



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

"Actuació subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu"

Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur



INFORME FINAL

PROMOCIÓ DE LES DONES EN LLOCS DE PRESA DE DECISIÓ A LES PIMES DE CATALUNYA





ÍNDEX

DADES ESTADÍSTIQUES SOBRE DONES I PIMES A ESPANYA I CATALUNYA	2
1. SITUACIÓ GENERAL DEL MERCAT LABORAL D'ESPANYA	2
1.1. Situació del mercat laboral per duració de la jornada de treball	4
1.2. El impacte de la nascuda de fills en la duració de la jornada laboral	5
1.3. La taxa d'ocupació i el nivell d'educació.....	8
1.4. Transició de l'educació al món laboral.....	8
1.5. La població aturada.....	9
1.6. La segregació ocupacional i sectorial.....	10
2. LA SITUACIÓ DE LES PIMES A ESPANYA	13
3. LA SITUACIÓ DE LES PIMES A CATALUNYA	15
RESULTATS DE L'ENQUESTA FETA ALS REPRESENTANTS DE LES PIMES DE CATALUNYA.....	19
1. DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA.....	19
2. SITUACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT I LA SEVA FINANCIACIÓ	22
3. OPINIONS SOBRE LES OPORTUNITATS I ELS OBSTACLES DE LA PROMOCIÓ I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES ALS CÀRRECS DE PRESA DE DECISIONS.	22
4. INCIDÈNCIA DE LES MESURES D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ SOBRE LA PROMOCIÓ DE LES DONES A CÀRRECS DIRECTIUS.....	24
5. LIDERATGE A LA INTRODUCCIÓ DE MESURES I OBSTACLES D'IMPLANTACIÓ.....	26
CONCLUSIONS I RECOMANACIONS	29
BIBLIOGRAFIA I FONTS	31
ANEXE 1: QÜESTIONARI DEL PROJECTE	32
ANEXE 2: ANÀLISIS DELS QÜESTIONARIS DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT.....	38



DADES ESTADÍSTIQUES SOBRE DONES I PIMES A ESPANYA I CATALUNYA

En aquest informe, preparat a partir d'estadístiques generades per part de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), del Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme, de l'Institut de la Dona i de la Generalitat de Catalunya, s'analitzaran dades sobre la situació de la dona al mercat laboral a les PIMES catalanes i espanyoles.

1. SITUACIÓ GENERAL DEL MERCAT LABORAL D'ESPANYA

L'estudi "Dones i Homes a Espanya 2009", publicat per l'INE, compara dades del període comprès entre els anys 2002 i 2007 i dades de l'any 2008, presentant xifres sobre el percentatge de dones ocupades per situació professional, tipus de contracte i duració de la jornada, entre d'altres indicadors. Totes les dades demostren que l'augment de les xifres d'ocupació femenines en aquests anys ha sigut molt superior a les xifres referents a la situació en el cas dels homes. En canvi, i malgrat els grans avanços, encara no s'arriba a la paritat en quant a nombre de dones i homes ocupats i, analitzant amb detall les xifres referents a l'ocupació a temps parcial o a la sortida del mercat laboral per maternitat, per exemple, es pot deduir que encara queda molt per avançar en qüestió d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

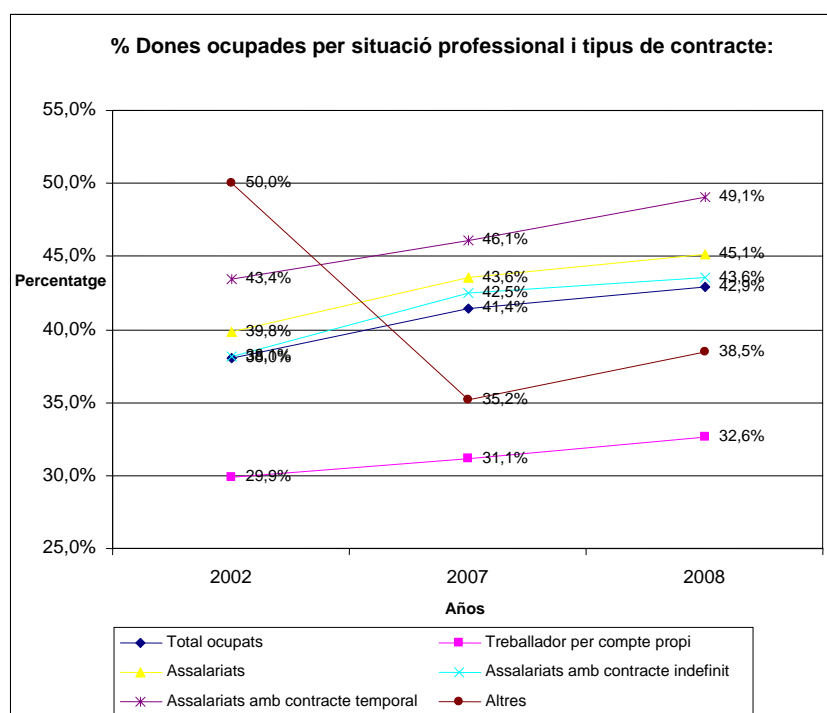
Entre els anys 2002 i 2007, el increment total de la població masculina de 16 a 64 anys va ser superior al de la població femenina, amb un 9,9% en el cas dels homes i un 8,5% en el de les dones. En aquest mateix període, la població activa masculina de 16 i més anys va créixer un 12,9%, mentre que la femenina va créixer un 24,9%. D'altra banda, la població masculina ocupada va créixer un 15% i la femenina un 32,6%; mentre que la població aturada masculina va disminuir un 13,5% i la femenina un 23,4%. Al mateix període, l'ocupació a temps complet va créixer un 13,5% per als homes i un 23,4% per a les dones; i el nombre de treballadors i treballadores a temps parcial va augmentar en un 71,6% entre la població masculina i un 78,4% entre la femenina. Al últim trimestre del 2007, el 80,4% dels treballadors a temps parcial van ser dones. La significativa incorporació de les dones a l'activitat econòmica al període analitzat, demostra el canvi que s'ha produït a l'estructura del mercat laboral espanyol en anys recents, donat que les elevades xifres d'incorporació només es poden comprendre coneixent els baixos percentatges de participació femenina de dècades anteriors, suscitats per qüestions bàsicament històriques i culturals.

D'altra banda, cal analitzar de forma específica l'evolució que s'ha registrat en les xifres d'activitat, ocupació i atur d'homes i dones durant l'any 2008, que trenca amb la tendència dels anys anteriors. Fins a l'any 2008, les dones van augmentar les seves quotes de participació al conjunt de treballadors per compte propi, assalariats amb contracte indefinit i en el total de treballadors a temps complet. Comparant les xifres del quart trimestre de l'any 2008, proporcionades per la Enquesta de Població Activa que



elabora l'INE, amb les xifres del mateix període de l'any anterior, la taxa d'activitat de les dones (de 16 a 64 anys) s'ha elevat en 2,5 punts percentuals i la dels homes en 0,1 punts. Si es considera la població general de 16 anys i més, aquestes xifres augmenten 2,0 punts per a les dones i disminueixen 0,02 punts en el cas dels homes. La taxa d'ocupació (de 16 a 64 anys) ha disminuït als últims dotze mesos en 0,5 punts percentuals pel que fa als homes i en 5,0 punts pel que fa a les dones. La taxa d'atur de persones entre 16 anys i més s'ha elevat 4,1 punts en el cas de les dones i 6,1 punts en el cas dels homes. Per tant, les xifres d'ocupació i d'atur del últim trimestre de l'any 2008, en comparació amb el mateix període de l'any anterior, demostren un important deteriorament de l'ocupació i un augment de l'atur pel que fa als homes, fonamentalment com a conseqüència del ràpid descens que ha sofert l'ocupació al sector de la construcció i l'indústria a l'any 2008, sectors que va sofrir des de molt aviat les conseqüències de l'actual crisi econòmica.

La situació laboral de les dones no ha sofert una evolució tan negativa com la dels homes durant l'any 2008. També va disminuir la taxa d'ocupació i va augmentar la taxa d'atur, però en ambdós casos va ser en menor mesura que en el cas dels homes. Al analitzar, pel que fa a la situació dels homes, el quart trimestre de l'any 2008, en relació al mateix trimestre de l'any anterior, s'observa que s'ha produït un important descens en el nombre d'ocupats en les categories d'assalariats amb contracte temporal (17,6%), de treballadors per compte propi (3,7%) i de treballadors amb contracte indefinit (1,1%). El nombre d'homes ocupats a temps complet ha disminuït en 5,9% i els ocupats a temps parcial es van elevar un 6,2%. Aquest fet pot entendre's si considerem que les dones tenen una major participació al sector dels serveis, el qual es va veure afectat per l'actual crisi més tardiamment, i si analitzem la capacitat de la dona d'adaptar-se a temps de crisis, fet que li atorga més instruments per mantenir la feina.

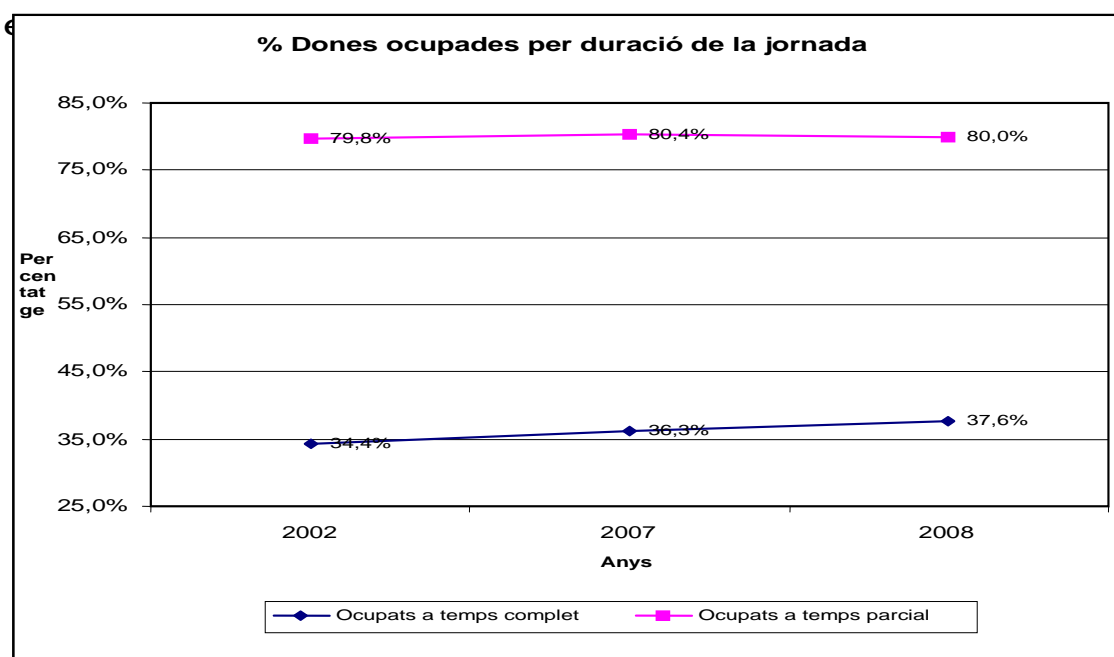




1.1. Situació del mercat laboral per duració de la jornada de treball

Durant l'any 2008, el nombre total de dones ocupades a temps complet tan sols va disminuir en un 0,5% i el nombre d'assalariades amb contracte temporal en un 7%. En canvi, és important destacar que la participació de la dona al total de la població ocupada a temps parcial es va mantenir al voltant del 80% al període 2002-2007. Pel que fa a les persones ocupades a temps parcial al quart trimestre de 2008, es pot observar que arriben al 12,5% del total d'ocupats i que, d'aquest total, un 80% continuen sent dones. Considerant el total de dones ocupades, un 23,3% té jornada parcial, mentre que en el cas del homes aquest percentatge és de 4,4%. Durant l'últim trimestre de l'any 2008 es va produir un increment interanual del nombre d'ocupats a temps parcial, tant en el cas dels homes (6,2%) com també en el cas de les dones (3,5%). Entre els diferents motius del treball en jornada parcial en homes i dones, segons la informació que proporciona l'Enquesta de Població Activa, la principal causa d'optar per aquest tipus de jornada és no haver pogut trobar feina de jornada completa. En el cas del homes, la segona raó de l'elecció d'aquest tipus de jornada és d'altra mena, mentre que en el cas de les dones és la cura de menors i de persones adultes malaltes, incapacitades o ancianes. En primer lloc, aquesta dada demostra la preferència o necessitat per part de les dones de treballs que permetin conciliar la vida laboral, familiar i personal, donat que avui en dia aquestes responsabilitats de llar i família encara recauen en les dones. En segon lloc, també demostra les majors dificultats que tenen les dones per aconseguir una feina a temps complet donat que també cal recordar que per moltes el treball a temps parcial és una opció "obligada" i no una lliure decisió.

A la següent secció s'analitza més d'a prop el impacte en la duració de la jornada de la presència de menors o altres persones dependents a la llar.





