

# Radiografia empresarial de la dona a l'Anoia

Informe de resultats



Amb el suport de:



# Index

<b>Introducció</b>	5
<b>Fitxa tècnica de l'enquesta i objectius de l'estudi</b>	6
<b>Principals resultats</b>	7
<b>Conclusions</b>	13
<b>Reptes de futur</b>	15

27%

82%

25%

30%

75%

10%

18%

25%

32%

40%

50%

58%

65%

75%

82%

90%

100%

97%  
TOTAL

97%  
TOTAL

70240

55800

27235

35791

85%

62%

38%

79%

3400

2900

2013

2014



Nam libero tempore,  
cum soluta forte.

Temporibus autem  
maioribus et minoribus.

Et harum quidem  
rerum cupido nos tenet.

Temporibus autem  
maioribus et minoribus  
maioribusque tempore.

lorem ipsum

lorem ipsum

lorem ipsum

co

no

ut

er

er

er

er

# Introducció

Des de la comissió de treball UEA Inquieta hem impulsat aquest estudi per tal que ens permeti fer una radiografia de la realitat empresarial de la dona, posant en valor la seva participació en la presa de decisions de la comarca.

Ja amb un anterior article publicat a la UEA Magazine vam fer un especial sobre el passat i el present de la dona al teixit empresarial anoïenc amb informació de l'Arxiu Comarcal de l'Anoia i de l'IDESCAT; per tal de donar visibilitat a les dones emprenedores que formen part de la història de la indústria i l'empresa a la comarca; i també, les presents; però ens calia anar més a fons i fer un retrat sobre les dones al capdavant de l'activitat empresarial de l'Anoia en l'actualitat.

Per tant, aquest estudi és un punt i seguit a tota la feina que empeny la comissió UEA Inquieta per empoderar, donar suport i visibilitat a la dona empresària, directiva i professional de la comarca.

Creiem que és un informe necessari que permetrà treballar altres projectes i programes adreçats a empresàries i directives i acompanyar-les en el seu desenvolupament professional, però que també han de servir per retenir i atraure talent femení. A més, des de la comissió el que volem és donar un missatge a l'administració, al món empresarial i a la societat perquè encara ens queda molt camí per recórrer per trencar sostres de vidre i de ciment per tal d'assolir la plena igualtat. Volem incentivar la presència femenina en els llocs de responsabilitat per tal que existeixi la plena igualtat d'oportunitats; transmetre que és necessari apostar per la flexibilitat per compatibilitzar la vida professional i personal; però també, ser referents en exposar a les futures generacions que les ocupacions i els càrrecs directius no entenen de raó de gènere.

## Comissió UEA Inquieta

La Unió Empresarial de l'Anoia (UEA) és una associació empresarial sense ànim de lucre i de lliure afiliació que agrupa gremis i empreses de diferents sectors econòmics de l'Anoia des de l'any 1982.

Des de l'entitat, es treballa pels sectors a través de sectorials, grups i comissions de treball. En aquest sentit, una d'aquestes comissions de treball és UEA Inquieta, que neix a finals de 2015 amb l'objectiu

de posar en valor i donar visibilitat a la dona en el món empresarial i econòmic. Aquesta comissió està formada per un grup de dones empresàries, directives i/o professionals actives, amb ganes de treballar i de canviar la visió del món empresarial. Des d'aquesta comissió s'ha volgut impulsar aquest estudi que ha de permetre aprofundir en la situació de les dones empresàries i directives de la comarca.

# Fitxa tècnica de l'enquesta a empresàries i directives de l'Anoia

<b>Univers</b>	Dones amb càrrecs de decisió dins d'una empresa (empresàries o directives) o autònomes
<b>Àmbit</b>	Anoia
<b>Mostra real obtinguda</b>	La mostra total és de 141 enquestes (108 d'empresàries o directives i 33 d'autònomes). En un mostreig aleatori aquesta grandària mostral suposaria un marge d'error global de $\pm 8,42\%$ , per a un nivell de confiança del 95,5% (dos sigma) en el supòsit de màxima indeterminació ( $p/q=50/50$ ).
<b>Procediment de mostreig</b>	Mostreig no probabilístic a partir de contactes de la UEA i de la difusió pública del qüestionari.
<b>Tipus d'entrevista</b>	Online. Als contactes de la UEA se'ls han enviat invitacions a participar en l'enquesta i un màxim de dos recordatoris a qui no havia respost. També han pogut accedir a l'enquesta mitjançant un enllaç genèric altres entrevistades que han estat captades per bola de neu a través de contactes o han conegut l'estudi a través dels canals de difusió de l'associació.
<b>Dates de camp</b>	Del 4 al 22 de maig de 2023.
<b>Elaborat per</b>	Psyma Group

