'incorporar el principi de la presència equilibrada en els propers 5 anys**.**

Podeu consultar el text complet de la llei en el següent enllaç

Accions públiques de foment de l'emprenedoria

Algunes dades sobre l'empresariat femení

- Menys emprenedores

Biaix de gènere existent en el procés emprenedor.

- Segregació horitzontal

Biaix de gènere existent en les activitats econòmiques desenvolupen les empreses.

- Menys empreses de capital tecnològic

Bretxa digital de gènere en les empreses digitals.

- Empreses amb menor capital financer

Les empreses creades per dones s'inicien amb menor import de capital financer.

- Menor visibilitat social

Principals accions públiques de foment de l'emprenedoria

Les polítiques públiques de foment de l'emprenedoria i d'impuls a les empreses constitueixen una realitat a la majoria de països desenvolupats i es poden agrupar en les següents actuacions:

1) assessorament i formació de nous emprenedors;

2) incubadores empresarials; i

3) suport a les PIME facilitant serveis (registre empresarial, informació sobre recursos, etc.) i assessorament i formació en matèries clau (màrqueting, finances, qualitat, etc.).

Atenent a les polítiques adreçades a fomentar o consolidar la iniciativa empresarial entre les dones, generalment es concentren en :

1) Formació i assessorament empresarial

2) Creació i dinamització de xarxes d'empresàries i emprenedores

Considerant estudis qualitatius d'accions adreçades a emprenedores, es troben a faltar una major presència d'

3) Inversió i finançament de les iniciatives empresarials (atenent al clar biaix de gènere en les rondes de finançament)

Emprenedoria funcional i vocacional

El perfil, les necessitats i les accions públiques per erradicar en les desigualtats ha de considerar, d'inici, la motivació de l'emprenedoria.

L'emprenedoria **funcional**, aquella que s'inicia des d'una necessitat de desenvolupar una activitat econòmica per estar en situació de precarietat laboral o d'atur.

Aquest tipus d'emprenedoria requereix de major suport formatiu i de mentoria; major orientació per cercar finançament i assessorament per definir una estratègia comercial i de comunicació.

L'emprenedoria **vocacional** és aquella que s'inicia per voluntat de créixer professionalment o per ambició personal. Les emprenedores que encaixen en aquest perfil sovint provenen d'entorns socioeconòmics més afavorits; disposen de formació superior; compten amb una xarxa de contactes en posicions de poder en el món empresarial i tenen un millor accés a fonts de finançament.

Aquest tipus d'emprenedoria exigeix més dels recursos disponibles; està més acostumada a elaborar estratègies comercials i de comunicació; tenen accés a inversors privats i són més ambicioses a l'hora de cercar finançament. Tot i amb això, es detecta necessitat de mentoria sigui quin sigui el perfil de l'emprenedora vocacional.

Les Xarxes d'empresàries i emprenedores

Establir una xarxa d'emprenedoria femenina és una excel·lent iniciativa per fomentar l'èxit i el suport mutu entre dones emprenedores. Entre les activitats a desenvolupar es podrien resumir en el següent **decàleg**:

1. Esdeveniments de xarxa
2. Programes de mentoria
3. Recursos formatius específics
4. Suport financer
5. Programes concrets en el sector TIC
6. Col·laboracions i aliances entre xarxes
7. Campanyes de visibilitat
8. Grups de discussió de temes específics
9. Formació continuada
10. Participació activa en comunitats empresarials

Totes les xarxes existents en l'àmbit metropolità s'adrecen a dones emprenedores o empresàries. N'hi ha que persegueixen agrupar empresàries i emprenedores de determinats **sectors o activitats econòmiques**, d'altres segons l'**àmbit territorial** d'actuació o segons els **valors i missió** de les xarxes o agrupacions.

Les principals activitats que desenvolupen es dirigeixen a esdeveniments de xarxa, visualització i creació de referents. Possiblement, caldria reforçar les activitats relacionades amb les necessitats de finançament (per trencar el biaix de gènere existent), animar a més xarxes municipals (més enllà de Barcelona ciutat) i vindicar xarxes sectorials tradicionalment masculinitzades (per trencar segregacions horitzontals permanents).