Segons la informació que proporciona l'Enquesta de Població Activa, si es consideren les llars que corresponen a parelles amb edats compreses entre els 25 i el 49 anys, la distribució entre els membres de la parella del tipus de jornada, incloent l'alternativa de no treballar, és la següent: en un 44,8% d'aquestes llars, tant l'home com la dona treballen a temps complet; en un 14,6% l'home treballa a temps complet i la dona a temps parcial. Al mateix temps, només a un 0,7% de les llars és la dona qui treballa a temps complet i l'home a temps parcial, mentre que en un 0,4% de les llars ambdós treballen a temps parcial. Quan es considera l'alternativa de que un dels membres de la parella no treballa, en un 32% d'aquestes llars, l'home treballa a temps complet i la dona no treballa, en el 3,1% dels casos és la dona la que treballa a temps complet i l'home no treballa, en el 0,9% dels casos la dona treballa a temps parcial i l'home no treballa, i en un 0,5% l'home treballa a temps parcial i la dona no treballa. Finalment, en un 3,1% de llars no treballa cap membre de la parella.

1.2. El impacte de la nascuda de fills en la duració de la jornada laboral

D'altra banda, l'arribada de fills a una llar també afecta de forma important la permanència de la dona al mercat laboral. Les estadístiques demostren que en un 63,9% de les parelles d'edat compresa entre 25 i 49 anys, ambdós membres treballen a temps complet. En el cas de les parelles amb fills, aquest percentatge disminueix de forma considerable: 42,3% en el cas de les parelles el fill de les quals és menor de 6 anys, i un 38,1% quan el fill és major de 6 anys. En un 16,8% de les llars a les quals no hi ha fills, l'home treballa a temps complet i la dona no treballa. A les llars a les quals sí hi ha fills aquest percentatge es duplica: 34,1% quan el fill es menor de 6 anys i 37,4% quan es major de 6. Al analitzar la taxa d'ocupació de persones entre 25 i 49 anys en funció del nombre de fills, s'observa que en el cas de les dones, la taxa disminueix amb el nombre de fills, mentre que en el cas dels homes es manté més estable. Segons dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, les excedències per cura dels fills són gaudides gairebé exclusivament per part de les mares. En el període 2000-2007 aquest percentatge ha anat disminuint molt lentament, mentre que el percentatge referit als homes va augmentar. A l'any 2007 s'ha produït un increment d'excedències d'homes per cura de fills en comparació a l'any anterior, encara que la pauta sigui sent la mateixa dels anys anteriors: són les dones les que disposen d'aquestes baixes, arribant en aquell any a un 94,1% dels casos.



Ocupats per situació professional, tipus de contracte i duració de la jornada:

Cuadro 3.3 Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y duración de la jornada

	2002		2007		2008		% variación 2007/2002		% variación 2008/2007	
	Ambos sexos (miles)	% de mujeres	Ambos sexos (miles)	% de mujeres	Ambos sexos (miles)	% de mujeres	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Total ocupados	16.825,4	38,0	20.476,9	41,4	19.856,8	42,9	32,6	15,0	0,4	-5,0
Trabajadores por cuenta propia	3.109,9	29,9	3.593,2	31,1	3.535,0	32,6	20,0	13,6	3,0	-3,7
Asalariados	13.698,8	39,8	16.876,5	43,6	16.308,2	45,1	34,9	15,4	0,0	-6,0
- con contrato indefinido	9.361,1	38,1	11.658,2	42,5	11.753,9	43,6	38,8	15,8	3,4	-1,1
- con contrato temporal	4.337,7	43,4	5.218,3	46,1	4.554,2	49,1	27,7	14,6	-7,0	-17,6
Otros	16,6	50,0	7,1	35,2	13,5	38,5	-69,9	-44,6	108,0	-80,4
Ocupados a tiempo completo	15.478,9	34,4	18.093,7	36,3	17.377,8	37,6	23,4	13,5	-0,5	-5,9
Ocupados a tiempo parcial	1.346,5	79,8	2.383,2	80,4	2.479,0	80,0	78,4	71,6	3,5	6,2

Nota: datos referidos al 4º trimestre.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Aquest anàlisis ens es útil per comprendre millor les dades referents al ús molt reduït del temps parcial com a possibilitat de millorar la conciliació entre vida familiar i laboral. Com es pot observar, en el període comprès entre 2002 i 2007, el percentatge de dones del total de persones treballant a temps parcial es manté pràcticament al mateix nivell (del 79,8% augmenta al 80,4%). En canvi, calculant el percentatge de dones ocupades a temps parcial respecte al total de dones ocupades, la xifra ha canviat del 16% al 22%. Aquesta xifra ja ha rebassat la mitjana europea, que es situava en un 18% al 2007.

No obstant això, és important destacar que d'entre els motius per elegir la jornada a temps parcial, tant els homes (40,5%) com les dones (37,7%) revelen que es deu a no haver pogut trobar feina de jornada completa. Si bé a la categoria d'altres motius, en la que es troba l'opció d'haver preferit aquest tipus de jornada, els homes arriben al doble de percentatge que les dones (22%) i les dones superen en 10 vegades el percentatge dels homes (30% vs. 3%) que es veuen obligats a treballar a temps parcial degut a la cura de menors i persones adultes dependents o a altres obligacions familiars.

Segons la informació de condicions de treball que proporciona l'Enquesta de Població Activa de l'any 2007, el 86,8% de les dones ocupades a temps parcial degut al fet que cuiden a persones dependents, tenen edats compreses entre 25 i 44 anys. En el cas dels homes ocupats a temps parcial per cuidar a persones dependents, encara que el nombre és significativament menor al de les dones, la distribució per edats no es concentra solament en edats inferiors als 44 anys. El major percentatge, de manera similar a les dones, correspon a homes d'entre 35 i 44 anys (47,5%), però hi ha un percentatge significatiu d'homes (21,8%) que tenen edats compreses entre 55 anys i més, i un 19,4% té edats d'entre 45 i 54 anys. El 53,6% de les dones ocupades a temps parcial per cuidar a persones dependents al·leguen no poder pagar els serveis adequats per a la cura de nens; el 3,7% no poder pagar els serveis



adequats per a la cura d'adults malalts, discapacitats o majors; un 2,3% al·lega ambdós motius; i un 39,6% al·lega altres motius.

Atenent a les reduccions de jornada per motius familiars que s'ha introduït com un nou dret en el marc de la Llei d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes (Article 37. 4 i 5), si bé encara no existeixen dades disponibles per a amidar la demanda i el gaudi efectiu del dret, en la següent taula s'observa el nivell mig de dificultat (de 1 a 10, sent 10 la màxima dificultat) en la sol·licitud de diferents tipus de permisos i excedències. Les reduccions de jornada són les que tenen major dificultat en general, si bé la diferència amb altre tipus de permisos i excedències no és molt gran i s'observin algunes diferències entre comunitats autònomes. Catalunya es troba en tots els casos pràcticament en la mitjana nacional.

Nivell mig de dificultat de les persones ocupades per sol·licitar dies sense treball i sou, excedències i reducció de jornada per motius familiars i absentar-se de la feina per resoldre assumptes particulars esporàdics. CAE, Espanya i CC.AA. 2007:

	Sol·licitar dies sense feina i sou per motius familiars	Sol·licitar excedències per motius familiars	Sol·licitar reducció de Jornada laboral per motius familiars	Absentar-se de la feina per respondre assumptes particulars esporàdics
Espanya	3,5	3,9	4,0	3,0
Andalusia	3,9	4,2	4,3	3,4
Aragó	3,4	3,4	3,5	2,0
Astúries	3,4	3,7	4,0	2,5
Balears	3,6	3,6	3,9	2,6
Canàries	3,7	3,8	3,9	3,4
Cantàbria	4,1	4,4	4,6	3,7
Castilla-La Mancha	3,6	3,8	4,0	3,4
Castilla i Lleó	3,0	3,7	4,2	2,3
Catalunya	3,5	3,9	4,0	2,9
C. Valenciana	3,5	3,9	4,1	2,8
Extremadura	4,1	5,0	4,9	2,9
Galícia	2,9	3,4	3,6	2,5
Madrid	3,3	3,9	4,1	3,3
Murcia	2,9	3,6	3,6	2,8
Navarra	3,2	3,1	3,6	2,5
La Rioja	3,6	3,2	3,3	2,5
CAE	3,2	3,6	3,6	2,5

Font: Elaboració d'EMAKUNDE a partir del Ministeri de Treball, Enquesta sobre Qualitat de Vida a la Feina.

Nota: 0: Cap dificultat; 10: Màxima dificultat.
Excloso els autònoms sense assalariats
Mostra para al conjunt d'Espanya: 9.974
Mostra per la CAE: 420

Finalment és important destacar que el nombre d'hores de feina setmanals a Espanya és dels més elevats d'Europa. En 2007 segons les dades d'EUROSTAT, la mitjana de la Zona Euro entre els que treballen temps complet era de 41,6 hores setmanals, mentre que a Espanya era de 42 hores. No obstant això, l'índex de productivitat laboral (en base a l'any 2000) era de 107 en la Zona Euro, mentre que a Espanya s'ha mantingut en un valor de 100, situant-se així només per davant d'Itàlia amb un valor de 98 i molt lluny de països com Irlanda amb 116 o gairebé tots els nous països de la Unió Europea (UE), que generalment superen aquesta xifra, arribant fins a un 157 (com Lituània), i on la mitjana d'hores setmanals de treball a temps complet és de 40.



1.3. La taxa d'ocupació i el nivell d'educació

Les taxes d'ocupació s'elevan en general amb els nivells de formació obtinguts, tant respecte als homes com respecte a les dones. Per als mateixos nivells de formació, la taxa d'ocupació és superior en el cas dels homes, però les diferències es redueixen quan s'arriba a un nivell d'educació superior (excepte en relació al doctorat, on la taxa d'ocupació de les dones és superior a la dels homes). Les majors diferències en les taxes d'ocupació entre ambdós sexes es produeixen en nivells d'educació inferiors, encara que s'ha produït una evolució favorable des de l'any 2002 en les taxes d'ocupació de les dones que no arriben a un nivell d'educació superior.

Taxa d'ocupació segons estudis finalitzats:

	2002			2007			2008		
	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres
	SEXOS			SEXOS			SEXOS		
Total	48,3	61,4	35,8	54,0	64,5	43,9	51,8	60,2	43,6
Analfabetos	6,7	13,3	3,7	7,3	15,1	3,7	7,4	13,8	4,3
Educación Primaria	28,7	43,2	16,4	26,9	38,8	17,0	24,7	34,2	16,7
Educación Secundaria primera etapa*	57,3	73,0	39,6	60,4	73,3	45,9	56,1	66,0	44,6
Educación Secundaria segunda etapa*	56,6	66,7	46,5	64,9	72,5	57,1	62,5	69,5	55,6
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	64,1	70,8	55,6	69,4	82,6	52,2	73,2	81,7	67,0
Educación superior (excepto doctorado)	73,1	77,8	68,4	77,7	81,2	74,2	76,0	78,5	73,5
Doctorado	79,4	78,3	81,6	82,3	79,9	86,6	87,2	86,8	88,0

Nota: datos referidos al 4º trimestre.

* incluye formación e inserción laboral correspondiente.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

1.4. Transició de l'educació al món laboral

L'Enquesta de Transició Educatiu-Formativa i d'Inserció Laboral de l'any 2005, elaborada per l'INE, ofereix informació sobre la inserció laboral dels joves i la transició entre l'estudi i el mercat laboral.

Un 94,3% dels joves que acaben la ESO continua estudiant (93,6% d'homes i 94,9% de dones), el 79,6% inicia estudis de batxillerat (83,3% de dones i 75,2% d'homes), el 14,5% opta per cicles formatius de grau mig (18% d'homes i 11,5% de dones) i un 0,3% de joves tria cicles formatius de grau superior. Un 6% dels joves abandonen el sistema educatiu després d'acabar la ESO (5,1% de dones i 6,4% d'homes).

El 93% dels homes i dones que obtenen el títol de Batxiller segueixen estudiant, el 64,8% dels homes i el 69,8% de les dones opten per la universitat, el 27,2% dels homes i el 22,5% de les dones opten per cicles formatius de grau superior i un 0,9% de homes i un 0,7 de dones estudien cicles formatius de grau mig. El 16,8% dels joves que finalitzen cicles de formació professional de grau mig segueixen en el sistema educatiu (16,5% d'homes i 17,1% de dones) respecte al 34,7% dels que finalitzen cicles de formació professional de grau superior (33,4% d'homes i 35,8% de dones). La majoria dels joves que finalitzen cicles formatius opten per inserir-se al mercat laboral.



1.5. La població aturada

En el quart trimestre de 2008 s'ha produït un increment del 92,1% en la xifra d'homes aturats i un increment del 44,9% en el cas de les dones, en comparació al mateix període de l'any anterior. En aquest mateix període, la taxa d'atur (desocupats/actius) dels homes de 16 anys i més és de 12,9% i la de les dones de 15,1%. La taxa d'atur s'ha elevat en 6,1 punts percentuals per als homes i en 4,1 punts per a les dones en els últims dotze mesos. Els valors d'aquestes taxes són pràcticament els mateixos si es considera la població de 16 a 64 anys, 13% per als homes i 15,2% per a les dones. En el quart trimestre de 2008, el 47,3% del total de desocupats en la població de 16 i més anys van ser dones. Aquesta xifra era del 54,4% en el quart trimestre de 2007 .

