

## Editorial

# Gènere i empresa: cap a la igualtat real

## Laura Lamolla

Professora dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC. Directora acadèmica del grau d'ADE.  
 Coordinadora del dossier de l'edició núm. 13 d'*Oikonomics*.

És innegable que la igualtat de gènere ha millorat en els darrers anys en molts àmbits de la vida social, política i econòmica però també és cert que encara hi ha molt camí per recórrer per tal que aquesta igualtat sigui plena i efectiva. Tant és així que continua sent una reclamació per amplis sectors de la societat i en major o menor mesura està present en forma de propostes polítiques en totes les agendes públiques.

Tot i així, és en l'esfera econòmica i en concret l'empresarial, on encara hi ha diferències de gènere importants. Segons l'índex europeu d'igualtat de gènere de 2019,<sup>1</sup> és en l'àmbit del poder econòmic on les diferències de gènere s'accentuen més, però no solament en empreses cotitzades sinó també en organismes econòmics públics com els bancs centrals o en empreses de mitjans de comunicació. Així doncs, aquest fet demostra que les dones tenen més dificultats que els homes a l'hora d'arribar a ocupar aquestes posicions de màxima responsabilitat i de poder. Ara bé, en l'àmbit de l'emprenedoria on suposadament hi ha més llibertat, ja que es podria pensar que és l'empresari o empresària que ha decidit el seu destí, les diferències també són notables entre dones i homes. Aquestes diferències ja comencen a ser visibles en les intencions d'emprendre i a mesura que la persona emprenedora va avançant en la posada en marxa, es fan més evidents.

En aquest sentit, aquest dossier profunditza en les causes que expliquen aquesta situació. I més enllà de manifestar la infrarepresentació de les dones en càrrecs de direcció i la necessitat d'avançar cap a la plena igualtat, les autores i autors dels articles proposen noves mirades des de la teoria que puguin ajudar a comprendre millor un fenomen multicausal, proposen polítiques i accions concretes per a augmentar les xifres de dones en càrrecs de decisió i suggereixen models d'actuació per empoderar les dones empresàries.

Natàlia Cugueró i Pere Suau en l'article «On són les *She-os*? Una visió integradora dels factors determinants en la vida personal i professional» fan una revisió de les diverses aproximacions teòriques que expliquen les potencials causes de la infrarepresentació de les dones en posicions de poder i decisió i plantegen la necessitat d'establir un marc teòric que integri les diferents perspectives per entendre la multicausalitat de la situació i poder avançar en les possibles solucions.

En línia amb l'article anterior, Ruth Mateos de Cabo i Susana Gonzalez parteixen dels importants avenços en matèria d'igualtat de gènere en posicions de poder a Espanya, però apunten que aquests avenços no han repercutit en l'àmbit econòmic. Al seu parer, caldria reforçar la pressió política i conseqüentment reguladora per tal que aquests avenços també es traslladin als consells d'administració i a l'alta direcció de les empreses espanyoles. A més, proposen un conjunt de mesures regulatòries complementàries en l'àmbit de

1. Font: Institut Europeu de la Igualtat de Gènere: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

les polítiques públiques que incideixin en l'esfera domèstica, ja que les esferes professional i domèstica estan íntimament connectades.

Precisament l'article d'Ana Gálvez aborda les interaccions entre la vida professional i la vida domèstica a partir d'un estudi qualitatiu a dones que teletreballen i tenen càrregues familiars. Aquest article pren especial rellevància en el moment actual de pandèmia mundial a causa del coronavirus. De fet, el teletreball ha estat considerat com una mesura de flexibilització laboral per permetre la conciliació. Però com es conclou en aquest article i com, de fet, hem pogut observar durant aquest període de confinament pràcticament mundial, el teletreball és més que això: representa un nou significat de què significa treballar i el seu ús permet a aquestes dones reivindicar el rol de mares i treballadores sense renunciar a cap dels dos. Del teletreball implementat durant el període excepcional de crisi sanitària serà interessant saber com ha impactat en relació amb el gènere.