Mostra d'entitats de dones empresàries i emprenedores situades a l'AMB

L'avaluació o l'impacte d'aquestes xarxes és encara poc present. Així, de la cerca bibliogràfica realitzada, només hem trobat dues avaluacions publicades de programes de foment de l'emprenedoria, cap adreçada a l'emprenedoria femenina, i una radiografia de la dona emprenedora de Barcelona que pot orientar en els perfils, noves tendències i factors limitadors.

D'aquesta cerca i del procés de treball en aquest monogràfic se'n desprèn la necessitat de realitzar i fer difusió d'avaluacions dels programes d'emprenedoria femenina. Avaluacions que haurien de ser en totes les fases del programa: el plantejament i disseny, durant i posterior a la implementació. Les avaluacions haurien de concentrar-se en l'impacte social, en concret entre el col·lectiu diana del programa, les empresàries i emprenedores que hi participen.

Les Xarxes d'empresàries i emprenedores de l'AMB

apropAMB

L'estudi de les xarxes d'empresàries i emprenedores de l'Àrea Metropolitana de Barcelona compta, com inici i, recurs principal, el Pla ApropAMB en les edicions de2021 i 2022. El pla es construeix amb l'objectiu de desenvolupar actuacions destinades al suport i l'impuls de la cohesió social, la dinamització del comerç local i els professionals autònoms, la reactivació dels teixits socials i econòmics locals en general i de l'economia verda i circular en particular, i les polítiques d'igualtat i de potenciació del talent femení.

ApropAMB s'estructura en tres grans programes: Xarxa de reforç de les polítiques socials; reforç educatiu, digital i inclusiu i **suport a les xarxes d'activitat econòmica del municipi.** És dins aquest tercer programa on se situa **la línia d'Emprèn i innova en femení.**

El Pla permetia una flexibilitat en el contingut i definició del programa adaptant-se a les necessitats del municipi. Així, com es veurà a continuació, un mateix programa de suport a l'emprenedoria i empresa femenines podia tenir enfocaments diferents. Un altre dels trets característics de l'ApropAMB va ser la seva flexibilitat, permetia adaptar-se a necessitats sobrevingudes, i col·laboració permanent amb l'ens subvencionador.

Només dues iniciatives van perseguir la creació i consolidació de Xarxes d'empresàries i emprenedores a nivell municipal; Xarxa d'empresàries i directives de Barberà del Vallès i WomenMeetup de Viladecans. Al llarg d'aquest informe trobareu el detall d'aquests programes, tot i que podem dibuixar els elements comuns de la seva experiència per tal de poder detectar les febleses i fortaleses d'iniciatives d'aquestes característiques a nivell municipal.

Què persegueix la xarxa?	Crear un espai d'aprenentatge, apoderament, col·laboració i suport.
	L'espai és híbrid. Les activitats es realitzen principalment de manera presencial, sense desaprofitar, però, les eines que faciliten reunions virtuals.
COL·LECTIU DIANA	Emprenedores Empreses impulsades per dones Dones en càrrecs directius
ACTIVITATS	Reunions internes de xarxa Estratègia de comunicació i creació de marca Mentoria Tallers formatius Esdeveniments de difusió Suport continu del personal tècnic municipal
IMPACTE	Impacte a la ciutat mitjançant: • la creació de referents • generació d'ocupació • generació de noves iniciatives empresarials • vincles amb altres iniciatives municipals
Impactes no previstos i que milloren la definició de la xarxa.	Sinergies, dinàmiques de treball, col·laboració amb diferents àrees de l'ajuntament. Col·laboracions entre empreses, centres formatius Ampliació del col·lectiu diana durant la implementació del programa. Ampliació de les accions de formació.