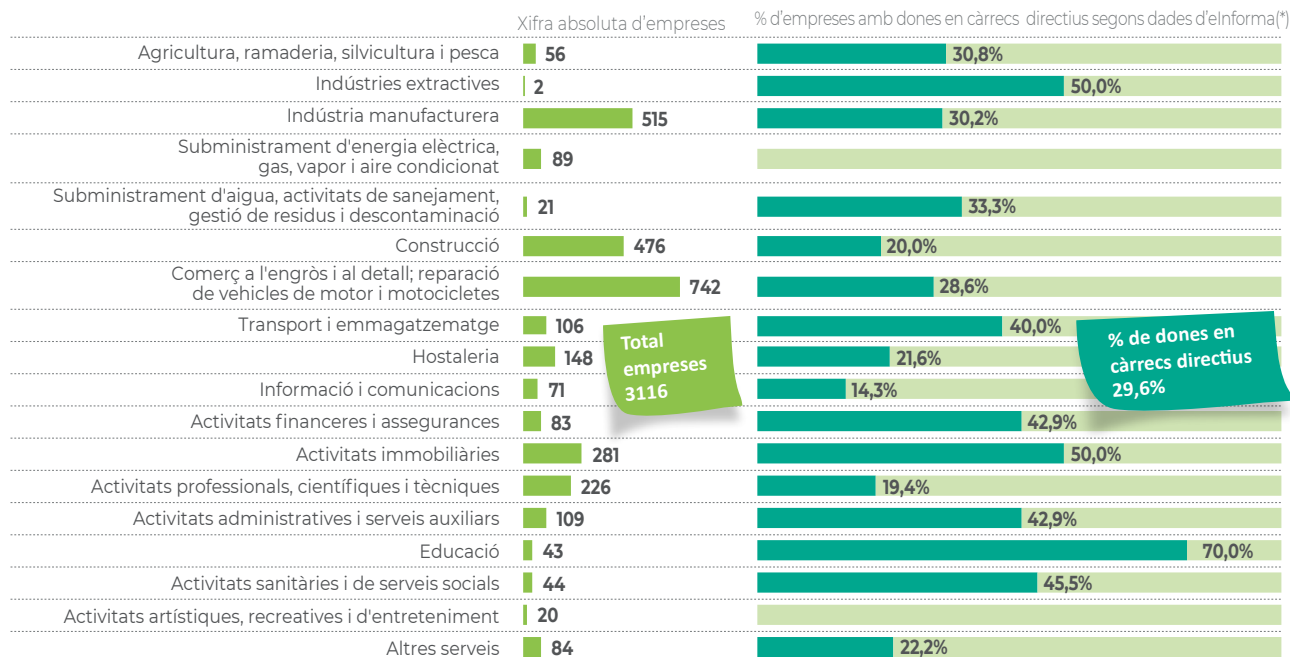
## Objectius de l'estudi:

1. Determinar quin pes tenen les dones empresàries o directives en el conjunt de les empreses de l'Anoia.
2. Esbrinar quin és el perfil sociodemogràfic i laboral de les dones empresàries i directives de l'Anoia i quines són les seves percepcions i opinions i, en concret:
  - Perfil sociodemogràfic de les dones empresàries i directives i de les treballadores autònomes
  - Perfil de les empreses amb dones empresàries o directives
  - Formació a les persones treballadores
  - Compromisos i polítiques d'igualtat implementades a les empreses
  - Frens percebuts al desenvolupament de la carrera professional de les dones

# Principals resultats

## 1. Les dones al capdavant de l'activitat empresarial de l'Anoia

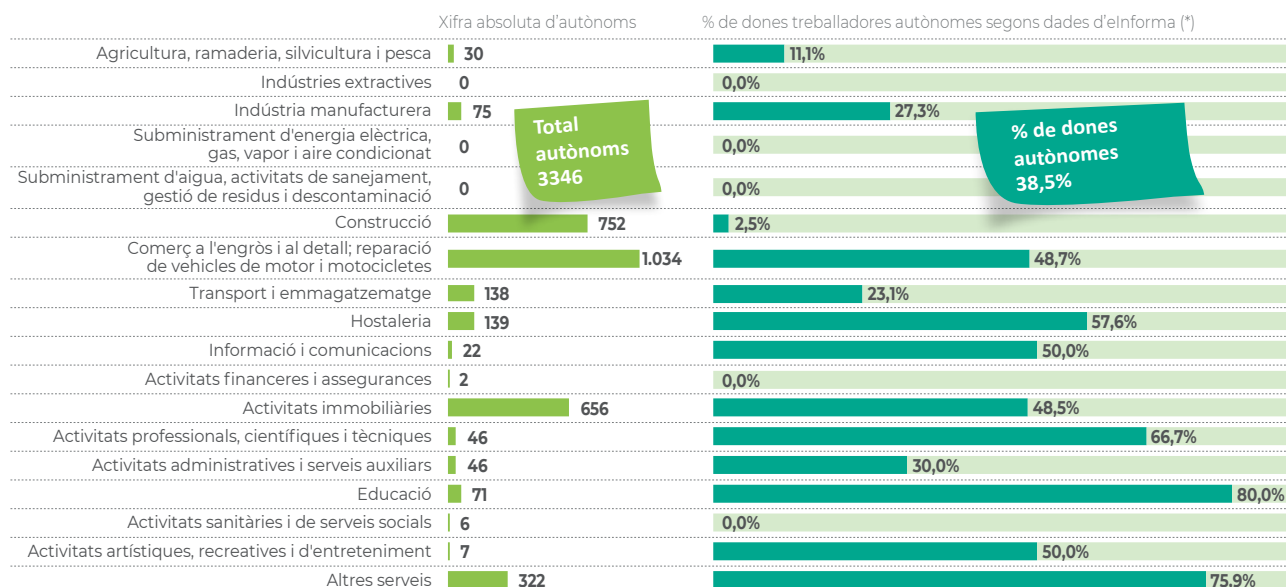
### Presència de dones en càrrecs directius d'empreses



A partir de les dades de 3116 empreses de l'Anoia, principalment dels sectors del Comerç (742), la Indústria manufacturera (515) i la Construcció (476), s'observa que la proporció de dones en càrrecs directius és del 29,6%.

(\*) Mostra aleatòria de 800 empreses. Càrrecs directius registrats a eInforma.