En el període 2002-2007 es va reduir la taxa d'atur en homes i dones de 16 i més anys: 1,7 punts percentuals pel que fa als homes i 5,2 punts pel que fa a les dones.

Atur i sector d'activitat

En el quart trimestre de 2008, els majors increments intertrimestrals en les xifres de desocupats per sector d'activitat, segons la CNAE-2009, es van produir en el sector serveis i en el sector de la construcció, tant en relació als homes com en relació a les dones.

Les majors taxes d'atur (desocupats/actius) tenen lloc en el sector de la construcció (21,8% d'homes i 12,2% de dones), en agricultura (11,7% d'homes i 25,1% de dones) i en indústria (7,9% d'homes i 10,8% de dones).

Del total d'homes i dones parats en l'últim trimestre de 2008, els majors percentatges es concentren en el sector de la construcció en el cas dels homes (33,3%), i en el sector serveis en el cas de les dones (45,0%). Li segueixen el sector serveis en el cas dels homes (27,4%) i el sector de la indústria en el cas de les dones (5,8%).

Atur i nivell de formació

En el quart trimestre de 2008, segons el nivell de formació obtingut, les taxes d'atur més altes en dones es produeixen en els nivells d'educació inferiors a l'educació secundària de segona etapa. També en el cas dels homes les taxes d'atur més altes es corresponen amb nivells d'educació inferiors a l'educació secundària de segona etapa.

Atur de llarga duració

En el quart trimestre del 2008, del nombre total de desocupats de llarga durada (porten dotze mesos com a mínim buscant ocupació) un 57,4% són dones. Els majors percentatges de dones en el total de desocupats de llarga durada es produeixen en els grups de 35 a 39 anys (68,7%) i de 40 a 44 (67%).



En l'any 2007, la taxa d'atur de llarga durada a Espanya va baixar a 2,5% per a les dones i de 1,1% per als barons; aquestes taxes van ser inferiors a les arribades a en la UE-27 en el mateix any, 3,3% per a les dones i 2,8% per als barons.

El valor d'aquest indicador, pel que fa a les dones, ha baixat de manera significativa a Espanya des de l'any 2001, quan va arribar un valor de 6,0%, sent el valor d'UE-27 en aquest any de 4,4%. L'atur de llarga durada també ha baixat en el cas dels homes, però no d'una manera tan significativa: 2,3% en l'any 2001 i 1,1% en l'any 2007 .

1.6. La segregació ocupacional i sectorial

Un dels grans reptes als quals s'enfronten tots els governs europeus en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit ocupacional i que a més dificulta superar alguns estereotips de gènere en el món laboral, és la segregació ocupacional i sectorial (vertical i horitzontal, respectivament) entre homes i dones. Segons dades d'EUROSTAT, entre els anys 2000 i 2005, la concentració sectorial i ocupacional en els 6 sectors i ocupacions de major concentració ha augmentat més pel que fa a les dones que pel que fa als homes. A més, la concentració en aquests sectors i ocupacions és major en relació a les dones que en relació als homes. En 2006, s'ha pogut calcular un índex de segregació sectorial per als 27 estats membres de la UE, que se situava en el 18,1%. L'indicador per Espanya es situava en el 20,4%. En el cas de la segregació ocupacional, les dada més recent publicada per l'UE-27 és del 2005 i es situava en un 24,9%, mentre que en el cas d'Espanya va ser de 26,6% (arribant al 27,1 % en 2006).

En la taula que es presenta en la següent pàgina es reflecteixen els percentatges d'homes i de dones en cada sector i es constaten les diferències, tant en estructura com en concentració de l'ocupació en els diferents sectors. Si bé la taula es refereix al 2005, la comparació amb l'any 2000 revela que l'estructura i els sectors destacats gairebé no han canviat. Es conclou doncs, que els homes tenen una major diversificació en l'ocupació, ja que menys de la meitat (48,5% a Espanya i tan sols 41,9% en tota la UE) es troben concentrats en els 6 sectors de major ocupació. En el cas de les dones, la concentració arriba a un 61% a Espanya en tan sols 6 sectors i a un 60,8% en la UE.

Es destaca la concentració d'un 8,2% de dones treballant en el sector de les llars privades a Espanya, és a dir, de dones empleades per llars particulars (s'analitza més endavant el nivell de concentració des de l'ocupació d'assistenta de llar). La xifra quadruplica la mitjana de la UE, i comparat a l'any 2000, ha pujat 2 punts percentuals. Aquesta dada revela una altra clau per a poder entendre la creixent permanència de les dones en el mercat laboral a Espanya en els últims anys, on la majoria treballa a temps complet, amb llargues hores de treball cada setmana. També demostra la debilitat dels serveis públics que atenen a persones dependents, ja que aquesta xifra en altres països de la UE no arriba a ni tan sols el 1%. Notis que el percentatge de dones que treballen en aquest sector superen a les que treballen en el sector d'administració pública en més de 2 punts percentuals en 2005, mentre que en l'any 2000, els percentatges eren pràcticament iguals.



Concentració sectorial (NACE 2 dígit), 2005:					
% de dones empleades	ES	EU-25	% d'homes empleats	ES	EU-25
Salut i serveis socials	10,9	17,2	Construcció	19,5	13,0
Vendes sovintejo	14,3	12,5	Administració pública	6,5	7,2
Educació	9,6	11,4	Vendes sovintejo	6,0	6,3
Hotels i restaurants	9,4	5,1	Agricultura	5,8	5,2
Activitats empresarials	8,9	7,3	Educació	5,5	3,8
Llars privades	8,2	2,3	Activitats empresarials	5,2	6,1
Administració pública	6,0	7,3	Transport terrestre	4,4	4,2
Agricultura	3,3	3,8	Vendes majoreu	4,2	4,1
Altres activitats de serveis	2,6	2,6	Hotels i restaurants	3,4	3,4
Vendes majoreu	2,5	2,6	Vendes de vehicles i reparació	3,1	3,2
Manufactura de menjar y begudes	2,1	2,2	Manufactura de menjar i begudes	2,7	2,5
Activitats culturals i de deport	2,1	2,1	Salut i serveis socials	2,6	4,0
Construcció	1,7	1,5	Metal·lúrgia	2,6	3,1
Intermediació financera	1,6	2,2	Maquinaria	1,8	2,7
Als 6 més importants	61,3	60,8	Als 6 més importants	48,5	41,9

Font: El.laboració pròpia a partir de dades d'EUROSTAT, *Statistics in Focus*, 53/2007 "The concentration of men and women in sectors of activity".

L'estructura ocupacional o per ocupacions mostra la distribució en l'ocupació des dels llocs de presa de decisió als llocs de menor qualificació o viceversa. La segregació per ocupacions entre homes i dones mostra doncs les diferències de manera vertical. Això és molt rellevant per al present estudi, ja que la dificultat que poden tenir les dones per arribar als càrrecs de major nivell dintre de les empreses, i particularment en les PIMES, ha d'entendre's dintre de la situació de la població ocupada en general. Si bé l'anàlisi per sectors ja assenyalava que tant homes com dones es cenyeixen als estereotips de gènere (dones cuidadores, servicials, etc. i homes concentrats sobretot en la construcció, un sector on també els estereotips masculins es constaten -força física, lideratge, etc.-) i si bé hi ha coincidència en la importància d'alguns sectors que donen ocupació tant a homes com a dones (com l'educació i l'administració pública), l'anàlisi de les ocupacions ens mostra on es troben en termes de jerarquies.

En la següent taula es mostra la concentració ocupacional en la UE-25 i en Espanya. En aquest cas, s'observa que hi ha una menor concentració entre les dones, però que segueix sent major a la dels homes, i que a Espanya la concentració és més elevada que per a la resta de la UE. Es destaca de nou l'elevada concentració per ocupacions de les dones dedicades a ser empleades de llar, a netejar i a prendre cura de les persones dependents, que en total sumen més del 20% de les treballadores. Crida l'atenció que la concentració de empleades de llar, netejadores i bugaderes a Espanya sigui el doble que en la resta d'Europa. No obstant això, el percentatge de dones treballadores com professionals en les



cures personals, supera a Espanya per un punt percentual. No obstant això, el percentatge d'infermeres i comares és realment molt menor que en la resta de la UE. La professionalització de les cures, és llavors un dels sectors i ocupacions que encara poden créixer molt. Les diferències entre homes i dones són més marcades que en el cas dels sectors. Crida molt l'atenció que com gerents de petites empreses, si bé el percentatge és petit, sigui major el percentatge a Espanya que en la resta de la UE, tant en el cas de les dones com en el dels homes.

Concentració sectorial (NACE 2 dígit), 2005:					
% de dones ocupades	ES	EU25	% d'homes ocupats	ES	EU25
Empleades de llar i personal similar, netejadores i bugaderes	14,6	7,6	Oficials i operaris de la construcció	8,8	4,7
Venedores i demostradores de botigues i magatzems	8,7	8,0	Xofers de vehicles	6,0	5,2
Personal d'intendència i de restauració	6,6	3,9	Gerents de petites empreses	4,9	4,4
Professionals de nivell mig de serveis administratius i similars	6,1	4,4	Oficiales y operaris de treballs d'acabat en la construcció i afins	4,5	4,0
Treballadors de cures personals	5,6	6,6	Professionals de finances i tècniques de vendes	3,9	3,3
Altres oficinistes	4,9	5,2	Reguladors i operadors de màquines i ferramentes	3,2	3,5
Secretàries, mecanògrafes, operadores de màquines de tractament de text i afins	4,3	3,7	Venedors i demostradors de botigues i magatzems	2,7	2,6
Gerents de petites empreses	4,3	2,9	Arquitectes, enginyers i afins	2,2	3,1
Professionals de finances i tècniques de vendes	2,2	2,9	Tècnics en ciències físiques e enginyeria	1,3	3,6
Infermeres i comares	0,0	2,6	Directors i gerents de departaments de producció i operacions	0,7	2,6
Als 6 més importants	46,5	35,6	Als 6 més importants	31,7	25,5

Font: El.laboració pròpia a partir de dades d'EUROSTAT, *Statistics in Focus*, 53/2007 "The concentration of men and women in sectors of activity".

Els estereotips de gènere com a percepció dels rols que cada sexe ha de complir en la societat, es veuen reflectits en les dades sobre l'estructura per sexe de sectors i ocupacions. Es segueix esperant que les dones siguin sobretot les que s'encarreguin de les cures de la família i això genera dubtes sobre la capacitat d'aquestes per a compatibilitzar carrera i família. Si bé en aquest primer capítol s'ha assenyalat el gran avanç que les dones han fet en termes de nivells d'educació formal, les dades del mercat laboral evidencien el desavantatge en el que encara es troben. Molt més greu per a l'economia d'Espanya en general i de Catalunya en particular, és el desaprofitement potencial de capital humà, tan crític en els actuals moments de crisi, i la falta d'articular polítiques públiques i polítiques dintre de les empreses que aprofitin al màxim tot el talent de la població. Els suports a les famílies, tan poc desenvolupats a Espanya, tenen un impacte directe sobre la productivitat i l'ocupació, que actualment es soluciona per mitjà d'una obra de mà barata (immigració femenina) que ha facilitat la permanència de moltes dones espanyoles en l'ocupació.



2. LA SITUACIÓ DE LES PIMES A ESPANYA

Segons el Directori Central d'Empreses (DIRCE), a 1 de gener de l'any 2008, hi havia a Espanya 3.414.779 PIMES (empreses compreses entre 0 i 249 assalariats). És a dir, el 99,86% de les 3.419.491 empreses que conformen el cens, exclosa l'agricultura i la pesca. La majoria de les PIME exerceixen l'activitat en el sector dels serveis i es dediquen principalment a les activitats immobiliàries, a l'hostaleria i al comerç.

Des de l'any 1997, el creixement del total d'empreses s'ha elevat a 980.705, el que suposa un increment acumulat superior al 40,21% en el període 1997-2007. Entre el 1 de gener de 2006 i el 1 de gener 2008, la creació neta de petites i mitjanes empreses ha estat de 253.872, el que ha significat un augment proper al 8,0%. D'aquestes empreses, 85.958 s'han creat entre el 1 de gener de 2007 i el 1 de gener de 2008, el que suposa un increment proper al 2,6%, aproximadament la meitat que l'any anterior (5,3%).

En Espanya hi ha en l'actualitat 7,4 PIMES per cada 100 habitants; 15,2 per cada 100 actius i 16,7 per cada 100 ocupats. Per cada Km2 hi ha 6,8 empreses i per cada 100.000 euros del PIB, 0,3 (any 2007, a preus de mercat, preus corrents).