Les Xarxes d'empresàries i emprenedores de l'AMB

Projectes a futur	Tots dos projectes de xarxa tenen com accions de futur immediat **constituir la Xarxa de forma jurídica.**
SATISFACCIÓ AMB EL PROGRAMA	Facilita un espai de connexió entre les usuàries, que permet compartir coneixements i experiències, millorant-ne les capacitats personals i professionals. **Comunicació fluïda** amb l'equip tècnic de l'AMB i capacitat de **flexibilitat del programa**.
VALORACIÓ FINAL	Les usuàries del programa descobreixen els beneficis de crear la comunitat: creació d'iniciatives comunes (no individuals) i que compartir experiències, neguits i necessitats enriqueix la xarxa i el desenvolupament personal de les empresàries i emprenedores. Iniciar un programa d'aquestes característiques en un municipi permet: 1. Aprofundir en el coneixement del teixit empresarial 2. Establir relacions públicoprivades 3. Establir aliances dins el propi ajuntament (altres departaments) i fora (altres ajuntaments i administracions) 4. Generar noves iniciatives empresarials 5. Facilitar espais segurs per empresàries i emprenedores 6. Visibilitzar referents 7. Trencar estereotips

PROPOSTES de MILLORA	L'èxit del projecte plantejat no ha de radicar només en el nombre de dones integrants de la xarxa, sinó en **factors qualitatius** com la diversitat, la qualitat de les interaccions, la tipologia de projectes engegats i les aliances que s'hi puguin crear. **Continuïtat**. Si el projecte de xarxa és exitós, garantir-ne la consolidació i donar continuïtat al projecte podria ser una proposta de millora. **Sectorial.** Fomentar xarxes municipals sectorials que faciliten la connexió entre les usuàries i creació d'iniciatives empresarials conjuntes. **Finançament.** Major flexibilitat en les despeses finançables dels recursos humans municipals.

La Xarxa BdV Empresàries i Directives

Descripció	Agrupació local de dones empresàries directives, executives i professionals que treballen conjuntament en la participació i dinamització del teixit empresarial local econòmic i estratègic de la ciutat.
OBJECTIUS	GENERALS OG1. **Consciencia, promoure i consolidar l'accés de les dones a llocs directius**, executius i al món empresarial. OG2. **Enfortir el teixit associatiu i la participació ciutadana** de Barberà del Vallès, i més específicament l'enfortiment de la participació de les dones amb la finalitat de revertir els efectes de la Covid-19 al municipi. OG3. **Crear sinergies i dinàmiques de treball i col·laboració estable i transversal amb totes les àrees municipals** que redundin en la millor qualificació i qualitat de vida de les dones. ESPECÍFICS OE1. **Identificar les barreres** que dificulten l'accés de les dones per a arribar a càrrecs directius i desenvolupar estratègies innovadores per a superar-les. OE2. **Capacitar i intercanviar coneixements i experiències d'aproximació científica** i pràctica al desenvolupament de la direcció exercida per dones. OE3. **Augmentar i difondre una imatge positiva** i favorable del valor i potencial de les dones, i més específicament de les dones directives, executives, emprenedores i empresàries que exerceixen la seva activitat a Barberà del Vallès. OE4. L'èxit del projecte plantejat no radica tant en el nombre de les dones que integrin la xarxa, ni en el nombre de reunions i interaccions, sinó en factors qualitatius com la **diversitat, la qualitat de les interaccions, els projectes engegats, les col·laboracions i aliances** que es puguin crear, etc.
ACTIVITATS	• Formalització del grup impulsor Xarxa local de dones directives, executives, emprenedores i empresàries. • Esdeveniments per ampliar la xarxa • Reunions internes de la xarxa • Estratègia de comunicació i creació de marca • Assessorament per desenvolupar accions pròpies. • Línia de treball transversal i coordinada (entre ajuntament i empresàries), fomentant el treball en xarxa i la cooperació entre les dones empresàries i emprenedores del territori. • Trobades, reunions bilaterals, espais de *networking* i assistència a actes d'altres associacions, amb la finalitat de generar sinergies de manera directa i indirecta. • Generació d'ocupació. Hem fomentat, a través de les reunions, l'intercanvi de necessitats entre les empresàries les quals han trobat oportunitats.
PERSPECTIVA de GÈNERE	Posa en valor la necessitat de treballar conjuntament en l'apoderament femení del territori per **enfortir el paper de la dona en un municipi on la indústria ocupa el major percentatge del teixit productiu**. La voluntat és donar presència a les dones en aquest teixit i que puguin participar en la detecció de necessitats i oportunitats en el territori. A més, la creació d'aquesta xarxa enfortirà les relacions entre les participants i crearà possibles sinergies.