### Presència de dones entre les persones treballadores autònomes



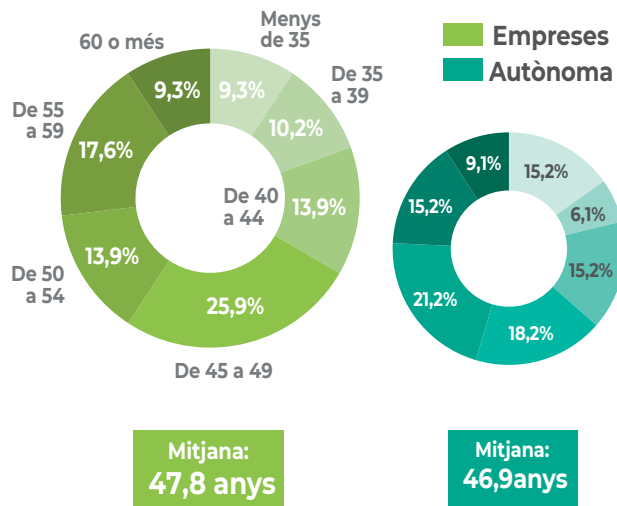
A partir de les dades de 3346 persones treballadores autònomes de l'Anoia, principalment dels sectors del Comerç (1034), la Construcció (752) i les Activitats immobiliàries (656), s'observa que la proporció de dones és del 38,5%.

(\*) Mostra aleatòria de 800 persones autònomes.

## 2. Perfil de les persones entrevistades

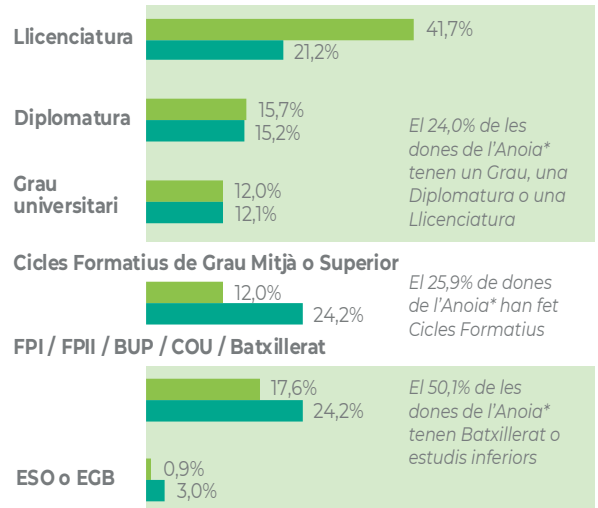
### Edat i nivell educatiu

#### EDAT



Quina és la seva edat?

#### NIVELL EDUCATIU

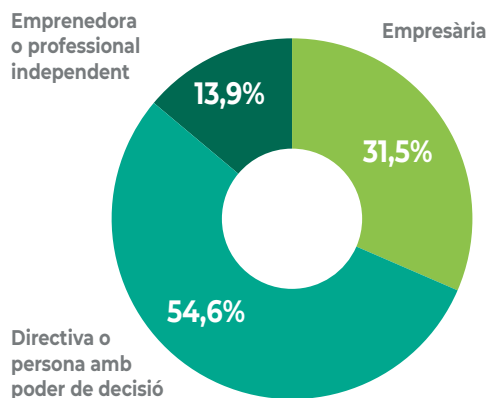


Nivell de formació assolit de les dones de 15 a 64 anys  
 Font. Idescat 2020.  
 Quin és el seu nivell formatiu?

### Perfil professional i departament o àrea funcional on desenvolupa la seva activitat

#### PERFIL PROFESIONAL

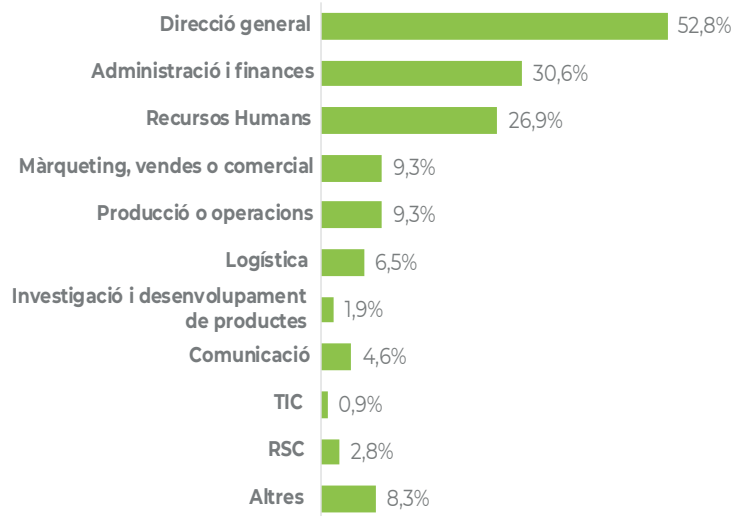
(submostra d'empreses)



P2. Quin és el seu perfil professional?

#### ÀREA FUNCIONAL

(submostra d'empreses)



P13. Vostè personalment, en quin departament o àrea funcional desenvolupa la seva activitat?

