

# El sostre de vidre limita el potencial de creixement de les empreses

Març de 2008

Unitat d'Anàlisi i Prospectiva de l'Observatori de Mercats Exteriors

Un dels principals objectius de la Cimera de Lisboa de la Unió Europea del 2000 era «fer que el 2010 la Unió Europea esdevingui l'economia basada en el coneixement més competitiva, capaç d'un creixement econòmic sostenible amb més i millors llocs de treball i més cohesió social». Els experts creuen que sense potenciar al màxim el factor humà, Europa no podrà reduir les diferències en competitivitat econòmica i innovadora envers els Estats Units. Per aconseguir aquests objectius importants, no podem deixar de banda la meitat del factor humà: les dones. En l'actualitat, les dones contribueixen activament en l'economia,<sup>1</sup> però les dades demostren que encara hi ha un gran potencial de talent femení sense fer servir, i que incorporar aquest coneixement podria estimular el creixement econòmic i la prosperitat. Més lluny del conegut debat de gènere, la participació activa de la dona en l'economia tindria efectes beneficiosos en altres àrees de la societat, i al contrari, el retard en la incorporació plena de la dona podria estar acumulant pèrdues econòmiques any rere any. Segons la Dra. Mary Nash, per exemple, el desequilibri de gènere en l'àmbit científic és un impediment decisiu per al desenvolupament i el progrés econòmic de la societat actual, basats en el coneixement.

En l'Informe anual de l'Observatori de Mercats Exteriors del 2006 ja es feia referència a la importància de la dona per al creixement de l'economia a llarg termini i s'analitzava el fenomen anomenat *womenomics* com a tendència clau de futur a escala global. Les dones constitueixen la meitat de la població mundial i representen la majoria dels nous graduats en la majoria dels països industrialitzats. Com a consumidores, en l'àmbit privat, o com a proveïdores d'organitzacions privades o públiques, és imprescindible que les dones estiguin representades en el disseny i el desenvolupament dels productes. Com a conseqüència de l'envelliment de la població, hi haurà més competència per a personal qualificat. Per això es necessitaran equips de treball que dominin diverses habilitats, altament creatius i innovadors per fer front a la competitivitat global. La diversitat de gèneres en el disseny d'estratègies és un factor positiu per a les empreses i per generar noves idees.

Encara que les dones estan obtenint bons resultats en els seus estudis i aconsegueixen ser graduats universitaris en una proporció més gran que els seus companys,<sup>2</sup> la participació femenina és escassa en els nivells superiors. Les xifres en l'àmbit acadèmic i empresarial ho confirmen.<sup>3</sup> Les dones són una minoria en l'àmbit de la recerca i el coneixement:<sup>4</sup> la participació global de les dones en els cossos docents i investigadors universitaris és del 33,1% i només el 13,7% de les persones integrades en el cos de catedràtics són dones. L'Acadèmia de Ciències té un 3,64% de dones, l'Acadèmia de Doctors

1. Un article en el setmanari *The Economist*, centrat en el paper creixent de la dona en el món del treball, assenyala que el futur de l'economia mundial resta cada vegada més en mans de les dones. *The Economist*, «Women and the World Economy» (12/04/2006). Disponible a: [http://www.economist.com/finance/displaystory.cfm?story\\_id=6802551](http://www.economist.com/finance/displaystory.cfm?story_id=6802551)

2. Segons l'estudi de la Cambra de Comerç de Barcelona (2007) des de 1998 cada any s'ha titulat una mitjana de 19.300 dones i només 13.600 homes a Catalunya.

3. Freixes, Teresa (2007), *Dona i Ciència*. Fòrum de Recerca 2007. Disponible a: [http://www.uab.es/forumdelarecerca/FORUM/DOCS/DONA%20I%20CIENCIA\\_freixes\\_p.pdf](http://www.uab.es/forumdelarecerca/FORUM/DOCS/DONA%20I%20CIENCIA_freixes_p.pdf)

4. Per a més informació sobre la representació femenina en el món de la ciència es pot consultar l'Informe ETAN (*Report on Women and Science*) o l'informe *She figures: Women and science statistics and indicators*.

un 8,86%, l'Acadèmia de Farmàcia un 9,26%, l'Acadèmia de Medicina un 2,17% i la Reial Acadèmia Espanyola té un 6,67% de dones.