Membres	5 dones impulsores i 10 adherides un nucli de 15-20 dones poden engegar moltes activitats.
COL·LECTIU DIANA	• Dones directives, executives, emprenedores i empresàries del municipi. *La resta de dones del municipi, ja que, bé per edat, situació amb relació a l'activitat, nivell de qualificació, origen, etc, poden sentir-se interpel·lades, identificades, representades o inspirades per la Xarxa.* • Altres agents socials del territori i xarxes equivalents a nivell supramunicipal • Centres de formació i institucions locals, amb les quals es poden establir relacions de col·laboració o treball.
IMPACTE	L'èxit del projecte plantejat no radica tant en el nombre de les dones que integren la xarxa, ni en el nombre de reunions i interaccions, sinó en factors qualitatius com la diversitat, la qualitat de les interaccions, els projectes engegats, les col·laboracions i aliances que es puguin crear, etc.
VALORACIÓ FINAL DEL PROGRAMA	La Xarxa de Dones Empresàries i Directives de Barberà del Vallès ha facilitat el coneixement d'altres entitats, que han ajudat a encaminar les bases de treball de la Xarxa. Les bases d'execució han facilitat no només tirar endavant el projecte, també assistir i participar en altres trobades, impulsades per l'AMB i altres associacions de dones per enfortir i dinamitzar el projecte. Els perfils de les dones que conformen el grup promotor (part directiva), són empresàries del sector dels residus, la gestió de talent, la impressió gràfica, la part més industrial basada en un sector molt específic, les matrius (troquel) i una representant del petit comerç, que te una botiga al mercat del municipi. Aquests perfils han facilitat i millorat la connexió entre les **dones empresàries ubicades als polígons i al centre del municipi**, aspecte que volíem millorar amb l'impuls d'aquesta xarxa. La comunicació i suport amb els tècnics metropolitans ha sigut molt fluïda, i amb un temps molt curt de resposta. Aquesta interacció amb els tècnics també ens ha permès conèixer altres iniciatives i formar part d'altres projectes associats. Pel que fa a l'execució, ha estat prou **flexible** per a adaptar el pla d'acció a la realitat actual. Les bases del pla haurien de ser més flexibles respecte a les despeses finançables dels RRHH municipals, ja que molts projectes tenen un alt component de temps de dedicació dels tècnics municipals. Considerem molt important continuar generant més espais de trobada per compartir projectes i experiències dels projectes de l'ApropAMB.
OBJECTIU A FUTUR	Esdevenir una Xarxa consolidada, amb un augment notable d'adhesions i la creació i identificació dels rols del grup promotor així com protocols i metodologies de treball que defineixin els circuits d'organització interns. Aquesta Xarxa pretén valorar la feina feta durant els últims dos anys per ser una agrupació de dones referents a la ciutat. La Xarxa treballa per, a finals de 2024 o principis de 2025, crear la **constitució jurídica de la Xarxa** d'empresàries i directives de Barberà del Vallès com a entitat independent sota el suport de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

Women Meetup
Connectar. Construir. Créixer.