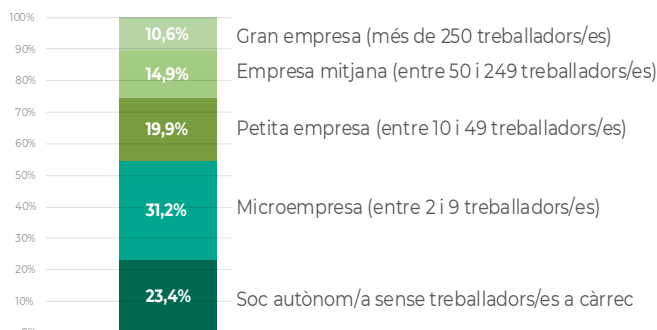


## 3. Perfil de les empreses amb dones empresàries o directives

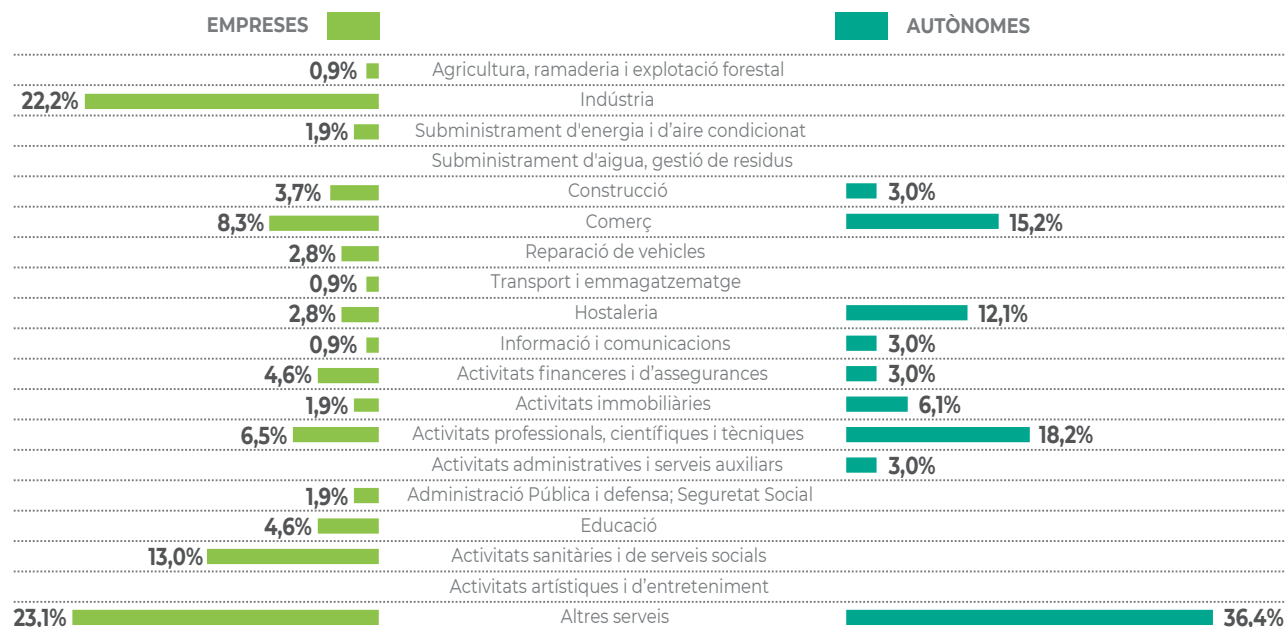
### Nombre de treballadors

#### EMPRESSES I AUTÒNOMES

P3. Quantes persones treballen a la seva empresa?



### Sector d'activitat

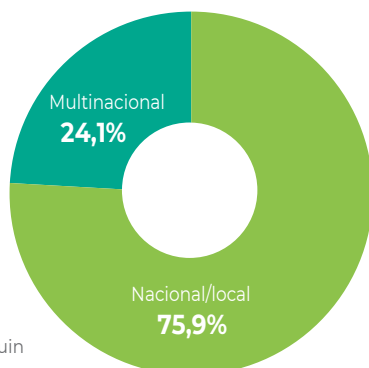


P4. Quin és el sector d'activitat de la seva empresa?

P5. En quin sector desenvolupa vostè la seva activitat?

### Àmbit d'actuació

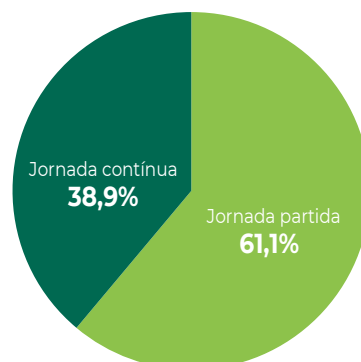
#### EMPRESSES



P6. La seva empresa en quin àmbit opera?