En l'àmbit empresarial, és quasi nul·la la presència de les dones en càrrecs directius o de responsabilitat: la xifra més elevada de participació de dones en un Consell d'Administració és a Inditex amb un 22%. El percentatge global de dones que ocupa llocs executius en grans empreses a Espanya arriba escassament al 3%. Entre les organitzacions empresarials i professionals, cal esmentar que en el Cercle d'Empresaris, les dones tenen una participació del 8%, mentre que a la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials la participació és nul·la. A les cambres oficials de Comerç, Indústria i Navegació, el percentatge de dones *presidentes* és només del 2,35%, i en els col·legis oficials, la xifra més elevada és del 25% al Col·legi d'Infermeria.

Les dades ens mostren una participació pobra de les dones en càrrecs de responsabilitat. Encara que s'estan fent avenços enormes al respecte, les dones<sup>5</sup> encara no han aconseguit traspasar els «sostre de vidre», les barreres invisibles que frenen el seu ascens a llocs directius o de responsabilitat. Segons l'informe anual de l'OME, la divisió de gènere entre el treball i la família és probablement la barrera més significativa per a la igualtat en el treball, però hi ha nombrosos factors que mantenen intacte el «sostre de vidre» i s'observa una complexitat enorme en la interrelació entre ells.

Una de les vies que s'està adoptant per poder superar aquest «sostre de vidre» és la creació de la pròpia empresa. Els experts assenyalen que entre els models d'empreses que són creats per dones hi ha el de les que volen adquirir autonomia i triomfar. Això ens indica clarament que les estructures i jerarquies empresarials actuals són lluny de permetre aquesta autonomia i lideratge que la dona demana.

Un factor important per incrementar el creixement econòmic és l'augment del nombre d'emprenedors. A Europa encara ens trobem molt per sota dels percentatges dels Estats Units en nombre d'emprenedors. Mentre que només un 4% dels europeus ha creat una empresa, la xifra als Estats Units és d'un 11%. En el cas de les dones emprenedores, encara que el nombre d'empreses estigui creixent a Europa, el ritme no és tan ràpid com el dels Estats Units i l'activitat empresarial femenina se situa per sota de la mitjana internacional segons el Global Entrepreneurship Monitor (GEM). En tots els països de la Unió Europea, la creació d'empreses per dones està augmentant, igual que la resta de treballadores remunerades, i les empresàries combinen generalment la feina a l'empresa amb la feina a casa i les responsabilitats familiars. Les dones emprenedores a Europa tenen empreses en el sector serveis i es tracta d'empreses més petites i més joves que les dels homes.

A Catalunya, l'11,7% de les dones ocupades són empresàries, i en el cas dels homes ocupats el 19,9% són empresaris, segons dades del segon trimestre de 2006 de l'enquesta de població activa. Un estudi elaborat per l'Instituto de la Mujer (febrer de 2007) conclou que la majoria de les noves empreses les funden dones. Aquestes empreses s'ubiquen, principalment, en el sector serveis. Segons dades del Consejo Económico y Social, la taxa de supervivència de les empreses creades per les dones és del 80%, cosa que posa de manifest que les empresàries tenen una capacitat d'adaptació més grans als canvis i a l'evolució del mercat laboral.

No obstant això, la creació d'empreses, que dona sortida a la iniciativa femenina, no és sempre una ajuda a la competitivitat. Sovint, les noves empreses són massa fràgils i petites, solen tenir molts problemes per incorporar tecnologia, per vincular-se amb l'exterior i per obtenir beneficis regulars amb els quals aporten guanys escassos de productivitat a l'economia. Així mateix, la incorporació incompleta al mercat laboral del talent femení té costos importants. En aquesta línia, la Cambra de Comerç de

5. Altres raons: creació d'empreses per a dones que estan inactives o a l'atur; reactivació d'empreses per part de dones assalariades, i empreses tradicionalment femenines.

Barcelona<sup>6</sup> ha publicat recentment un estudi sobre l'impacte que té sobre l'economia catalana el fet que dones qualificades abandonin el mercat laboral. En aquest estudi es quantifica econòmicament per primera vegada la pèrdua de talent femení. Entre el 1996 i el 2006 varen abandonar el mercat laboral 19.476 dones universitàries, i aquest últim any es comptabilitzaven 71.041 persones inactives amb formació superior a Catalunya, de les quals el 73% eren dones. Aquesta pèrdua de talent femení té un cost equivalent per a l'economia catalana de 977 milions d'euros, el 0,5% del PIB català el 2006. Per això, resulta necessari accelerar la incorporació plena de la dona a les grans empreses, en les grans decisions i no únicament a les petites empreses que elles creen. La importància dels equips mixtos en el més alt nivell empresarial s'està reflectint positivament en els beneficis de les empreses com ho demostra una investigació recent en les 500 principals empreses a escala mundial.<sup>7</sup>