La grandària de les empreses és apreciablement distint segons els sectors econòmics. La major proporció d'empreses grans es concentra en la indústria, on la seva distribució agrupa gairebé el 23,7% de les empreses que empren a 250 o més assalariats. Per contra, la major proporció d'empreses petites es situa en els sectors de la resta de serveis i del comerç.

El desglossament sectorial dels indicadors que relacionen nombre d'empreses amb nombre d'ocupats, mostra que la grandària mitjana de les empreses englobades en el sector denominat "resta de serveis" és clarament inferior a la resta, ja que hi ha 9,4 empreses per cada 100 ocupats, enfront de les 3,7 del comerç, les 2,5 de la construcció i les 1,2 de la indústria.

Quant al volum d'ingressos de les PIME, segons dades del DIRCE a 1 de gener de 2008, el 97,5% de les empreses es concentraven en el tram de menys de 2 milions d'euros. Un 2,13% van ingressar entre 2 i 10 milions. Les PIME que van tenir ingressos compresos entre 10 i 50 milions, van representar el 0,37%, i només el 0,04% van ingressar més de 50 milions d'euros en l'últim any.

Finalment, la condició jurídica de persona física és la forma predominant en la constitució d'una petita i mitjana empresa.


Empreses espanyoles segons estrat d'assalariats i percentatge del total, DIRCE 2008:

Sin asalariados	Micro-empresas 0-9	Pequeñas 10-49	Medianas 50-249	PYME 0-249	Grandes 250 y más	Total
1.753.052	3.217.052	171.833	25.894	3.414.779	4.712	3.419.491
51,3	94,1	5,0	0,8	99,9	0,1	100

Fons: INE, DIRCE 2008 (dades a 1 de gener de 2008)

Distribució sectorial de les empreses espanyoles i percentatge del total, DIRCE 2008:

Industria	Construcción	Comercio	Resto de Servicios	Total
245.954	501.249	841.858	1.830.430	3.419.491
7,2	14,7	24,6	53,5	100

Fons: INE, DIRCE 2008 (dades a 1 de gener de 2008)

Nota: Les dades del DIRCE que figuren en aquest document procedeixen d'una explotació específica que l'Institut Nacional d'Estadística realitza per a la Direcció General de Política de la PIME.

Distribució de les PIMES per sector, nombre d'assalariats i forma de constitució, Espanya 2008:

	Valor			Variació (%)		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Total	3.174.393	3.336.657	3.422.239	3,6	5,1	2,6
Indústria	242.310	244.359	245.588	-1,7	0,8	0,5
Construcció	448.446	488.408	501.056	7,9	8,9	2,6
Serveis	2.483.637	2.603.890	2.675.595	3,4	4,8	2,8
Sense assalariats	1.616.883	1.706.140	1.754.374	2,7	5,5	2,8
1 - 9	1.365.203	1.431.323	1.465.019	4,5	4,8	2,4
10 - 49	164.195	169.604	172.078	4,9	3,3	1,5
50 -199	22.454	23.517	24.303	4,9	4,7	3,3
200 o més	5.658	6.073	6.465	2,9	7,3	6,5
Persones físiques	1.791.126	1.853.012	1.857.931	1,4	3,5	0,3
Societats anònimes	117.441	115.580	113.130	-3,3	-1,6	-2,1
Societats limitades	992.658	1.078.614	1.145.398	8,1	8,7	6,2
Altres	273.168	289.451	305.780	6,3	6,0	5,6

Nota: no s'inclouen les següents divisions de la CCAE-93 Rev.1:01-05 (Agricultura, ramaderia i pesca), 75 (Administració Pública, defensa i seguretat social obligatòria) i 95-99 (activitats de les llars i organismes extraterritorials).



3. LA SITUACIÓ DE LES PIMES A CATALUNYA

Segons les últimes dades publicades per la Generalitat de Catalunya (16 de març del 2009), el **nombre d'empreses** amb establiments a Catalunya a 1 de gener del 2008, va ser de 635.445, un 2,3% més que un any enrere. Per **sectors d'activitat**, el de serveis, que concentra el 77,7% del total d'empreses, és el que ha tingut un increment més elevat (2,7%); per contra, el sector industrial manté la tendència decreixent dels últims anys (-1,3%). Des del punt de vista de la **dimensió de l'empresa**, destaca el predomini de les microempreses (el 93,2% del total són empreses de menys de 10 assalariats) i la reduïda presència d'empreses grans: només 2.494 tenen 200 o més assalariats. Per condició jurídica, destaca l'augment del 6,2% de societats limitades.

En relació amb l'informe de l'any 2008, amb dades de l'any 2007, de les 577.198 empreses de la Comunitat Autònoma de Catalunya, 576.337 són PIMES (0 a 249 assalariats), el que suposa el 99,85% del total de les empreses d'aquesta comunitat autònoma. El 93,43% són microempreses (0 a 9 assalariats) i el 51,51% empreses sense assalariats.

El nombre de grans empreses és rellevant i està molt per sobre de la mitjana nacional: 0,15% front al 0,13%. En aquest grup és la província de Barcelona la que té el major protagonisme, ja que el 0,17% de les seves empreses tenen 250 o més assalariats.

Les empreses de Catalunya, que representen el 18,23% del total d'empreses espanyoles, estan majoritàriament inscrites sota la condició jurídica de persona física (54,82%). Li segueixen en importància numèrica les empreses que exerceixen la seva activitat com a societat limitada, amb un 31,40%, i les que ho fan sota la denominació de societat anònima, un 4,65%.

El 53,11% de les empreses catalanes exerceixen l'activitat en el sector dels serveis, el 24,11% en el del comerç, el 14,27% en el de la construcció i el 8,52% restant en el de la indústria. La major diferència en relació amb Espanya es produeix en el sector del comerç. En aquest apartat de la distribució sectorial, la xifra d'aquesta comunitat és inferior a la mitjana nacional.

Un anàlisi més detallat dels sectors de producció mostra que, en la composició del sector dels **serveis**, el major percentatge recau en l'hostaleria i en les activitats immobiliàries. El **comerç**, segon sector en importància de l'economia catalana, és principalment un comerç al detall amb una important inclinació cap al comerç d'aliments, begudes i tabac. Dintre del sector de la **construcció**, l'activitat que concita major nombre d'empreses està inclosa en l'epígraf CNAE-93, denominat construcció general d'immobles i obres d'enginyeria civil. Finalment, el **sector industrial** és bàsicament manufacturer, amb un predomini de la confecció de peces de vestir tèxtils, de les arts gràfiques i de la fabricació d'elements metàl·lics per a la construcció; per aquest ordre de prelación.



Si s'observen els indicadors que **relacionen el nombre d'empreses amb les poblacions en general**, activa i ocupada de l'àmbit de referència, pot apreciar-se que a Catalunya el nombre mig de PIMES per cada 100 habitants és de 8,09, per cada 100 actius s'eleva a 15,60 i per cada 100 ocupats a 16,72.

L'evolució de les empreses espanyoles entre 1997 i 2006, mostra que en la Comunitat Autònoma de Catalunya hi ha hagut un creixement net de 103.399 empreses, el que suposa un increment del 21,82%, però també representa un creixement inferior a de la mitjana espanyola. La província amb major creixement durant aquest període ha estat Tarragona amb un 34,31%.

Respecte a l'evolució recent, a Catalunya, entre 2005 i 2006, s'ha produït un increment net d'empreses que s'eleva a 10.844 unitats productives, de les quals, 10.823 són PIMES, en la seva majoria microempreses, situant-se el major increment relatiu en les mitjanes de 50 a 249 assalariats (3,36%). Per sectors de producció, el creixement empresarial més elevat s'aprecia en els serveis (5,64%).

Distribució de les PIMES per sector, nombres d'assalariats i forma de constitució, Catalunya 2008:

	Valor			Variació (%)		
	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Total	586.729	621.391	635.445	2,1	5,9	2,3
Indústria	50.271	50.114	49.463	-6,7	-0,3	-1,3
Construcció	83.037	90.857	92.355	4,6	9,4	1,6
Serveis	453.421	480.420	493.627	2,8	6,0	2,7
Sense assalariats	300.432	322.820	330.916	1,7	7,5	2,5
1 - 9	244.351	255.508	260.999	2,5	4,6	2,1
10 - 49	33.977	34.730	34.835	3,0	2,2	0,3
50 - 199	5.730	5.993	6.201	2,8	4,6	3,5
200 o més	2.239	2.340	2.494	3,9	4,5	6,6
Persones físiques	318.605	329.374	327.047	1,1	3,4	-0,7
Societats anònimes	29.985	29.539	28.690	-7,4	-1,5	-2,9
Societats limitades	184.765	203.661	216.283	4,9	10,2	6,2
Altres	53.374	58.817	63.425	5,3	10,2	7,8

Fons: Idescat, a partir del Directori Central d'Empreses (DIRCE) del INE.

Nota: no s'inclouen les següents divisions de la CCAE-93 Rev.1:01-05 (Agricultura, ramaderia i pesca), 75 (Administració Pública, defensa i seguretat social obligatòria) i 95-99 (activitats de les Illes i organismes extraterritorials).

Un altre conjunt d'indicadors a tenir en compte són els **indicadors de qualitat de vida en el treball**, els quals són amidats anualment per al conjunt d'Espanya pel Ministeri de Treball i Immigració (MTIN). El sistema estadístic català ha incorporat aquestes dades des del 2006, any en el qual a través d'un conveni entre el Ministeri, l'Idescat i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya s'ha ampliat la mostra dels ocupats que resideixen a Catalunya. Aquest augment de mostra permet una major ampliació de resultats a Catalunya. L'objectiu principal d'aquesta enquesta és obtenir informació relativa a la qualitat de vida de la població ocupada en el seu lloc de treball, entesa com el benestar i la



Satisfacció percebuts respecte de les tasques que realitzen i les condicions físiques i emocionals de treball. Inclou també aspectes relatius a les relacions laborals, com per exemple l'organització del treball, la remuneració i la seguretat.

Satisfacció amb diferents aspectes del lloc de feina de la població ocupada, per sexe*, Espanya 2008:

<u>Indicador</u>	<u>Homes</u>	<u>Dones</u>	<u>Ambdós Sexes</u>
Jornada	7,03	7,31	7,15
Flexibilitat d'horaris	6,44	6,33	6,39
Temps de descans a la jornada laboral	6,84	6,59	6,73
Vacances i permisos	7,11	7,29	7,19
Salari	6,01	5,9	5,97
Estabilitat	7,13	7,32	7,21
Ajudes socials emprendria	2,99	2,71	2,87
Organització del treball	7,25	7,14	7,2
Autonomia/independència	7,66	7,52	7,6
Participació en decisions	7,01	6,88	6,95
Activitat desenvolupada	7,73	7,72	7,72
Promoció	5,24	4,76	5
Valoració dels superiors	7,12	7,21	7,16
Realització personal (Mitjana)	7,61	7,51	7,57

Font: Idescat, Departament de Treball i MTIN, dades de l'Enquesta de qualitat de vida en el treball

* Valoració: 0 mínima; 10 màxima

Satisfacció amb diferents aspectes del lloc de feina de la població ocupada, per sexe*, Catalunya 2008:

Indicador	Homes	Dones	Ambos Sexes
Jornada	7,12	7,43	7,26
Flexibilitat d'horaris	6,55	6,44	6,5
Temps de descans a la jornada laboral	6,83	6,71	6,78
Vacances i permisos	7,43	7,79	7,59
Salari	6,23	5,9	6,08
Estabilitat	7,35	7,67	7,49
Ajudes socials emprendria	3,01	2,56	2,81
Organització del treball	7,15	7,22	7,58
Autonomia/independència	7,77	7,6	7,69
Participació en decisions	7,05	7,02	7,04
Activitat desenvolupada	7,7	7,83	7,76
Promoció	5,5	4,94	5,25
Valoració dels superiors	7,18	7,31	7,24
Realització personal (Mitjana)	7,54	7,61	7,57

Font: Idescat, Departament de Treball i MTIN, dades de l'Enquesta de qualitat de vida en el treball

* Valoració: 0 mínima; 10 màxima



Com pot observar-se a les taules anteriors, els indicadors de qualitat de vida laboral són molt similars per a la mitjana espanyola i la mitjana catalana. No obstant això, és important ressaltar que en pràcticament tots els casos els indicadors per a Catalunya són lleument superiors, amb l'excepció del punt que avalua les Ajudes Socials a Empreses, on la mitjana espanyola demostra una major satisfacció, encara que aquest punt és el de pitjor valoració entre tots els indicadors, no arribant als 3 punts. Pel que fa a l'indicador que avalua la realització personal, ambdues taules mostren una igual puntuació.



RESULTATS DE L'ENQUESTA FETA ALS REPRESENTANTS DE LES PIMES DE CATALUNYA

Les dades que s'extreuen d'aquesta enquesta confirmen les tendències i situacions oposades en estudis previs sobre la introducció d'igualtat i la promoció i participació de les dones en les empreses espanyoles i catalanes, i fins i tot europees, a més de llançar llum sobre aspectes menys coneguts.

Els apartats d'aquesta secció es corresponen amb els blocs en els quals s'ha dividit el qüestionari, el qual pot trobar-se en l'**Annex 1** d'aquest document.