### Tipus de jornada

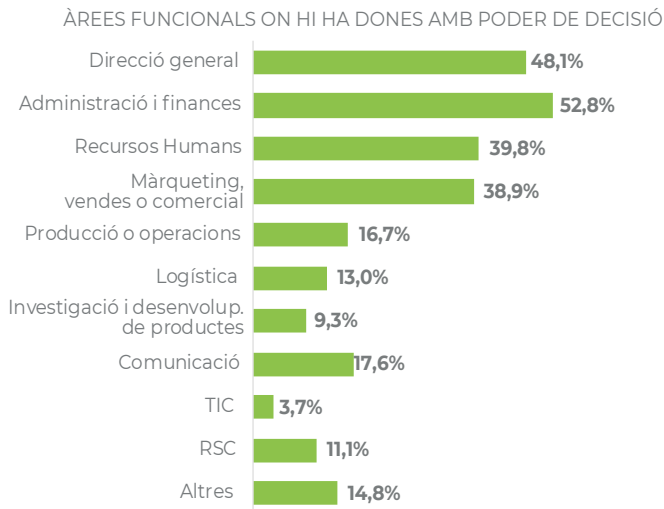
#### EMPRESSES



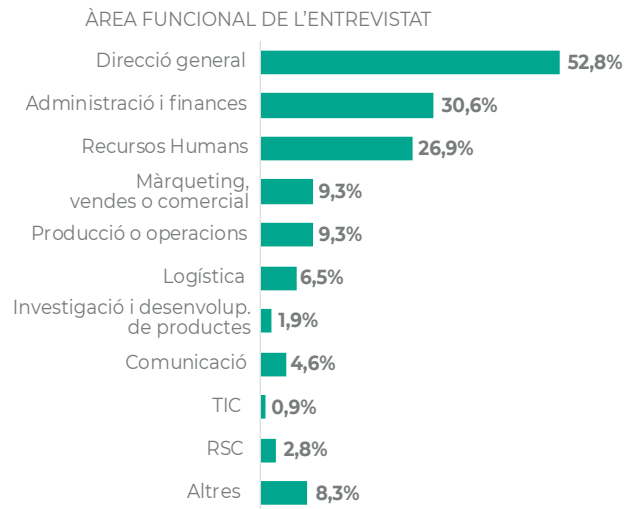
P7. Quin tipus de jornada és més habitual a la seva empresa?

## Departaments o àrees funcionals amb dones amb poder de decisió

### EMPRESSES

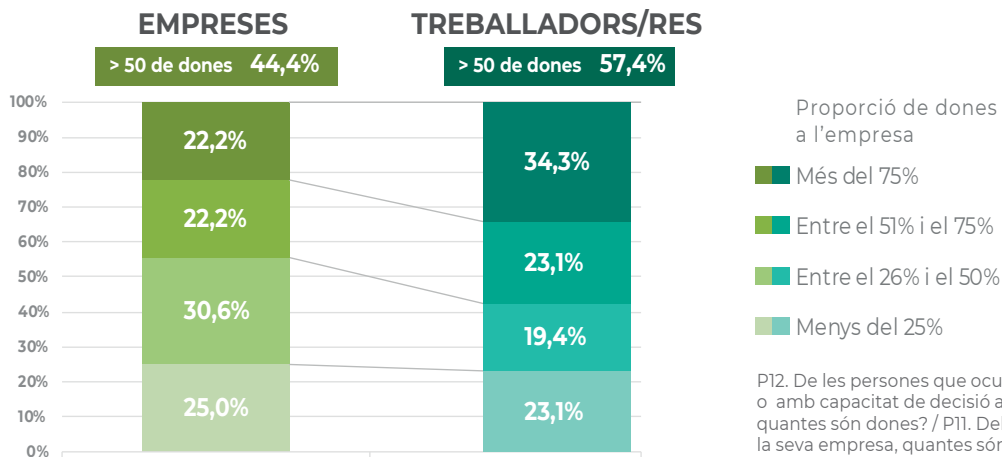


P14. En quins departaments o àrees funcionals hi ha dones amb poder de decisió a la seva empresa?



P13. Vostè personalment, en quin departament o àrea funcional desenvolupa la seva activitat?

## Proporció de dones a l'empresa

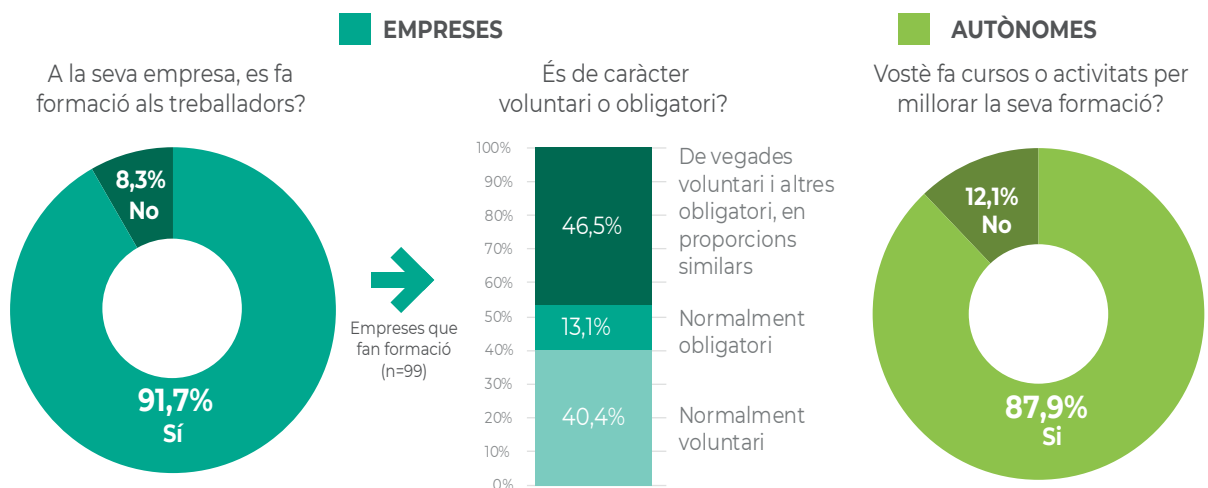


P12. De les persones que ocupen llocs directius o amb capacitat de decisió a la seva empresa, quantes són dones? / P11. Del total de persones de la seva empresa, quantes són dones?