Antecedents	Els programes Innova-Dona -programa específic de suport especialitzat a l'emprenedoria femenina - i Women Corporate -programa de capacitació, acompanyament i creixement cap al lideratge en la gestió de la transformació digital de la seva organització, adreçat a dones directives i professionals.
Descripció	Un espai de trobada que promou establir una xarxa de contactes entre les dones empresàries i professionals de Viladecans, que afavoreix l'aprenentatge mutu, permet l'intercanvi de coneixements i experiències, i facilita sinergies i suport entre les participants.
OBJECTIUS	GENERALS OG1. Crear un espai de reflexió, aprenentatge, col·laboració, apoderament i suport per totes les dones de Viladecans amb un rol actiu a l'activitat econòmica de la ciutat que contribueixi a un canvi cultural cap a la diversitat en la presa de decisions de les empreses. OG2. Trencar barreres a la participació, incentivant empreses per la participació de les dones a la Xarxa Women Meetup i compromeses amb la promoció de dones en llocs direcció. ESPECÍFICS OE1. Definir i concretar model de gestió sostenible. OE2. Aconseguir que participin entre 10 i 12 empreses amb dones amb potencial d'assumir càrrecs de responsabilitat a l'empresa. OE3. Aconseguir que la xarxa estigui formada entre 35 i 50 dones amb representació de: dones emprenedores, dones empresàries, i dones amb càrrec de direcció o responsabilitat a les empreses. OE4. Realitzar trobades formatives i de capacitació. Entre 6 i 9 sessions. OE5. Realitzar 3 trobades d'intercanvi d'experiències
ACTIVITATS	• Tallers setmanals d'intercanvi d'experiències • **Trobades mensuals amb grans empreses del municipi**. Les grans empreses cedeixen l'espai. • Trobades formatives i de capacitació per crear empreses • Dones mentores (que formen part del programa) a altres dones d'altres programes de l'ajuntament • Possibilitat d'obertura de **línies de subvencions a empreses** que potenciïn la promoció interna de treballadores • Creació d'un espai segur, de confiança • Suport continu de personal tècnic • Estratègia de comunicació i creació de marca

Membres	60 dones
COL·LECTIU DIANA	• Dones en situació d'atur o millora de feina interessades en crear la seva pròpia empresa. • Dones emprenedores • Empreses impulsades per dones. • Empreses amb dones amb càrrecs de responsabilitat a les empreses. **Durant la seva implementació s'amplia el col·lectiu diana incorporant dones jubilades amb gran experiència*.
IMPACTE	Amb aquest projecte s'ha aconseguit un impacte a la ciutat i al territori amb la configuració d'una comunitat de més de 60 dones emprenedores i empresàries algunes de les quals els seus orígens traspassen no només el límits nacionals sinó també europeus. S'ha superat les expectatives de territori dotant de diversitat els inputs obtinguts. Actualment estan portant a terme accions de formació i trobades de sensibilització adreçades a dones del territori. S'ha configurat un **grup motor** dintre de la comunitat amb 10 dones que garanteixen la continuïtat de la comunitat més enllà de la durada del projecte. A més estan **col·laborant amb altres programes de l'Ajuntament** aportant la seva experiència, valors i coneixements amb la resta de dones de la ciutat, participant 3 de les dones com a mentores de diferents programes d'acompanyament a dones, així com la creació de col·laboracions amb altres empreses de la ciutat impulsant alguna activitat vinculada a la inclusió i la diversitat.
VALORACIÓ FINAL DEL PROGRAMA	Dona resposta a la necessitat sorgida de les pròpies participants dels programes Innovadona i Women Corporate. La necessitat de continuar connectades, compartint coneixements i experiències i millorant les seves capacitats tant professionals com personals. Gràcies a la fàcil comunicació amb l'equip tècnic i **la flexibilitat** per poder adaptar-nos a l'evolució del programa hem pogut, no només assolir els objectius definits a l'inici sinó superar-los. Les integrants de la comunitat han trobat la forma de poder fer visible el seu perfil professional dins del catàleg del talent femení que ha confeccionat el Women Meetup i que està a disposició de les empreses per consultar i contactar a la pàgina web del programa. Ha estat beneficiós per a elles el poder impartir sessions formatives dins el seu àmbit professional. En resum, Women Meetup ha fet possible adquirir coneixements en diferents àrees gràcies a la **diversitat de les seves integrants**, tant pel que fa als seus orígens, cultura, formació acadèmica i experiències professionals. Però no només això, ha posat de manifest que quan les persones creuen en un projecte es troben amb la motivació per portar-lo endavant i que aquesta creença i motivació no sorgeix d'aconseguir el benefici individual sinó el col·lectiu. Una de les coses que tenen en comú les dones que formen part de la comunitat és la seva capacitat de compartir, crear i consolidar de manera altruista.
OBJECTIU A FUTUR	Donar una **forma jurídica** a la comunitat i poder oferir serveis personalitzats a les empreses del territori en àmbits relacionats amb la igualtat de gènere, la inclusió, la diversitat i l'economia circular, entre d'altres.