En primer lloc, aquest informe presenta una breu descripció quant al sector d'activitat, grandària i grau de feminització de la força laboral de les PIMES catalanes.

En segon lloc, el qüestionari realitza breus preguntes sobre la situació pel que fa a diagnòstics i plans d'igualtat, així com el seu finançament dintre de l'empresa.

En tercer lloc, s'analitzen les qüestions directament relacionades amb la participació i promoció de les dones a llocs de presa de decisions a l'interior de les empreses, així com els obstacles que poden explicar una escassa representació. En aquest bloc també s'intenta identificar quines polítiques de recursos humans de les empreses poden donar suport a la participació i promoció femenina i, en cas que existeixin aquestes polítiques, s'identifica també als promotors de les mateixes dintre de les empreses.

Finalment, s'indaga sobre l'opinió que es té en les empreses sobre les preferències en la recepció d'informació sobre aquests temes. És important destacar que la preparació del qüestionari que aquí s'analitza va tenir una fase prèvia de prova, mitjançant una sèrie d'entrevistes en profunditat, l'anàlisi de les quals es troba en l'**Annex 2**.

1. DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA

Els resultats presentats en aquest informe corresponen a les respostes brindades per 40 representants d'associacions de PIMES catalanes als que es va sol·licitar que responguessin a la pregunta sobre la base de la realitat de la seva pròpia empresa i als coneixements del sector al que representen. Per a considerar que les respostes al qüestionari on-line fossin vàlides, i realitzar un examen de qualitat, els enquestats hagueren de respondre a totes les preguntes del tercer bloc, en el qual s'identificaven les opinions i obstacles sobre la promoció i participació de les dones en llocs de presa de decisions. Al seu torn, es va observar que no fos el cas que representants d'una mateixa associació haguessin contestat el qüestionari. Les persones consultades representen les següents entitats:

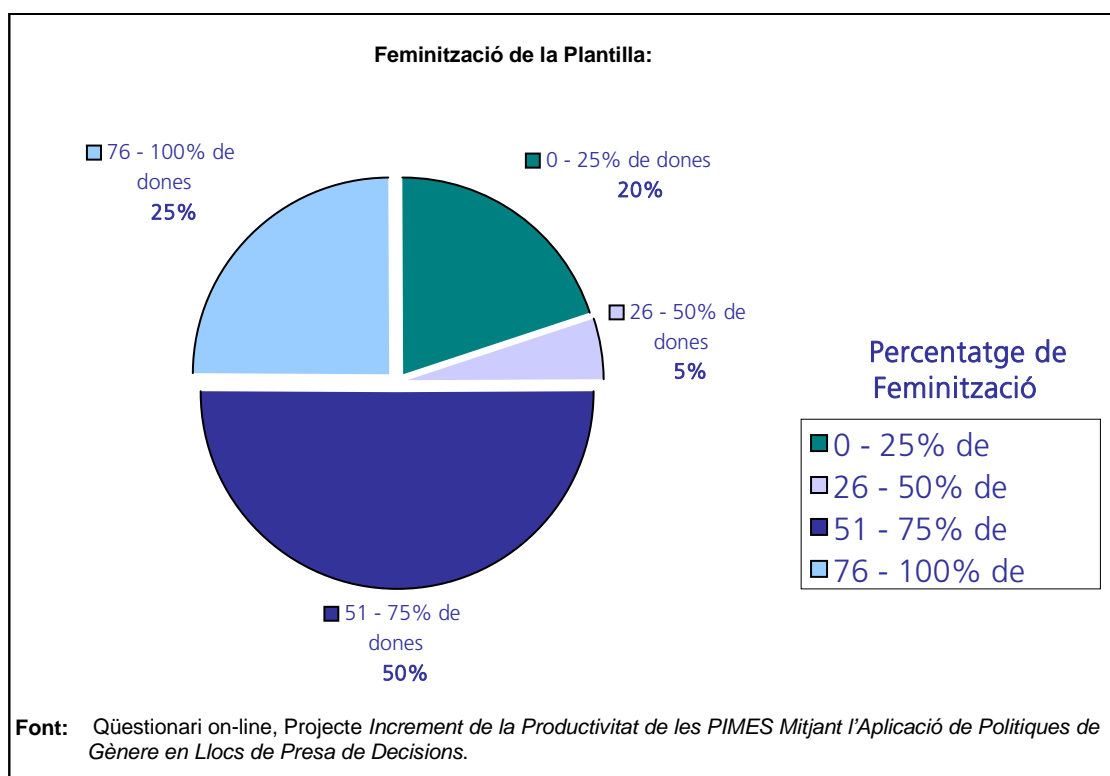


1. Federació d' Empresaris de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya – FEPIME CATALUNYA
2. Confederació Empresarial Comarca de Terrasa – CECOT
3. Consell Intersectorial Empresaris Sabadell i Comarca
4. Gremi d'Indústries Gràfiques de Catalunya
5. As. Catalana Empreses Transports de Mercaderies – ACET
6. Confederació Empr. Província de Tarragona – CEPTA
7. Confederació Catalana de la Fusta
8. Ass. Comarcal Empresaris del Berguedà
9. Associació d' Empresaris del Garraf, Alt Penedès i Baix Penedès
10. Associació d' Empresaris de les Comarques de l' Ebre
11. Confed. D' Organitzacions Empresariales de Lleida – COELL
12. Federació d'Organitzacions Empresariales de Girona – FOEG
13. Associació Catalana de Corredors i Correduries d' Assegurances
14. Federació Empresarial Catalunya Central
15. Federació Provincial d' Empresaris Comerç de Lleida – FECOM
16. Federació Catalana Carnissers i Cansaladers Xarcuters
17. Gremi de Restauració de Barcelona
18. Associació Catalana d' Empresaris i Executives
19. Federació Catalana Tallers Reparació Automòbils
20. Gremi d'Hotels de Barcelona
21. Confederació Comerç de Catalunya
22. Unió Patronal Merllurgica
23. Federació d'Associacions i Gremis Empresariales del Maresme
24. Federació Empresarial de Badalona
25. Federació d'Empresaris Metal·lurgics Província Lleida - FEMEL
26. Unió Empresarial Intersectorial Cercle d'Empresaris
27. Institut Agrícola Catalana Sant Isidre
28. Associació Empresarial Hospitalet i Baix Llobregat
29. Consell Empresarial Osona/ As. Empresarial de Manlleu
30. Confederació Empresarial de Barcelona
31. Unió Inter. Empresarial de Ripollers
32. Associació de Indústria-les de Plàstics de Catalunya – AIPC
33. Associació d'Indústries d'Alimentació i de Begudes de Catalunya – AIABECA
34. Unió Vinícola del Penedès – UVIPE
35. Gremi de Fabricants de Sabadell
36. Cambra Oficial de Contractistes d'Obres de Catalunya
37. Associació Professional Serveis Educatius Catalunya
38. Associació Catalana de Recursos Assistencials – ACRA



La major part de les associacions empresarials que han participat, han estat de serveis, havent només un 20% del sector industrial i totes de la mateixa branca, que en termes percentuals representa un pes poc per sota del que es va registrar per a la indústria al gener de 2008 (23%). Si bé aquestes dades podrien prendre's com un reflex aproximat de l'univers de les PIMES a Catalunya, la mostra no permet realitzar cap tipus de creus entre variables, ni reflecteix el teixit industrial o el de serveis en termes de la seva diversitat.

Per altra banda, l'enquesta també va tractar d'amidar el grau de feminització de les plantilles de les empreses amb les quals tractaven aquests representants. S'entén per feminització de les plantilles el nombre de dones que treballa en una empresa, entenent-se que una empresa està feminitzada si un 50% o més dels seus treballadors són dones. En el següent gràfic s'observa que les empreses que han participat en l'enquesta tenen un grau molt elevat de feminització, coincidint amb el fet que la majoria són empreses del sector serveis. D'aquesta manera el 20% d'empreses que tenen un grau molt baix de feminització (entre 0 i 25% dels seus personal són dones) són les empreses industrials.





2. SITUACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT I EL SEU FINANÇAMENT

Pel que fa a les preguntes sobre la implementació dels plans d'igualtat en les empreses participants, un 75% ha contestat que no s'ha realitzat diagnòstic d'igualtat ni tampoc s'ha realitzat cap pla d'igualtat. Per al 25% que ja han realitzat un pla, només un 15% ha sol·licitat ajudes públiques per a la seva preparació, la qual cosa assenyala que les ajudes públiques podrien arribar a més empreses.

3. OPINIONS SOBRE LES OPORTUNITATS I ELS OBSTACLES DE LA PROMOCIÓ I PARTICIPACIÓ DE LES DONES ALS CÀRRECS DE PRESA DE DECISIONS.

En la següent taula es mostren els percentatges en les opinions pel que fa a l'absència o escassa participació de les dones en llocs de comandament mig i alts a les PIMES. Pel que fa als **estereotips**, més d'un terç de les empreses estan en desacord, però gairebé un 48% està d'acord o parcialment d'acord en que aquest és una de les explicacions de l'absència de dones en llocs de direcció.

En relació amb les diferents habilitats que poden tenir homes i dones en els càrrecs de direcció, existeix una contundència (del 65%, pujant al 78%, contant els que estan parcialment en desacord) en contra de l'estereotip que dicta que els homes tenen qualitats que poden faltar a les dones en llocs de direcció.

Pel que fa a l'opinió que són les pròpies dones les quals no desitgen ocupar aquests càrrecs, hi ha una divisió gairebé exacta entre les persones que estan d'acord o parcialment d'acord i les quals tenen una opinió contrària. Un 60% del total està totalment o parcialment d'acord amb la opinió que la falta de possibilitats de conciliació de la vida familiar i laboral és una raó que explica que existeixin poques dones en els càrrecs de direcció.

Finalment, un 48% creu en la falta de promoció de dones a llocs directius per part d'altres dones que ja estan en la cúpula de les empreses, mentre que un 39% està en desacord i un 13% no sap o no contesta.

Pel que fa a la responsabilitat de la posada en pràctica i facilitació dels elements per a la conciliació, el 52% pensa que és una responsabilitat de l'empresa (que puja al 78% si s'agreguen aquelles empreses que han expressat un acord parcial).

Aquesta resposta es complementa amb les opinions sobre les mesures i prestacions que el govern central i autonòmic tenen en marxa per a facilitar la conciliació i que es veuen reflectides en la taula a continuació. Així es pensa que els serveis públics existents per a cuidar de les persones dependents i els menors de 3 anys són inadequats.

Pel que fa a les baixes per maternitat i les ajudes per a assumir aquestes baixes existeix menys contundència, però l'opinió és que no són suficients.



	En total DESACORD	Parcialment en desacord	Parcialment d'acord	En total ACORD	No sap / No respon
Que encara existeixen estereotips de gènere a causa de els quals no es té suficient confiança en la capacitat d'una dona per a assumir llocs directius	34.78%	13.04%	30.43%	17.39%	4.35%
Les dones no són tan ambicioses com els homes, per la qual cosa no es veuen motivades per certs estímuls salarials	47.83%	17.39%	13.04%	17.39%	4.35%
Alguns llocs d'adreça exigeixen certes habilitats que són més freqüents en homes que en dones per ex. capacitat de negociació o nivell de competitivitat	65.22%	13.04%	8.70%	8.70%	4.35%
Les pròpies dones no desitgen ocupar llocs d'adreça perquè això restringiria el desenvolupament d'altres àrees de la seva vida familiar/personal	26.09%	21.74%	26.09%	21.74%	4.35%
Problemes per a conciliar vida familiar/personal i laboral	13.04%	21.74%	26.09%	34.78%	4.35%
Falta d'interès de dones que ja són directives per promocionar a altres dones	30.43%	17.39%	21.74%	17.39%	13.04%