Al seu torn, Ana González amb l'article «Empreses competitives que compten amb entorns inclusius i respectuosos» analitza la situació de les dones a les empreses del sector tecnològic, un sector caracteritzat per la seva masculinitat. El seu argument de fons és que en lloc de fixar-nos en les decisions que prenen les dones que condueixen a la infrarepresentació en posicions de direcció, cal fixar-nos en com són aquestes organitzacions. L'autora conclou que les organitzacions són estructures socials poc saludables que imposen regles i valors que no s'adapten a les realitats de les dones i dels homes d'avui en dia. Són, per tant, les organitzacions i concretament la cultura organitzativa que han de canviar.

Els articles d'Anna Perez i Marta Zaragoza analitzen com el gènere afecta l'emprenedoria des de dos punts de vista diferents. El primer se centra en els factors exògens i, el segon, en els factors endògens. Així doncs, l'article «Una aproximació al gènere de l'empresariat» analitza la influència dels estereotips de gènere a l'hora d'emprendre i conclou que la figura de l'empresariat està associada a l'estereotip de gènere masculí i androgin i no hi ha cap ítem que s'associï a l'estereotip de gènere femení. El fet que la intenció d'emprendre és fruit de les percepcions subjectives més que de les condicions objectives explicaria la bretxa de gènere en la creació d'empreses. Pel que fa a l'article de Marta Zaragoza «Els factors competencials per crear i fer créixer l'empresa: una perspectiva des de l'empoderament femení» tot i reconèixer la influència dels factors de l'entorn (entre els quals podríem incloure els estereotips de gènere que s'han tractat en l'article anterior) profunditza en els factors competencials individuals. Per a això, descriu un model d'anàlisi d'aquests factors i proposa estratègies per millorar-los i permetre l'empoderament femení.

Finalment, l'última secció d'aquest dossier l'hem dedicat al fet que les guanyadores dels millors treballs de TFG i TFM amb perspectiva de gènere del curs 2018/19 exposin un extracte del seu treball.

Per una banda, Alba Edo, amb el seu treball «Caminar cap a la igualtat efectiva. Reflexions sobre l'última reforma espanyola dels permisos parentals» fa una anàlisi crítica de la recent normativa de permisos parentals i conclou que per a la seva total aplicació no n'hi ha prou amb la norma sinó que cal la implicació de les empreses.

Per l'altra, Carolina Morales a «Recomanacions per a la implementació de mesures de conciliació en el sector comercial detallista espanyol», aborda la conciliació de la vida laboral i personal des del punt de vista dels recursos humans i els aplica al sector detallista espanyol.

Per acabar, esperem que la lectura d'aquest dossier aportï a la persona lectora una visió sobre diverses problemàtiques amb què s'enfronten les dones treballadores i especialment les directives i empresàries amb l'objectiu de trobar solucions. Tal com apunten els autors, hi ha múltiples elements sobre els quals es pot incidir i que poden servir perquè els governs, les administracions i les empreses les incorporin per tal de reduir l'actual bretxa de gènere.

---

**Citació recomanada:** LAMOLLA, Laura. Gènere i empresa: cap a la igualtat real. *Oikonomics* [en línia]. Maig 2020, n. 13, pp. 1-3. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n13.2001>

---



**Laura Lamolla**

[llamollak@uoc.edu](mailto:llamollak@uoc.edu)

**Directora acadèmica del grau d'ADE de la UOC.**

Doctora en Ciències Polítiques i de l'Administració per la Universitat Autònoma de Barcelona. Màster en International Management per la Community of European Management Schools. Lic & MBA per ESADE Business School. És professora de la UOC des de 2007 en l'àmbit de l'emprenedoria i de l'organització. Els seus interessos se centren en qüestions de gènere, emprenedoria i d'equilibri vida-treball. Ha participat en diversos projectes de recerca sobre aquestes temàtiques.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de [Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>.