Les raons darrere de la formació del «sostre de vidre» en l'àmbit acadèmic, científic i empresarial són diverses, i és molt complex analitzar i esmentar les causes exactes (influència d'estereotips, conciliació de vida familiar, etc.). En el cas del món emprenedor, hi ha tota una sèrie de problemes que dificulten l'establiment d'una empresa, entre d'altres, la manca d'accés a finançament, la poca experiència en gestió i qualificacions limitades, un coneixement pobre de la utilització de les tecnologies de la informació i problemes relacionats amb requeriments administratius i regulatoris. Alguns d'aquests factors, i en especial l'accés a finançament, es magnifiquen en el cas de les dones.

En aquest context, s'estan creant tota una sèrie de mecanismes i iniciatives per facilitar l'activitat emprenedora entre les dones.<sup>8</sup> A escala internacional, tenim organitzacions de dones emprenedores (EWN-Eurochambers Women Network i FEM-Female Europeans of Medium and Small Enterprises). A més a més de les diferents organitzacions nacionals, com ara la Federación Española de Mujeres Empresarias, de Negocios y Profesionales (FEMENP) i la Organización de mujeres empresarias y gerencia activa (OMEGA), podríem esmentar altres xarxes que promouen les dones emprenedores:

- **AFAEMME** (associació d'organitzacions de dones empresàries de la Mediterrània).
- **FemStart** (fomenta el debat públic sobre el suport universitari perquè científiques creïn les seves empreses).
- **ImpressNetwork** (xarxa internacional de dones emprenedores).

I diferents projectes com el Women in Business and decision-making.

A Catalunya, s'han fet avenços legislatius importants amb la llei de la paritat, i hi ha programes específics com «Àgora per a directives» i el premi a la dona emprenedora, entre d'altres.

El fenomen *womenomics* representa una clara oportunitat de negoci per a moltes dones, per partida doble. Per una banda, hi ha molts sectors de mercats que han estat tradicionalment representats per les dones i que gràcies a iniciatives locals i nacionals es poden fomentar i créixer. Per l'altra, l'augment del poder adquisitiu de la dona farà que en el futur calgui tenir-la molt en compte a l'hora de dissenyar productes o campanyes publicitàries, i les empreses hauran de tenir representació femenina en els seus equips per poder entendre les necessitats de les noves consumidores, dissenyar millor els productes que elles necessiten i, d'aquesta manera, ser competitives en el nou entorn global. De fet, en alguns països la veu femenina ja es té molt en compte. Als Estats Units,

6. Cambra de Comerç de Barcelona (2007), L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení. Gabinet d'opinió. Gener de 2008. Disponible a: [http://www.cambrabcn.org/Catalan/Economia/documents/opinio\\_talent\\_femeni.pdf](http://www.cambrabcn.org/Catalan/Economia/documents/opinio_talent_femeni.pdf)

7. L'estudi «The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards» (2007), elaborat per la consultora Catalyst, Inc., mostra la relació positiva que existeix entre la inclusió de dones a la junta directiva i els resultats empresarials de les empreses de Fortune 500. Més informació a: <http://www.catalyst.org/knowledge/files/Bottom%20Line%20202.pdf>

8. En el Portal de la Dona Emprenedora trobem una relació detallada d'associacions nacionals i internacionals, i esdeveniments: [http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/womenentr\\_portal.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/womenentr_portal.htm)

per exemple, hi ha consultores que fan investigacions de mercat del sector femení —«Frank about women» ([www.frankaboutwomen.com](http://www.frankaboutwomen.com)) i «Trendsight» ([www.trendsight.com](http://www.trendsight.com))—, i la casa Volvo va contractar un equip només de dones per dissenyar un nou model de cotxe destinat al públic femení.

La Unió Europea impulsa de diverses formes la incorporació de les dones en les decisions socials i econòmiques, i observa l'evolució de diversos indicadors que mesuren els resultats obtinguts país a país. En el context europeu, només Noruega integra eficaçment les dones segons l'estudi «Women and men in decision-making 2007».<sup>9</sup> Aquest estudi destaca també els avenços observats en diferents països, entre ells Espanya, que permetran en el futur pròxim remoure les barreres actuals i aconseguir guanys de productivitat significatius.