Valoracions i conclusions.

Les Xarxes d'empresàries i emprenedores són, sens dubte, programes a considerar per a potenciar el paper de la dona en l'empresa i en l'emprenedoria a nivell local.

El **teixit emprenedor i empresarial local**, en determinats municipis, no es coneix en tota la seva dimensió. Activar una Xarxa d'aquestes característiques no només permetrà conèixer amb major amplitud el teixit empresarial municipal sinó que facilitarà l'apoderament de les dones empresàries i emprenedores.

Una bona definició d'objectius i una identificació dels col·lectius diana és l'inici d'una Xarxa d'empresàries i emprenedores exitoses. És rellevant concretar **l'estratègia de dinamització i qui en serà el responsable**.

La participació de l'ens local, per les característiques del programa, haurà de ser transversal. Es fa indispensable la participació de diferents àrees i departaments.

Com qualsevol xarxa, cal que tots els **membres siguin actius i hi col·laborin**. Conèixer-ne les necessitats, demandes i actius és imprescindible per a una xarxa d'aquestes característiques.

Els programes analitzats tenien, en un inici, una **durada** anual. La xarxa, si funciona, demandarà una durada superior.

Per a millorar la implementació de programes d'aquestes característiques, necessitem **avaluar durant totes les fases** i permetre flexibilitat en l'execució del programa. Tenir més informació del col·lectiu diana i de les entitats participants és un recurs per a millorar el programa. Així, es proposa realitzar entrevistes a informants clau (empreses, emprenedores referents...), enquestes a entitats participants i a les empresàries i emprenedores membres de la xarxa.

En resum, les dades de context, que mostren el biaix de gènere en el món empresarial i l'emprenedoria, el marc legal que empeny a erradicar les desigualtats en el món empresarial i les accions públiques encaminades a fomentar la participació de la dona en la direcció empresarial inclouen les xarxes d'empresàries i emprenedores com un bon recurs per a fomentar el paper de les dones en el món empresarial.

Bibliografia i recursos

Les desigualtats de gènere en l'emprenedoria

Observatori Metropolità de Gènere

Visualitzador de dades a nivell municipal dels principals indicadors del mercat de treball: població potencialment activa; població ocupada; població ocupada segons sectors; atur; prestacions per desocupació i formació. S'hi inclouen dades metropolitanes de salaris i pobresa.
Aquest visualitzador de dades s'actualitza regularment i permet la consulta interactiva i comparada amb el conjunt de l'AMB.

Gender Statistics Database (IEGE)
https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex/bar

L'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (EIGE) disposa d'un recull d'indicadors que monitoritzen la igualtat de gènere en diferents dimensions i països. En relació a aquesta publicació destaquem els indicadors: % homes i dones en llocs de direcció de grans empreses; % homes i dones en llocs de direcció d'institucions de recerca.

Global Entrepreneurship Monitor – Informe 2022-2023

https://www.institutmetropoli.cat/ca/publicacions/gem/

Informe referent per conèixer l'activitat emprenedora de manera rigorosa, contrastada i comparativa.
En l'últim informe global hi han participat 51 països i s'han enquestat més de 170.000 persones. A Catalunya, el 2022 s'ha fet una enquesta a 2.700 persones adultes (18-64 anys) i s'han entrevistat 36 experts de diversos àmbits. Tots els participants en el projecte GEM operen sota el mateix model teòric, una metodologia comuna i l'homogeneïtzació en els procediments d'obtenció i tractament de les dades.
El projecte GEM permet valorar i quantificar la qualitat de l'emprenedoria per mitjà de l'estudi, d'una banda, de la motivació per emprendre, la formació de l'emprenedor i les característiques demogràfiques (edat i gènere); i, de l'altra, de les característiques i les aspiracions de l'empresa creada: sector d'activitat, dimensió, objectius de creixement, grau d'innovació, internacionalització i orientació social i mediambiental de la nova empresa.