Entre les persones en llocs de direcció

Entre les persones treballadores

## 4. Formació a les persones treballadores



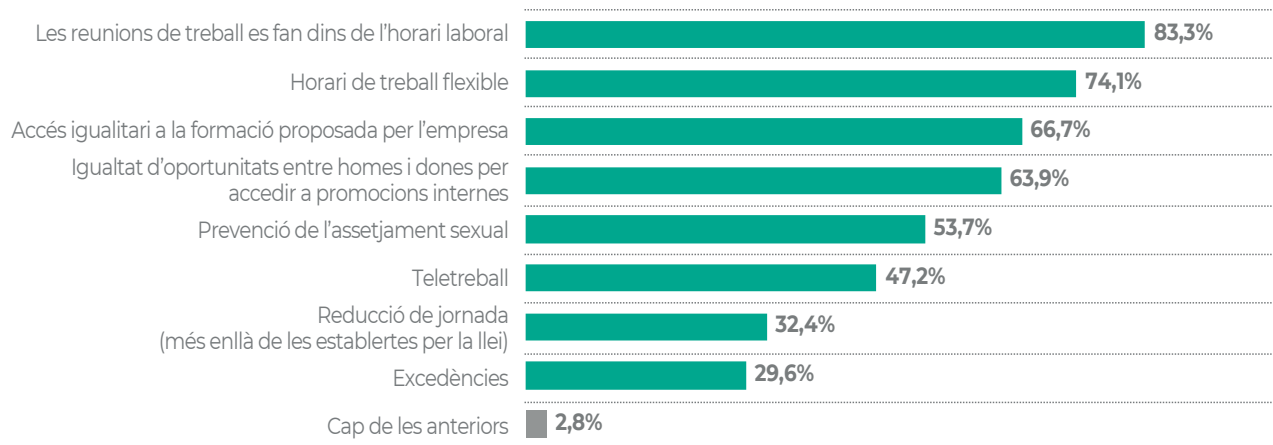
P8. A la seva empresa es fa formació als treballadors?  
P9. Aquesta formació és de caràcter voluntari o obligatori?

P8. Vostè fa cursos o activitats per millorar la seva formació?

## 5. Compromisos i polítiques d'igualtat

### Polítiques d'igualtat existents

#### EMPRESSES



P15. La seva empresa aplica alguna de les següents polítiques d'igualtat? Indiqui quines.

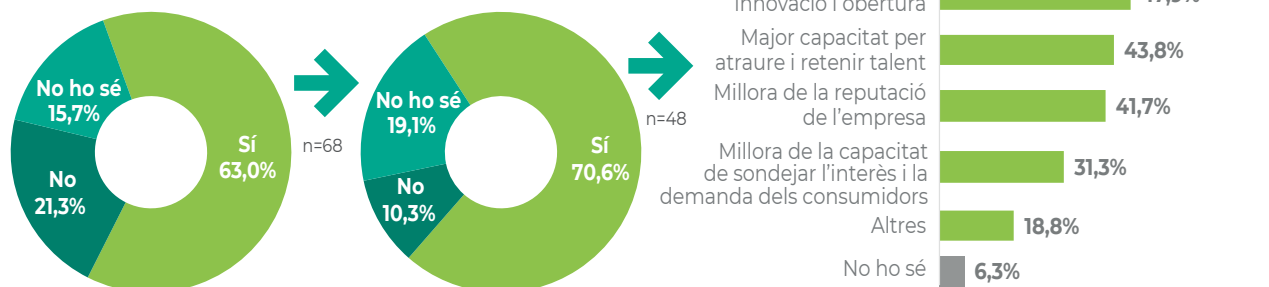
### Polítiques orientades a promoure la presència de dones en càrrecs directius i efecte percebut

#### EMPRESSES

La seva empresa aplica polítiques d'igualtat amb l'objectiu de promoure la presència de dones en càrrecs directius o de decisió?

Aquestes polítiques han contribuït a millorar els resultats empresarials?

Quines millores han experimentat els resultats empresarials?

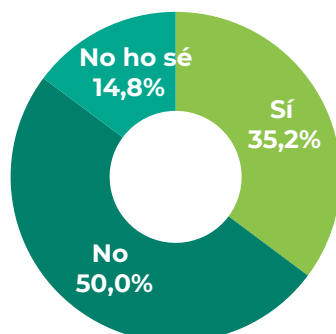


P16. La seva empresa aplica polítiques d'igualtat que tinguin com a objectiu promoure la presència de dones en càrrecs directius o de decisió? / P17. En la seva opinió, les polítiques per promoure la presència de dones en càrrecs directius o de decisió han contribuït a millorar els resultats empresarials? / P18. Quines millores han experimentat els resultats empresarials?

### Compromisos amb la igualtat com a principi estratègic

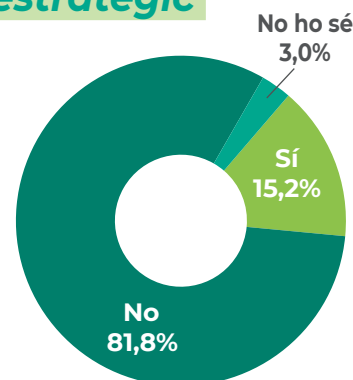
#### EMPRESSES

Existeix algun tipus de compromís formal i per escrit, per part de la direcció de l'empresa, on es manifesti la igualtat com a principi estratègic per a la companyia?



#### AUTÒNOMES

Ha establert vostè algun tipus de compromís formal i per escrit amb els seus clients on es manifesti la igualtat com a principi estratègic de la seva actuació?

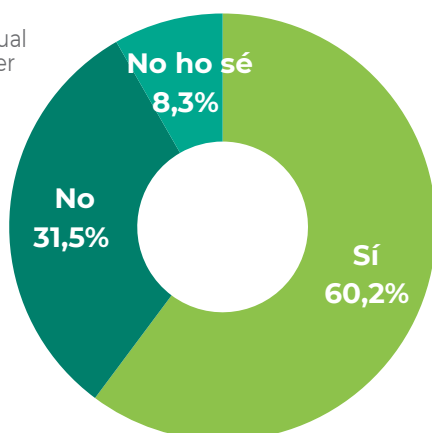


P19. Existeix algun tipus de compromís formal i per escrit, per part de la direcció de l'empresa, on es manifesti la igualtat com a principi estratègic per a la companyia? / Ha establert vostè algun tipus de compromís formal i per escrit amb els seus clients on es manifesti la igualtat com a principi estratègic de la seva actuació?