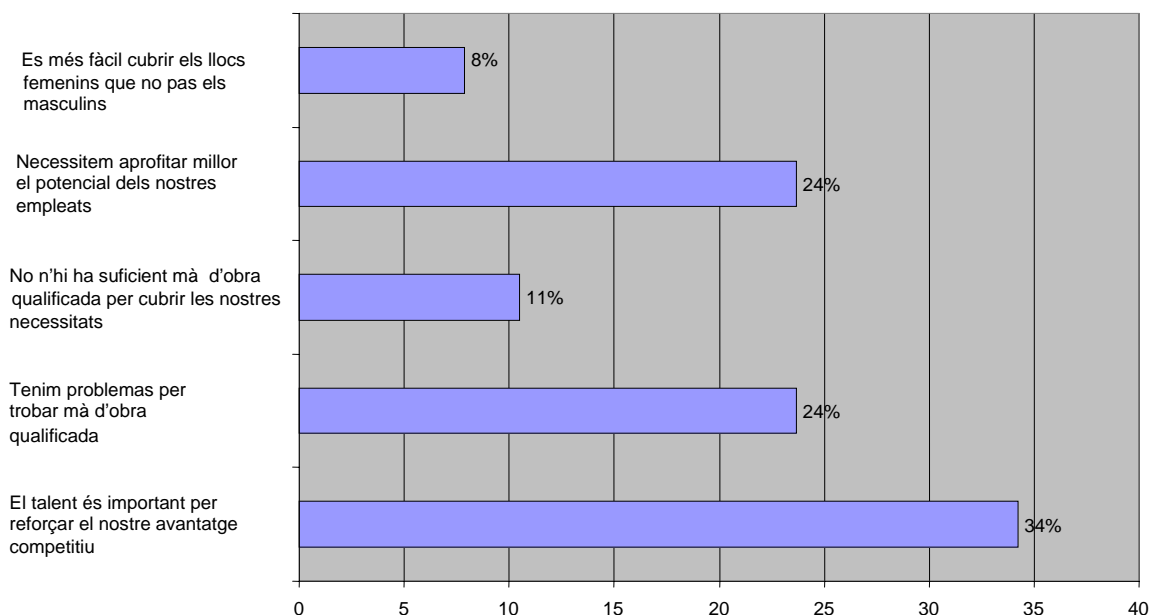
	En total DESACORD	Parcialment en desacord	Parcialment d'acord	En total ACORD	No sap / No respon
Els serveis públics existents són els adequats per a cuidar de persones dependents	69.57%	13.04%	4.35%	4.35%	8.70%
Els serveis públics existents són els adequats per a atendre a nens en edat preescolar	60.87%	17.39%	4.35%	8.70%	8.70%
Període de la baixa per maternitat	26.09%	21.74%	30.43%	13.04%	8.70%
Ajuda de la Seguretat Social per a cobrir la baixa per maternitat	39.13%	21.74%	26.09%	4.35%	8.70%

Font: Qüestionari on-line, Projecte " Increment de la Productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions"

Respecte als efectes i l'aplicabilitat a les PIMES de les mesures de conciliació, les empreses participants no pensen que puguin donar suport a les dones perquè arribin a llocs de responsabilitat (52% en total o parcial desacord). Tampoc pensen que aquestes mesures poden ser assumides en la seva totalitat per les PIMES (52% en total o parcial desacord). No obstant això, les empreses saben que aquestes mesures augmenten la productivitat de les empreses i que són aplicables als càrrecs mitjos i alts de les PIMES (exactament el mateix percentatge per a ambdues opcions esta parcial o totalment d'acord: 52%).

Pel que fa a la situació dels recursos humans en les empreses, els resultats de les empreses enquestades mostren que el talent i l'aprofitament del potencial de la plantilla són en conjunt els dos elements més importants. També s'aprecia que, malgrat la crisi, les empreses tenen dificultats per a trobar mà d'obra qualificada i, en menor mesura, que tenen dificultats per a cobrir les seves necessitats. Són molt poques les empreses que cobreixen els llocs femenins amb més facilitat que els masculins.

Opinions sobre la situació dels RR.HH. a les empreses (opció múltiple):



Font: Qüestionari on-line, *Projecte Increment de la Productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions.*

4. INCIDÈNCIA DE LES MESURES D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ SOBRE LA PROMOCIÓ DE LES DONES EN CÀRRECS DE DIRECCIÓ

Si bé les mesures o polítiques públiques no s'estan considerant suficients per a facilitar la conciliació de la vida laboral i personal i les PIMES no poden assumir per si soles els costos, és important seguir esbrinant sobre la idoneïtat de mesures que de fet ja es porten a terme en moltes PIMES i que poden tenir una incidència en la millora d'oportunitats perquè les dones accedeixin a llocs de més responsabilitat. És important recordar també que la majoria de les empreses participants considera que aquestes mesures eleven la productivitat de les empreses.



En la taula que s'adjunta a continuació, s'observa que les empreses participants tenen diferents valoracions sobre mesures que utilitzen la flexibilització de l'horari o que amplien les prestacions legals ja existents, sobretot els relacionats amb la cura i criança dels fills, i la seva incidència sobre la promoció de les dones càrrecs de direcció.

En primer lloc, es destaca que gairebé el 40% pensa que la flexibilitat d'horaris o vacances, que arriba al 47%, té molta incidència en aquesta promoció. Per altra banda, l'ampliació de permisos legals ja establerts té una valoració menys entusiasta.

En segon lloc, sota el supòsit que l'executiu/va o directiu/va han de dedicar temporalment un major nombre d'hores als seus assumptes familiars, s'opina que el grau d'incidència que pot tenir l'adaptació del treball en la promoció de les dones a càrrecs de direcció és major que la rotació de lloc, donada la dimensió de les empreses que han participat en l'enquesta, que són PIMES. Per adaptació del lloc de treball s'entén que la directiva, en aquest cas, continua en el mateix lloc, però es rebaixa la seva càrrega de treball. La rotació de lloc requeriria que li fos assignat un lloc més adequat a la seva situació.

Pel que fa al grau d'incidència que poden tenir en la promoció de les dones a càrrecs de direcció els beneficis socials, les empreses participants en general pensen que pot tenir bastant incidència. No obstant això, s'observa que al voltant d'un terç pensa que no té cap rellevància, la qual cosa pot indicar que en realitat es desconeixen els efectes positius sobre la conciliació o bé que es tracta de mesures que difícilment poden permetre's les PIMES i que són pròpies del resultat de negociacions col·lectives de grans empreses.

	Cap incidència	Una mica d'incidència	Molta incidència	No sap / No contesta
Flexibilitat d'horari	26.09%	26.09%	39.13%	8.70%
Ampliació del permís de maternitat concedir un permís superior al legal de 16 setmanes, sense retribució però amb garantia de lloc de treball	21.74%	43.48%	26.09%	8.70%
Ampliació del permís de paternitat concedir un permís superior al legal de 15 dies naturals, sense retribució	34.78%	34.78%	17.39%	13.04%
Flexibilitat en la presa de vacances poder prendre uns dies de permís a compte de les vacances que es gaudeixen habitualment en els mesos d'estiu	26.09%	17.39%	47.83%	8.70%
Mantenir les condicions laborals als treballadors que prenen permisos superiors a sis mesos	13.04%	34.78%	34.78%	17.39%



	Cap incidència	Una mica d'incidència	Molta incidència	No sap / No contesta
Segur mèdic per al cònjuge i/o els fills	34.78%	13.04%	34.78%	17.39%
Pla de jubilació	30.43%	13.04%	39.13%	17.39%
Segur de vida	30.43%	13.04%	39.13%	17.39%
Cotxe d'empresa	34.78%	26.09%	21.74%	17.39%
Reemborsament dels costos de transport incorreguts durant hores no laborables	39.13%	17.39%	21.74%	21.74%
Tiquet restaurant	39.13%	26.09%	17.39%	17.39%
Altres cursos o altre tipus de serveis d'assessorament	39.13%	13.04%	26.09%	21.74%

Font: Qüestionari on-line, Projecte " Increment de la Productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions"

5. LIDERATGE EN LA INTRODUCCIÓ DE MESURES I OBSTACLES D'IMPLANTACIÓ

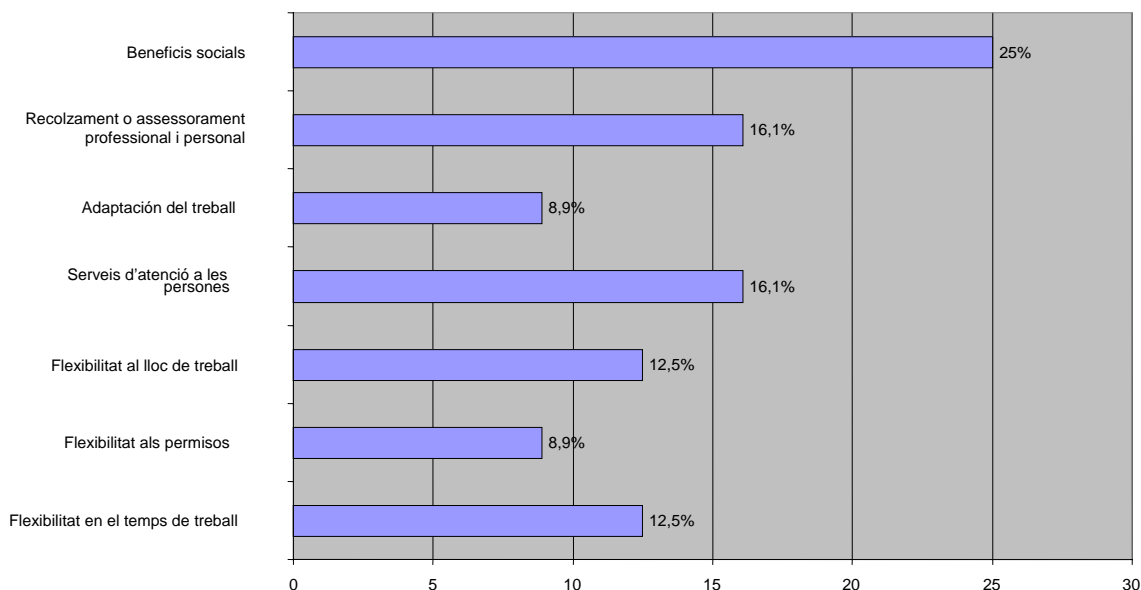
En la majoria dels casos (gairebé el 62%), la introducció de les mesures a les PIMES són liderades o suggerides per la gerència i, en segon lloc, per treballadors que han presentat el seu cas amb una circumstància concreta (19%). Els sindicats, recursos humans o grups de treballadors representant diferents àrees, en aquest ordre, també han liderat o suggerit la introducció de polítiques de conciliació de l'empresa, però en molt menor mesura (17% en el seu conjunt).

Pel que fa la importància i el impacte que les mesures de conciliació de les empreses tenen sobre els seus/ves treballadors/es, la majoria dels participants tenen clar que la pràctica és important (gairebé el 61%); que millora el rendiment; que redueix l'estrès dels treballadors/es (gairebé el 74% en ambdós casos); i que millora la satisfacció laboral (gairebé el 83%). Gairebé un 61%, coincideix en que manté o promou a les dones a càrrecs de direcció. Aquesta valoració és distinta a la feta anteriorment pel que fa el impacte de les mesures públiques.

En el següent gràfic es reflecteixen els percentatges de mesures que són atractives per a les empreses participants, però que encara no s'hi apliquen. En primer lloc, destaquen els beneficis socials, seguits pels serveis d'atenció a les persones i el suport o assessorament personal i professional. Amb menor popularitat li segueixen la flexibilitat en el lloc de treball i en el temps de treball. La flexibilitat en els permisos i en l'adaptació del treball es valoren, però amb menor interès.



Polítiques de conciliació atractives encara no aplicades:



Font: Qüestionari on-line, Projecte *Increment de la Productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions*

Pel que fa a la valoració de la importància que tenen alguns obstacles en la implantació o introducció de mesures de conciliació que poden promocionar a les dones a càrrecs de direcció, les respostes indiquen que en general els obstacles són considerats com molt importants o importants però superables.

Entre els obstacles que es consideren molt importants es destaca la grandària de l'empresa. Aquest és un camp en el qual s'han d'invertir més recursos i esforços en modernització de la seva gestió, incloent la gestió de la igualtat i la diversitat, a causa de la importància de les PIMES, en la generació d'ocupació en general i la promoció de dones en particular.

El segon major obstacle és la falta d'informació sobre les mesures i, el tercer, que la direcció de l'empresa no les consideri prioritàries, si bé una proporció gens petita ho considera com superable.



	Molt important	Important però superable	No és important	Impossible de realitzar
La falta d'informació sobre com implantar aquestes mesures	43.48%	26.09%	21.74%	8.70%
Els treballadors no les consideren prioritàries	31.82%	36.36%	18.18%	13.64%
La direcció de l'empresa no les considera prioritàries	39.13%	34.78%	13.04%	13.04%
Dificultats relacionades amb l'organització del treball	26.09%	47.83%	21.74%	4.35%
La grandària de l'empresa	52.17%	13.04%	30.43%	4.35%
El perfil dels treballadors o de determinats treballadors de l'empresa	26.09%	21.74%	47.83%	4.35%
Possibles conflictes entre els treballadors que s'acullen a las mesures i els que no	34.78%	17.39%	34.78%	13.04%
Només s'acullen o s'acullen en gran mesura les dones	40.91%	18.18%	31.82%	9.09%

Font: Qüestionari on-line, Projecte " Increment de la Productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions"

A tot això s'agrega el fet que un 77% de les empreses que han participat en l'enquesta creuen que no es coneixen les mesures i suports públics per a introduir polítiques de conciliació com ho són la Llei d'Igualtat Efectiva, les subvencions, els programes i altres mesures.

Per altra banda, l'assessorament professional i/o personal sobre una sèrie de temes i com aquesta pot incidir en la promoció de les dones a càrrecs de direcció en les empreses, es veu com una mica positiu per part de les empreses participants.

En la següent taula s'observa que en tots els casos més de la meitat està parcialment o totalment d'acord, la qual cosa dona una premissa sobre els temes en els quals es pot reforçar la formació o el *coaching* així com eines concretes que facilitin el seu coneixement i aplicació.