En l'actualitat, s'està estenen lentament en la consciència col·lectiva la idea que és cabdal la presència de la dona en el món empresarial per aconseguir creixement i progrés econòmic, i segurament serà el nou entorn competitiu global el que trencarà a poc a poc aquest «sostre de vidre». Tal com apuntava Christopher Caldwell en el seu article del *Financial Times*, «en el 2020 les dones no hauran d'anunciar les seves demandes. Qualsevol companyia que vulgui sobreviure haurà d'anticipar-s'hi».<sup>10</sup>

## Bibliografia

CALDWELL, C. (2003), The feminist business agenda. *Financial Times* (26/09/2003). Disponible a: <http://mailman.lbo-talk.org/2003/2003-September/023813.html>

Cambrà de Comerç de Barcelona (2007), L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení. Gabinet d'opinió. Gener de 2008. Disponible a: [http://www.cambracn.org/Catalan/Economia/documents/opinio\\_talent\\_femeni.pdf](http://www.cambracn.org/Catalan/Economia/documents/opinio_talent_femeni.pdf)

Catalyst, Inc. (2007), The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards. Disponible a: <http://www.catalyst.org/knowledge/files/Bottom%20Line%202.pdf>

Comissió Europea (2001), Política Científica de la Unió Europea. Informe del Grup de Treball ETAN sobre dona i ciència. Disponible a: [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_etan\\_es\\_200101.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_es_200101.pdf)

Comissió Europea (2002), Women in Industrial Research-speeding up changes in Europe. Disponible a: [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir_final.pdf)

Comissió Europea (2007), «Women and men in decision-making 2007». Disponible a: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/balancedparticipation/report\\_trends\\_final\\_2007\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/balancedparticipation/report_trends_final_2007_en.pdf)

COPPOLA, S. (2007). Jornada Àgora per a directives. 28 de juny de 2007. Disponible a: FREIXES, T. (2007), Dona i Ciència. Fòrum de Recerca 2007. Disponible a: [http://www.uab.es/forumdelarecerca/FORUM/DOCS/DONA%20I%20CIENCIA\\_freixes\\_p.pdf](http://www.uab.es/forumdelarecerca/FORUM/DOCS/DONA%20I%20CIENCIA_freixes_p.pdf)<http://www.donesenxarxa.cat/spip.php?article436>

<sup>9</sup>. European Commission (2007), «Women and men in decision-making 2007». Disponible a: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/balancedparticipation/report\\_trends\\_final\\_2007\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/balancedparticipation/report_trends_final_2007_en.pdf)

<sup>10</sup>. Caldwell, C. (2003), The feminist business agenda. *Financial Times* (26/09/2003). Disponible a: <http://mailman.lbo-talk.org/2003/2003-September/023813.html>

FREIXES, T. (2007), Dona i Ciència. Fòrum de Recerca 2007. Disponible a: [http://www.uab.es/forumde-larecerca/FORUM/DOCS/DONA%20I%20CIENCIA\\_freixes\\_p.pdf](http://www.uab.es/forumde-larecerca/FORUM/DOCS/DONA%20I%20CIENCIA_freixes_p.pdf)

Ministeri de Treball i Afers Socials (2006), Revista de Actualidad Internacional y Sociolaboral. Disponible a: <http://www.mtas.es/mundo/Revista/Revista96/123.pdf>

OME (2006), Informe anual 2006: Tendències de futur i noves realitats, Observatori de Mercats Exteriors del COPCA, Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, Generalitat de Catalunya. Disponible a: <http://www.anella.cat>

OME (2007), Informe anual 2007: Un nou mapa de mercats i oportunitats, Observatori de Mercats Exteriors del COPCA, Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, Generalitat de Catalunya. Disponible a: <http://www.anella.cat>

QUARK, P. (2007) «Dones i ciència: trencant el sostre de vidre». Disponible a: <http://blocs.mesvilaweb.cat/node/view/id/40017>

SHAW, K. (2005), Women's contribution to productivity, Federal Reserve Bank of Boston, Disponible a: <http://www.bos.frb.org/economic/nerr/rr2005/q1/section4a.pdf>

*The Economist*, «Women and the World Economy» (12/04/2006). Disponible a: [http://www.economist.com/finance/displaystory.cfm?story\\_id=6802551](http://www.economist.com/finance/displaystory.cfm?story_id=6802551)