## Existència de protocols enfront l'assetjament

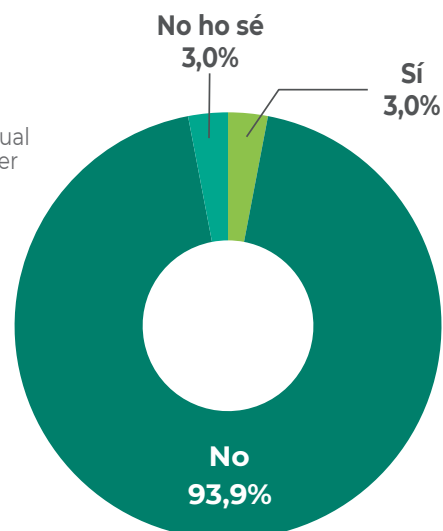
### EMPRESSES

La seva empresa, disposa d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe?



### AUTÒNOMES

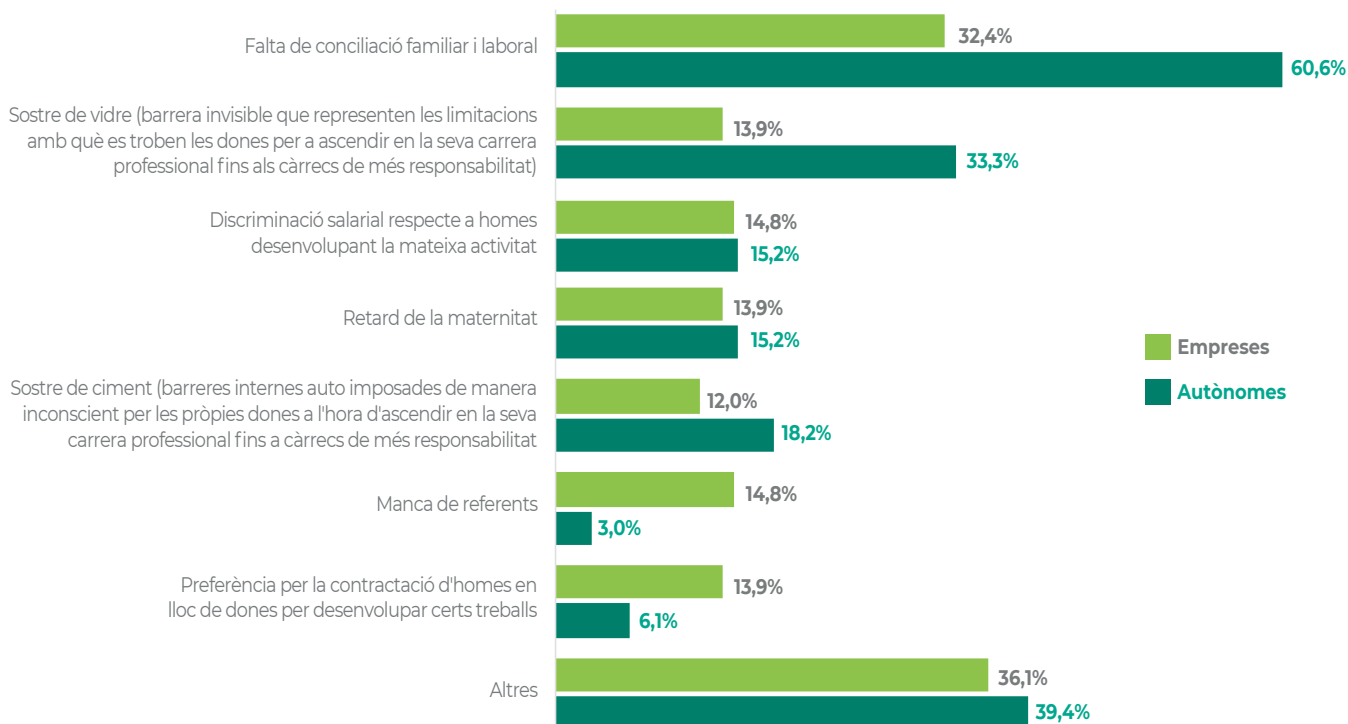
Disposa vostè d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe?



P20. La seva empresa, disposa d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe? / Disposa vostè d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe?

## 6. Frens al desenvolupament de la carrera professional de les dones

### EMPRESSES I AUTÒNOMES



P21. Amb quin d'aquests inconvenients considera que s'ha trobat a l'hora de desenvolupar la seva carrera personal?

# Conclusions

## Resum del perfil de les persones entrevistades:

- 76,6% són empresàries o directives
- 23,4% són treballadores autònomes

La seva edat mitjana és:

- 47,8 anys en el cas d'empresàries o directives
- 46,9 anys en el cas de treballadores autònomes

El seu nivell d'estudis és superior al de la població femenina en edat de treballar (24%):

- 69,4 % en el cas d'empresàries o directives
- 48,5 % en el cas de treballadores autònomes

## Sintesi del perfil de les empreses amb dones empresàries o directives:

- A les empreses, els àmbits funcionals que apleguen una major proporció de dones amb poder de decisió són Administració i finances (52,8%), Direcció general (48,1%), Recursos humans (39,8%) i Màrqueting, vendes o comercial (38,9%).
- El tipus de jornada més habitual, amb el 61,1% dels casos, és la jornada partida, front a un 38,9% de jornada contínua.
- Tres quartes parts de les empreses amb dones empresàries o directives operen principalment en l'àmbit Nacional/Local (75,9%) i la resta, el 24,1%, en l'àmbit Multinacional.
- Aproximadament, a 9 de cada 10 empreses (91,7%) es fa formació a les persones treballadores, amb caràcter de vegades voluntari i de vegades obligatori (46,5%) o bé voluntari (40,4%). Entre les treballadores autònomes, el 87,9% es forma.