	En total DESACORD	Parcialment en desacord	Parcialment d'acord	En total ACORD	No sap/No respon
Assessorament de trajectòria professional en el qual es consideren tant treball com família/vida personal	8.70%	0.00%	30.43%	43.48%	17.39%
Paper com pares i educació dels fills cursos o altre tipus de serveis d'assessorament	13.04%	0.00%	30.43%	39.13%	17.39%
Conflictes treball-família	8.70%	4.35%	26.09%	52.17%	8.70%
Gestió del temps	8.70%	8.70%	26.09%	52.17%	4.35%
Gestió del estrés	13.04%	8.70%	17.39%	52.17%	8.70%
Altres	16.67%	0.00%	11.11%	27.78%	44.44%

Font: Qüestionari on-line, Projecte " Increment de la Productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions"



CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

El present estudi ha pretès donar una sèrie de claus per a la promoció de les dones a càrrecs de major responsabilitat i incidència econòmica a les PIMES.

Conclusions

A partir de l'anàlisi del mercat laboral, així com de l'anàlisi de les respostes de les entrevistes en profunditat i de l'enquesta feta a representants d'empreses catalanes, es poden avançar les següents **conclusions**:

- El mercat laboral a Catalunya i a Espanya mostra una sèrie de debilitats per la seva composició i la seva falta de competitivitat, fet que ha quedat patent en l'actual crisi financera i econòmica.
- La gestió de la igualtat de gènere a les PIMES, incloent mesures de conciliació, es presenta com un dels reptes per a arribar a una major productivitat i competitivitat.
- El coneixement i les eines per a promoure a les dones a ascendir a llocs de major responsabilitat en l'empresa, són factibles i es poden adaptar a les PIMES.
- Les PIMES reconeixen que el talent és important per a reforçar els avantatges competitiu, al mateix temps que necessiten aprofitar al màxim el potencial de la seva plantilla.
- Els estereotips i les suposades diferències en les habilitats de direcció de dones i homes semblen tenir molt menor pes que els problemes de conciliació de la vida laboral i familiar com a obstacles en la promoció de les dones a càrrecs de major responsabilitat a la PIME.
- No són els estereotips els quals limiten a les PIMES sinó la falta de coneixement de les capacitats de les dones en llocs de lideratge el que limita la promoció.
- Les polítiques que faciliten la conciliació del treball i de la vida personal, com també les mesures que componen el denominat salari mental o emocional, relacionat a la qualitat de vida laboral, passen a ocupar un lloc estratègic a l'empresa. Els sistemes de retribució variable i flexible, la direcció per objectius, la consideració individualitzada de les necessitats de cada persona, són condicions necessàries per al compromís del personal i la retenció de talents.
- Els suports públics a les PIMES per a portar a terme diagnòstics i elaborar plans d'igualtat i de conciliació, no estan sent utilitzats de manera generalitzada. Ha de realitzar-se un acurat seguiment i avaluació d'aquestes ajudes (només un 15% de les empreses en aquest estudi han sol·licitat i obtingut aquestes ajudes).
- No totes les PIMES poden introduir totes les mesures de conciliació actualment vigents, ni aquestes mesures poden tenir els mateixos efectes sobre la promoció de les dones a càrrecs de major responsabilitat. Un dels elements que escapen al present estudi, però que és de moltíssima importància, és el moment del cycle vital en el qual es troben les dones i l'adaptació que es pugui o no fer segons les seves necessitats i les de l'empresa.



- Per a assolir una conciliació efectiva, adequada i veritablement útil, han de prendre's en compte el volum i el sector d'activitat de l'empresa, com també el col·lectiu amb el qual s'està tractant, per a conèixer les seves necessitats específiques i, per tant, les mesures a prendre, que han de ser realistes i individualitzades.
- Les PIMES reconeixen que la recerca d'eines i elements que facilitin la conciliació és una tasca que correspon sobretot a les pròpies empreses. No obstant això, tant les administracions públiques com les pròpies persones, a títol individual i col·lectiu, han d'implicar-se responsablement per transformar les polítiques actives de conciliació i els instruments de desenvolupament personal i professional.
- Existeix un gran desconeixement sobre els instruments, mesures i suports públics per a introduir mesures d'igualtat i de conciliació a les PIMES.

Recomanacions

Com a recomanacions que sorgeixen del propi anàlisi i que també requereixen d'un major aprofundiment en la investigació i el desenvolupament d'eines orientades a la PIME s'enumeren les següents:

- Major difusió dels requeriments a les empreses i dels nous drets de conciliació de vida familiar i laboral dels treballadors/es.
- Major difusió sobre les mesures de conciliació i els seus avantatges a les pròpies PIMES, entre els quals es troben les següents:
 - Major grau de compromís, per part del personal, en el desenvolupament i la productivitat de la companyia.
 - Millora de la imatge pública enfront dels clients i potencials clients.
 - Millora qualitativa de la cultura empresarial (visió, missió i valors).
- Adaptació dels coneixements sobre gestió de la igualtat i de la diversitat a les PIMES
- Anàlisi de l'efectivitat de les polítiques públiques actuals a través d'avaluacions rigoroses que prenguin en compte els efectes socials i econòmics dels permisos legals, les subvencions i els serveis que donen suport a la conciliació de vida familiar i laboral.



BIBLIOGRAFIA I FONTS

1. Direcció General de Política de la PIME, *"Retrato de las PYME 2009"*, Subdirecció General de Foment Empresarial, Direcció General de Política de la Petita i Mitjana Empresa, Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç, Madrid, Gener 2009.
2. Direcció General de Política de la PIME, *"Evolución de las PYME españolas (2003-2007)" N° 2*, Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç, Madrid, Març 2009.
3. Generalitat de Catalunya, *"La situació sociolaboral de la dona a Catalunya Any 2005"*, Secretaria General, Gabinet Tècnic, Servei d'Estudis i Estadístiques, Barcelona, Agosto de 2006. Generalitat de Catalunya, *"Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball – 2008"*, Resultats sintètics per Catalunya
4. Generalitat de Catalunya i IESE Business School *"Experiències en Organització del Temps de Treball a les Empreses de Catalunya"*, Generalitat de Catalunya, 2009.
5. INE - Institut Nacional d'Estadística, *"Mujeres y hombres en España 2009"*, Ministeri de Treball i Assumptes Socials, Madrid 2009.
6. Web de la Estadística Oficial de Catalunya, disponible en: <http://www.idescat.cat/>



ANEXE 1: QÜESTIONARI DEL PROJECTE

“Augment de la Productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Polítiques de Gènere en Llocs de Presa de Decisió a Catalunya”

Realitzat per:

**L'Associació d'Empresàries del Mediterrani - AFAEMME –
i FEPIME Catalunya**

Dades Bàsiques

Les dades de caràcter personal que es facilitin mitjançant el següent formulari quedaran registrades en un fitxer de l'Associació de Federacions i Associacions d'Empresàries del Mediterrani -AFAEMME- amb la finalitat d'obtenir dades estadístiques de les mateixes per a la realització de l'estudi “Augment de la productivitat de les PIMES Mitjançant l'Aplicació de Polítiques de Gènere en Llocs de Presa de Decisions a Catalunya”. Per això, poden exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició davant el responsable del fitxer d'AFAEMME, c/ Muntaner, 340 1⁰¹^a, 08021 Barcelona.

*** Sector d'activitat de la seva empresa:**

*** Nombre total de treballadors:**

- Micro empresa (0-9)
- Petita Empresa (10-49)
- Mitjana Empresa (50-249)
- Gran Empresa (250 ó més)

*** Percentatge de treballadors que son dones:**

- 0-25%
- 26-50%
- 51-75%
- 76-100%

- **¿S'ha realitzat a la seva empresa un diagnòstic d'igualtat?** Si No
- **¿Te la seva empresa implementat un Pla d'Igualtat?** Si No
 - Si es així, ha sol·licitat finançament públic per implementar-ho? Si No

*** Nom de qui contesta al qüestionari:**

*** Departament de l'empresa en el qual treballa (Finances, RR.HH., Gerència, etc.):**

*** Direcció de correu electrònic:**



PRESENTACIÓ

La PIME s'enfronta a importants reptes per a millorar la seva productivitat i competitivitat. Una de les estratègies més importants resideix en poder captar i retenir equips directius (càrrecs de comandament mitjos i alts) amb capacitat i talent per a proposar i executar mesures que estiguin a l'altura d'aquests reptes. No obstant això, a pesar de la creixent presència de dones en les escoles de negocis, moltes vegades amb millors resultats que els homes, s'observa que les dones segueixen estant sub-representades en els comandaments directius de les PIMES.

Considerant la següent escala, per favor, contesti les següents preguntes:

- 1 En total DESACORD**
- 2 Parcialment en desacord**
- 3 Parcialment d'acord**
- 4 En total ACORD**
- 5 No sap / No respon**

Causas de la sub-representació de les dones als càrrecs directius de les PIMES

1. L'absència o escassa participació de les dones en llocs de comandament mitjans i alts a PIMES es deu a:

1. Que encara existeixen estereotips de gènere a causa dels quals no es té suficient confiança en la capacitat d'una dona per a assumir càrrecs directius	
2. Les dones no són tan ambicioses com els homes, per la qual cosa no es veuen motivades per certs estímuls salarials	
3. Alguns llocs de direcció exigeixen certes habilitats que són més freqüents en homes que en dones (per ex. capacitat de negociació o nivell de competitivitat)	
4. Les pròpies dones no desitgen ocupar llocs de direcció perquè això restringiria el desenvolupament d'altres àrees de la seva vida (familiar/personal)	
5. Problemes per conciliar vida familiar/personal i laboral	
6. Manca d'interès per part de les dones que ja són directives per promocionar a altres dones	

Mesures per a la conciliació de la vida laboral i personal com element per a la promoció de les dones dins de l'empresa

2. La posada en pràctica d'eines i elements que facilitin la conciliació és una responsabilitat de:

1. El govern (nacional i/o autonòmic)	
2. La pròpia empresa	

3. ¿Considera que les següents mesures executades pel Govern central i autonòmic són suficients per conciliar la vida laboral i personal?

1. Els serveis públics existents són els adequats per cuidar de persones dependents	
2. Els serveis públics existents són els adequats per atendre a nens en edat preescolar	
3. Període de la baixa per maternitat	
4. Ajuda de la Seguretat Social per a cobrir la baixa per maternitat	



4. Las mesures de conciliació:

1. Permeten a les dones arribar a càrrecs de responsabilitat de la PIME	
2. Poden ser assumides en la seva totalitat per la PIME	
3. Augmenten la productivitat de les empreses	
4. Són aplicables als càrrecs mitjans i alts de les PIMES	

Els RRHH de la seva empresa

5. ¿Quines de les següents situacions es podrien aplicar a la seva empresa? Elecció múltiple.

El talent és important per reforçar el nostre avantatge competitiu	
Tenim problemes per trobar mà d'obra qualificada	
No n'hi ha suficient mà d'obra qualificada per cobrir les nostres necessitats	
Necessitem aprofitar millor el potencial dels nostres empleats	
És més fàcil cobrir els càrrecs femenins que els masculins	

Sobre les mesures de conciliació de vida familiar i laboral

No totes les mesures de conciliació de la vida familiar i personal es poden aplicar de la mateixa manera al personal de tota l'empresa. De fet, els estudis han detectat que existeixen una sèrie de mesures i d'incentius a càrrecs directius que no es poden aplicar a la resta de la plantilla i viceversa.

Considerant la següent escala, per favor contesti les següents preguntes:

- 1 Cap incidència
- 2 Una mica d'incidència
- 3 Molta incidència
- 4 No sap / No contesta

6. Considerant les següents mesures, ¿quin es el grau d'incidència que poden tenir en la promoció de les dones a càrrecs directius?

Flexibilitat d'horari	
Ampliació del permís de maternitat (concedir un permís superior al legal de 16 setmanes, sense retribució però amb garantia de lloc de treball)	
Ampliació del permís de paternitat (concedir un permís superior al legal de 15 dies naturals, sense retribució)	
Flexibilitat en agafar vacances (poder agafar uns dies de permís a compte de les vacances que es gaudeixen habitualment als mesos d'estiu)	
Mantenir les condicions laborals als treballadors que prenen permisos superiors a 6 mesos	

7. Si per circumstàncies personals el/la executiu/va o directiu/va han de dedicar temporalment un major nombre d'hores als seus assumptes familiars, ¿quin es el grau d'incidència que poden tenir en la promoció de les dones a càrrecs directius?

Adaptació del treball (la treballadora continua en el mateix lloc però es rebaixa la seva càrrega de feina o les seves responsabilitats).	
Rotació del lloc de treball (a la treballadora li és assignat temporalment un altre lloc més adequat a la seva situació).	



8. ¿Quin és el grau d'incidència que poden tenir en la promoció de les dones a càrrecs directius els següents beneficis socials?

Segur mèdic per al cònjuge i/o els fills	
Pla de jubilació	
Segur de vida	
Cotxe d'empresa	
Reemborsament dels costos de transport incorreguts durant hores no laborables	
Tiquet restaurant	
Altres (cursos o altre tipus de serveis d'assessorament).	