Bretxa salarial i presència de la dona en posicions directives 2023. Estudi EADA/ICSA.

https://www.eada.edu/es/actualidad/prensa/informes/brecha-salarial-y-presencia-de-la-mujer-en-puestos-directivos-en-espana-2023

EADA publica la 17a edició de l'informe bretxa salarial i presència de la dona en posicions directives. L'estudi contempla l'evolució de les diferències salarials segons categories professionals.
L'estudi beu de 2 grans bases de dades: 80 mil dades salarials de l'Observatorio Salarial, d'ICSA Grupo® y del Informe de Remuneraciones 2023.

ODEE. Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya

https://www.donaempresaeconomia.org/presencia-de-dones-en-consells-dadministracio-i-carrecs-directius-a-les-empreses-de-catalunya/

L'ODEE és un observatori referent en l'anàlisi i seguiment de la presència de les dones en els càrrecs directius de les empreses de Catalunya.
Un dels pocs estudis que presenta dades de la representativitat de les dones en els llocs de direcció de les empreses és aquest. Els resultats de l'estudi, s'han obtingut sobre una mostra de 188.975 societats amb seu social a Catalunya

Marc legal

Gender balance on corporate boards

Directiva del consell de la UE que cerca l'equilibri de gènere en els consell d'administració de les empreses.

La Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada al Parlament de Catalunya el 8 de juliol de 2015

Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (05/12/2023)

Bibliografia i recursos

Xarxes d'empresàries i emprenedores

CONSTRUÏM EN FEMENÍ. Programa formatiu i d'acompanyament per a dones emprenedores de projectes d'Economia Social i Solidària, impulsat per la Direcció d'Innovació Socioeconòmica de Barcelona Activa.

Programa, impartit per Tandem Social, té una durada de 6 mesos amb itineraris diferenciats, i combina formacions i assessoraments. Des de la construcció de la proposta de valor, fins a reptes més concrets de màrqueting, accés a finançament o gestió interna i d'equips, entre altres.

Retrat de les dones emprenedores de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. Barcelona Activa (2019)

https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49143/retrat_dones_emprenedores_2019.pdf/72b5ca84-5911-c9be-9daf-9b2d4a652497?t=1595421416673

Impulsat pel Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona i elaborat per la Universitat de Vic, l'estudi neix amb l'objectiu de contribuir l'anàlisi de les dones emprenedores de Barcelona, de la seva activitat empresarial i de les necessitats específiques que tenen en el procés de creació i consolidació del negoci, per tal de proporcionar coneixement que permeti millorar les polítiques públiques de foment i de suport.
L'estudi conté una part quantitativa elaborada a partir de diverses fonts primàries i secundàries a l'abast i una anàlisi qualitativa a partir de les entrevistes amb empresàries i expertes en la temàtica.

Recomanacions per impulsar i consolidar xarxes de dones emprenedores.
#HacksDona+Empresa. Departament d'Empresa i Treball. Generalitat de Catalunya.

Petit document, decàleg, dels elements a considerar a l'hora de crear una xarxa de dones empresàries.
Recomanem, també, la consulta de tota la col·lecció #HacksDona+Empresa. Manuals #HacksDona+Empresa ja que s'hi inclouen temes com recomanacions i metodologia per acompanyar l'emprenedoria femenina o recomanacions per a dissenyar un projecte de mentoria amb perspectiva de gènere.

Recull entitats i xarxes d'empresàries i emprenedores.
Departament d'Empresa i Treball. Generalitat de Catalunya.

Recull d'entitats i xarxes d'empresàries i emprenedores del conjunt de Catalunya. Interessant per la transversalitat sectorial i territorial.