## Compromisos i polítiques d'igualtat a les empreses:

- Les principals polítiques d'igualtat que apliquen les empreses són la realització de les reunions de treball dins l'horari laboral (83,3%), l'horari de treball flexible (74,1%), l'accés igualitari a la formació proposada per l'empresa (66,7%) i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per accedir a promocions internes (63,9%).
- Gairebé dues terceres parts d'empreses amb dones empresàries o directives (63,0%) apliquen polítiques d'igualtat amb l'objectiu de promoure la presència de dones en càrrecs directius o de decisió. D'aquestes, un 70,0% consideren que han contribuït a la millora dels resultats empresarials, un 19,1% no ho saben i només un 10,3% creuen que no.
- Entre les que consideren que les polítiques d'igualtat han dut a millorar els resultats, un 64,9% ho atribueixen a la millora en els resultats comercials, un 47,9% a una major innovació i obertura, un 43,8% a una major capacitat per atraure i retenir talent i un 41,7% a una millora de la reputació de l'empresa.
- En poc més d'una tercera part de les empreses (35,2%) hi ha alguna mena de compromís formal i per escrit, per part de la direcció de l'empresa, on es manifesti la igualtat com a principi estratègic de la companyia.
- En 6 de cada 10 empreses (60,2%) amb empresàries o directives hi ha un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

## Compromisos i polítiques d'igualtat entre les treballadores autònomes:

- Només un 15,2% de les treballadores autònomes han establert alguna mena de compromís formal i per escrit amb els clients on es manifesti la igualtat com a principi estratègic de la seva actuació.
- Només el 3,0% de les treballadores autònomes disposa d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

## Frens al desenvolupament de la carrera professional de les dones:

- El principal fre al desenvolupament de la carrera professional de les dones empresàries i directives és la falta de conciliació familiar i laboral (32,4%).
- S'esmenten també altres frens amb un percentatge inferior i que se situa en tots els casos entre el 12% i el 15%:
  - Sostre de vidre
  - Discriminació salarial
  - Retard de la maternitat
  - Sostre de ciment
  - Manca de referents
  - Preferència per la contractació d'homes en lloc de dones en certs treballs
- Entre les treballadores autònomes el fre més esmentat també és la falta de conciliació familiar i laboral (60,6%), seguida del sostre de vidre (33,3%).

# Reptes de futur

## **Foment de les professions STEM entre les nenes**

Com sempre, un dels punts febles és la falta de dones en les professions STEM, per tant, és imprescindible poder apropar-les a les noves generacions. En aquest sentit, des de la Fundació UEA treballem el projecte Professions de Futur, que apropa la realitat de les

empreses a les escoles i instituts de la comarca, convertint-se en una de les eines que tenim per prioritzar la presència d'empresàries i professionals STEM en aquestes jornades.

## **Promoure la visibilitat de referents femenins**

Lligat amb el punt anterior, calen més referents femenins en tots els àmbits: industrial, científic, tecnològic, etc. S'han de facilitar escenaris que

serveixin per donar visibilitat a les dones i que siguin font d'inspiració per les generacions futures.

## **Prioritzar les mesures que ajudin a la conciliació familiar i laboral**

Un dels frens recurrents en el desenvolupament de la carrera professional de les dones és la falta de conciliació familiar i laboral, això queda molt reflectit en la tipologia de jornada predominant a les empreses de l'Anoia que és la jornada partida. La

jornada laboral hauria de ser flexible, potenciant el teletreball en certs llocs de treball així com el treball per objectius. S'ha de fer pedagogia a les empreses perquè puguin aplicar la flexibilitat en la seva jornada laboral.

## **Empoderament femení**

S'ha de treballar l'autoestima femenina, ja que sol ser un dels principals sostres de ciment autoimposats per les dones mitjançant cursos/tallers/jornades.

Les dones tenen menys confiança a l'hora de, per exemple, negociar un increment de sou i per això és necessari treballar les seves creences limitants.

## **Creació de xarxes de contacte en clau femenina**

Proporcionar a les dones empresàries, directives i professionals punts de trobada on puguin establir relacions professionals, ja que la forma de relacionar-se de les dones en l'àmbit dels negocis és diferent de la forma de fer dels homes. Els homes dediquen

més temps a establir aquest tipus de relacions i les dones no els hi dediquen tant temps ni els hi donen tanta importància. La UEA Inquieta impulsa aquests punts de trobada mitjançant les trobades inquietes que organitza bimensualment des de 2022.

## **Implicació de les administracions públiques mitjançant l'aplicació de mesures que fomentin la igualtat de gènere**

Legalment, s'ha de continuar treballant en la penalització de conductes discriminatòries dins les empreses. Mesures com el registre retributiu per reduir l'esclatxa salarial, la implantació dels plans d'igualtat, l'equiparació de permisos de maternitat i

paternitat, etc., són mesures molt necessàries i que ja estan donant resultats per frenar la discriminació de gènere en l'àmbit empresarial.