9. ¿Qui considera que ha liderat el procés de canvi en quant a les polítiques de conciliació de vida familiar i laboral, segons la seva experiència? Marqui tan sols una opció.

La gerència	
El Dpt. o encarregat de RR.HH.	
El sindicat	
Treballadors aïllats en una circumstància concreta (per exemple, una mare treballadora, treballadors/es a càrrec de persones majors, etc.)	
Un grup de persones representant diferents àrees i situacions de l'empresa	

10. Considera que la implantació de mesures que milloren la conciliació de vida familiar i professional a les empreses:

	SI	NO	No Sap	No Contesta
És una pràctica important per la seva empresa				
Millora el rendiment dels treballadors				
Redueix l'estrès dels treballadors				
Millora la satisfacció laboral dels treballadors				
Redueix la rotació de personal				
Incrementa els costos de l'empresa				
Dificulta l'organització del treball				
Redueix el rendiment dels treballadors				
Manté/promociona les dones en càrrecs directius				

11. Senyali quines de les polítiques o tipus de polítiques que es senyalen són atractives per l'empresa, però no s'apliquen a la seva:

Flexibilitat en el temps de treball	
Flexibilitat en els permisos	
Flexibilitat en el lloc de feina	
Serveis d'atenció a les persones	
Adaptació del treball	
Recolzament o assessorament professional i personal	
Beneficis socials	



12. Indiqui segons la seva importància, quins son els obstacles o factors que incideixen en el fet que les empreses no adoptin més mesures de conciliació que puguin promocionar a les dones a càrrecs directius:

	Molt important	Important però superable	No és important	Impossible de realitzar
La manca d'informació sobre com implantar aquestes mesures				
Els treballadors no les consideren prioritàries				
La direcció de l'empresa no les considera prioritàries				
Dificultats relacionades amb l'organització del treball				
La grandària de l'empresa				
El perfil dels treballadors o de determinats treballadors de l'empresa				
Possibles conflictes entre els treballadors que s'acullen a les mesures i els que no				
Només s'acullen o s'acullen majoritàriament les dones				

13. ¿Creu Vostè que les empreses coneixen les mesures i recolzaments públics per introduir polítiques de conciliació? (Llei d'igualtat, subvencions, programes, etc?)

Sí
No

14. ¿Considera Vostè que si el personal de la seva empresa rep assessorament (professional i/o personal) sobre els següents temes, haurà una incidència positiva en la promoció de las dones a la seva empresa?

Utilitzant la següent escala:

- 1 En total DESACORD**
- 2 Parcialment en desacord**
- 3 Parcialment d'acord**
- 4 En total ACORD**
- 5 No sap / No respon**

Assessorament de trajectòria professional (en el que es consideren tant treball como família/vida personal)	
Paper com a pares i educació dels fills (cursos o altre tipus de serveis d'assessorament)	
Conflictes treball-família	
Gestió del temps	
Gestió del estrés	
Altres	



15. ¿Considera que les polítiques de recursos humans de la seva empresa van dirigides a disminuir les desigualtats entre homes i dones amb respecte a:

	SI	NO	Ns/nc
Les diferències salarials a nivell directiu			
Les oportunitats d'accés als llocs disponibles			
Les oportunitats de promoció professional			
Al tipus d'ocupacions que realitza cadascú dels sexes			
Les classificacions professionals que s'utilitzen			
Les oportunitats de formació			

16. ¿Cóm li agradaria rebre informació sobre polítiques de conciliació de vida personal i professional, i d'igualtat? Pot marcar quantes opcions cregui convenient:

Fullet/Butlletins informatius	
Seminaris/encontres	
Cursos/Capacitació	
Assessorament	
Material audiovisual	

MOLTES GRÀCIES PER LA SEVA COL·LABORACIÓ.

La seva experiència i opinió sobre aquests temes ajudaran a entendre millor tant els obstacles com les oportunitats a les quals s'enfronten les PIMES de Catalunya per a promoure l'equitat de gènere en l'àmbit laboral.



ANEXE 2: ANÀLISIS DELS QÜESTIONARIS DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT

ANÀLISIS I OPINIONS SOBRE LA SITUACIÓ

Falta d'interès per part de la PIME en promocionar a les dones

Hi ha tres posicions pel que fa a aquest tema. En primer lloc, les persones que opinen que això està canviant, per necessitat econòmica, però que la maternitat segueix sent un escull. Una segona posició, que assenyala que les PIMES són més tradicionals i més poc inclinades a la innovació. I una tercera, que és que són les pròpies dones les que no desitgen càrrecs de major responsabilitat, però no assenyalen les raons d'aquest fet.

Falta d'interès per part de les dones per promocionar a altres dones

Aquí també es divideixen les respostes en tres grans àrees: problemes per a conciliar vida familiar i personal, falta de confiança de les dones en les seves pròpies capacitats i falta d'interès per part les pròpies dones. En definitiva, es manté la hipòtesi que les dones que ja ocupen càrrecs de comandament limitin a altres dones.

Relació amb la conciliació de vida laboral i personal

Aquí hi ha un acord unànime, però amb alguns matisos. S'assenyala que les mesures de conciliació de l'empresa poden caure en un buit perquè no existeixen serveis públics i de qualitat adequats per a cuidar de persones dependents. També es reitera que si bé la conciliació és un element important són les pròpies dones les quals tenen por a majors responsabilitats dintre de l'empresa. A més s'assenyala que per a la PIME no és un tema fàcil.

Relació amb els estereotips de gènere

Aquí hi ha una varietat molt ampla de posicionaments. En primer lloc, es creu que els estereotips existeixen i que s'apliquen quan una dona, una vegada ha arribat a un càrrec de direcció no té suficient confiança en les seves capacitats. D'altra banda, s'opina que no són els estereotips els quals limiten a les PIMES sinó la falta de coneixement de les capacitats de les dones en càrrecs de lideratge el que limita la promoció. També les diferències salarials als càrrecs directius entre homes i dones són destacables i es concreten no en la base sinó en els majors objectius variables oferts als homes. Finalment, s'assenyala que existeix una diferència real i demostrada en els estils de direcció d'homes i dones i que les dones resulten ser fins i tot més efectives.

Relació amb les mesures oficials

Aquí existeixen dues opinions. La primera és que no té cap impacte i fins i tot s'arriba a opinar que si una dona arriba al càrrec de direcció la pròpia empresa s'organitza en cas d'una baixa per maternitat. La segona, és una petició que les PIMES venen realitzant i que consideren com un handicap: que l'actual baixa per maternitat no te en compte ni el període d'adaptació de la persona substituïda ni tampoc permet que la baixa es cobreixi internament. No s'han emès opinions sobre les mesures fiscals referents a mesures de conciliació.

Anàlisis de les respostes sobre la situació de RR.HH.

En tots els casos s'ha considerat que el talent és important per a reforçar l'avantatge competitiu. En segon lloc, també es considera important aprofitar millor el potencial dels empleats. En tercer lloc, s'indica la dificultat per a trobar personal qualificat. També hi ha consens en negar que els llocs femenins es cobreixen més fàcilment que els masculins.



MESURES DE CONCILIACIÓ DE VIDA FAMILIAR I LABORAL

Flexibilitat en el horari que incideix en la promoció de les dones a càrrecs directius

Aquí es troben tres tipus d'opinions. D'una banda, es pensa que la flexibilitat és fonamental per a poder promoure a les dones a càrrecs directius. En segon lloc, es pensa que les PIMES no estan preparades per a oferir flexibilitat, sobretot les microempreses, i que això també depèn del sector. La flexibilitat d'horari fins i tot les podria perjudicar, al reduir la seva competitivitat. Finalment, s'opina que no es pot parlar d'horaris en càrrecs directius, és a dir, que ha d'existir una disponibilitat plena. En un dels casos es considera que cap d'aquestes mesures és rellevant.

Flexibilitat en els permisos que incideixen en la promoció de les dones a càrrecs directius

El consens s'aglutina al voltant de la flexibilitat en la presa de vacances, entesa com a dies de permís a compte de les vacances que habitualment es concedeixen en període d'estiu. L'ampliació del permís de paternitat o maternitat no es considera com viable en la PIME. S'observa, a més, que existeix un problema de mobilitat geogràfica per a dones entre 30 i 40 anys, la qual cosa limita en gran mesura l'obtenció de càrrecs directius importants o posicionar la pròpia empresa en mercats més amplis geogràficament parlant. En un dels casos es considera que cap d'aquestes mesures és rellevant.

Adaptació del lloc per circumstàncies personals que incideixen en la promoció de dones a càrrecs directius

Aquí, la majoria de les opinions s'aglutinen al voltant de la possibilitat d'adaptar el treball mitjançant la rebaixa de la càrrega o de les responsabilitats i rebutgen la idea de la rotació de llocs on es relega a altre lloc a la persona afectada. Es torna a reiterar en alguns casos que això no és possible a les microempreses. En un dels casos es considera que cap d'aquestes mesures és rellevant.

Mesures de recolzament o assessorament professional i personal que incideixen en la promoció de les dones a càrrecs directius

En aquest cas, existeix consens al voltant de la formació o el *coaching* per a la gestió del temps i gestió de l'estrès. Altres mesures, com l'assessorament de la trajectòria professional o els suports per a abordar conflictes o situacions familiars, són assenyalades, però en menor mesura. No s'assenyalen altres possibles mesures. En un dels casos es considera que cap d'aquestes mesures és rellevant.

Beneficis socials que incideixen en la promoció de les dones a càrrecs directius

Aquí en la majoria dels casos es considera que cap de les mesures és rellevant. Els beneficis socials dels quals es parla són segurs mèdics, plans de jubilació, assegurances de vida, cotxes d'empresa, reemborsament de costos de transport en hores no laborables i tiquet restaurant.

Lideratge de les mesures de conciliació

Aquí no és possible establir una conclusió clara ja que en la meitat dels casos no es van obtenir respostes a la pregunta. No obstant això el departament de RR.HH. sembla ser el departament dintre de les PIMES que lidera les mesures de conciliació.

Impacte de les mesures de conciliació

Al contrari del que es podria pensar, no existeix unanimitat entre les persones entrevistades sobre els diferents impactes, tant positius com negatius, de les mesures de conciliació en les empreses. D'una banda, es reconeix àmpliament que les pràctiques de conciliació són importants, que milloren el rendiment dels treballadors, que redueixen l'estrès i milloren la satisfacció laboral de la plantilla. D'altra, existeixen divisions d'opinió molt marcades pel que fa als possibles efectes negatius. La majoria opina que les mesures no incrementen els costos de l'empresa. No obstant això, la majoria creu que sí dificulta l'organització del treball, però opina que no redueix el rendiment dels treballadors. Només la meitat està d'acord en que les mesures mantenen o promocionen a les dones a càrrecs directius.



Polítiques que són atractives per a la empresa però que no s'apliquen

Aquest apartat ha estat en la seva majoria nul. No es poden extreure conclusions. Es recomana no incloure en el qüestionari per a empreses.

Obstacles que dificulten l'adopció de mesures de conciliació

En aquest cas, existeix un consens sobre la grandària de l'empresa com a principal obstacle per a l'adopció de les mesures. En segon lloc, es troba l'obstacle de la falta d'importància que la pròpia plantilla li dóna al tema, i en menor mesura, la falta d'interès per part de la direcció. El perfil de la plantilla i els possibles conflictes que poden sorgir entre treballadors que s'acullen a les mesures i els que no, també s'assenyala com factor important però no existeix una majoria clara referent a això. Tampoc es considera com a obstacle important el que siguin dones les quals s'acullin majoritàriament a les mesures.

Altres obstacles no mencionats

Aquest apartat ha estat en la seva majoria nul. No es poden extreure conclusions. Es recomana no incloure en el qüestionari per a empreses.

Coneixement de les empreses de les mesures i recolzaments públics per introduir mesures de conciliació

Només la meitat de les persones entrevistades considera que les empreses tenen informació sobre les mesures de conciliació i els ajuts públics a la introducció d'aquestes mesures.

Preferències sobre material informatiu sobre polítiques de conciliació e igualtat

Hi ha una clara majoria que prefereix els fullets i/o butlletins informatius sobre polítiques i mesures d'igualtat i conciliació en les empreses. En menor mesura es prefereixen els seminaris i l'assessorament.

Polítiques de recursos humans i la seva incidència en d'igualtat de gènere

En general es considera que cap de les polítiques de recursos humans assenyalades tenen un impacte o van dirigides a disminuir les desigualtats salarials, de promoció, de segregació vertical o horitzontal, o d'oportunitats de formació.

Opinió sobre les polítiques de RR.HH. sobre la promoció de les dones a càrrecs directius

Aquest apartat ha estat en la seva majoria nul. No obstant això, cal ressaltar les opinions expressades. En primer lloc, s'estima que la incidència de polítiques de RR.HH. són negatives, perquè en cas contrari no es necessitarien mesures específiques d'igualtat. En segon lloc, s'expressa que, en efecte, les polítiques de RR.HH. a les PIMES no tenen entre els seus objectius la promoció de les dones.