

**empremta**  
Emprenedoria i lideratge en  
femení al Baix Empordà

# Recollida de resultats d'enquestes

Octubre 2024



# ÍNDEX

## **1. Presentació**

## **2. Context socio-econòmic actual**

## **3. Dones Emprenadores**

- Perfil de les enquestades
- Percepcions internes
- Percepcions externes

## **4. Dones empresàries i directives**

- Perfil de les enquestades
- Percepcions internes
- Percepcions externes

## **5. Conclusions**

## **6. Annexes - enquestes**

## PRESENTACIÓ

**EMPREMTA: Emprenedoria i lideratge femení al Baix Empordà**, l'observatori liderat pel Consell Comarcal, amb la col·laboració dels serveis d'emprenedoria i empresa dels diferents municipis i l'Associació d'Empresàries i Directives de l'Empordà (AEDE), té com a objectiu donar visibilitat a les dones empresàries per impulsar un ecosistema empresarial més inclusiu i reduir l'escletxa de gènere.

Per aconseguir-ho, hem recollit dades i sensacions a través de dues enquestes. Una adreçada a dones empresàries i directives i l'altre adreçada a dones emprenedores. D'aquesta manera facilitarà entendre millor els seus reptes i necessitats per la complementació d'aquest projecte de visibilització.

# CONTEXT SOCIOECONÒMIC DEL BAIX EMPORDÀ

El Baix Empordà presenta una gran diversitat empresarial. En general, la majoria de les empreses de la comarca són petites i mitjanes (PME), que representen al voltant del 90-95% del total. Les grans empreses són menys comunes, tot i que també tenen un impacte significatiu en l'economia local.

El context socioeconòmic del Baix Empordà es caracteritza per diversos factors:

- 1. Turisme:** El sector turístic és un dels principals motors econòmics. La comarca atrau visitants per les seves platges, pobles pintorescos i rutes naturals, la qual cosa genera una oferta laboral significativa, especialment en temporada alta.
- 2. Agricultura:** La producció agrícola, incloent vins (amb denominació d'origen), oli d'oliva i altres productes locals, és també fonamental. Aquest sector contribueix tant a l'economia com a la identitat cultural de la zona.
- 3. Petita i mitjana empresa:** La majoria de les empreses són petites i mitjanes, que juguen un paper clau en l'ocupació i en la diversitat econòmica.
- 4. Desenvolupament rural:** La comarca busca equilibrar el creixement econòmic amb la preservació del patrimoni natural i cultural, la qual cosa pot plantejar reptes en termes de sostenibilitat.
- 5. Infraestructura:** Tot i que hi ha bones connexions, el desenvolupament d'infraestructures pot ser un repte, especialment per a les empreses que necessiten accés a mercats més amplis.
- 6. Demografia:** La població és en gran part residencial, amb un flux de residents temporals a l'estiu. Hi ha preocupacions sobre l'envelliment de la població i la necessitat de retenir els joves.
- 7. Qualitat de vida:** La comarca és valorada per la seva qualitat de vida, però les pujades en els preus de l'habitatge poden afectar la seva accessibilitat per a residents locals.

Aquests factors es combinen per crear un entorn socioeconòmic dinàmic, però amb reptes que requereixen una gestió equilibrada i innovadora.

Les preocupacions principals de les persones, tant dels homes com de les dones, en càrrecs directius al Baix Empordà, com en moltes altres regions, poden incloure:

- 1. Sostenibilitat:** La necessitat d'adoptar pràctiques més sostenibles davant dels reptes mediambientals i les expectatives dels consumidors.
- 2. Competència:** Mantenir la competitivitat davant d'altres empreses, tant locals com internacionals, és una preocupació constant.
- 3. Talent i formació:** Atraure i retenir talent, així com assegurar que els empleats tinguin la formació adequada per afrontar els canvis del mercat.
- 4. Digitalització:** Adaptar-se a les noves tecnologies i integrar solucions digitals per millorar l'eficiència i l'atenció al client.
- 5. Costos operatius:** Gestionar els costos i garantir la rendibilitat, especialment en moments d'incertesa econòmica.
- 6. Regulacions:** Estar al dia de les normatives locals i europees que poden afectar l'activitat empresarial.
- 7. Canvis en la demanda:** Adaptar-se a les tendències del mercat i les expectatives canviants dels consumidors.

Aquestes preocupacions poden variar segons el sector i la mida de l'empresa, però generalment reflecteixen els reptes als quals s'enfronten molts directius avui dia<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://desi.cat/ca/2022/>

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/gobierno-responsabilidad-corporativa/annual-corporate-directors-survey-2024.html>

# DONES EMPRENEDORES DEL BAIX EMPORDÀ

## El perfil de les dones emprenedores

Aquesta enquesta ha estat resposta per 30 dones emprenedores del Baix Empordà. La majoria són dels municipis més grans de la comarca, com la capital, la Bisbal d'Empordà, de Sant Feliu de Guíxols, Palafrugell i Torroella de Montgrí, tot i que també hi ha dones on el seu projecte es situa en municipis menys poblats.

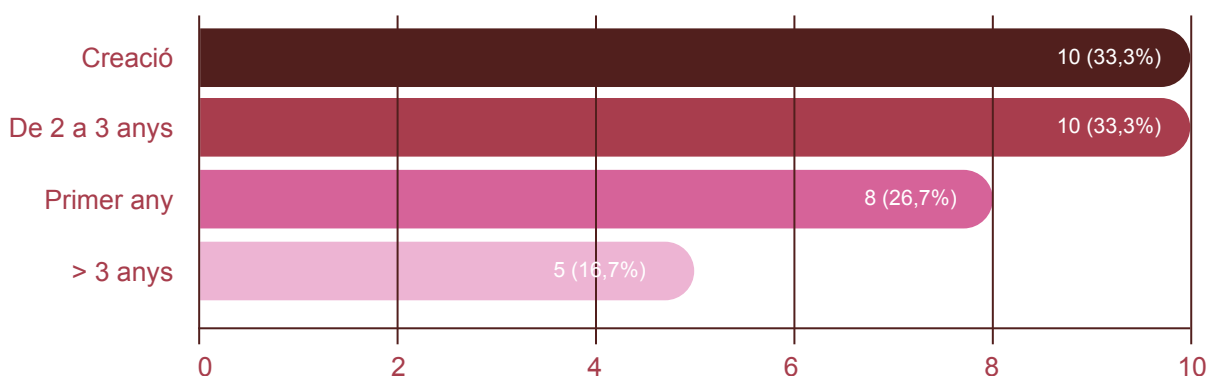
Les dones emprenedores enquestades són dones que es troben majoritàriament a la franja d'edat d'entre uns 25 i 50 anys. El perfil dels seus **estudis** podem generalitzar que és especialitzat, el 57% tenen estudis universitaris i un altre 20% han cursat graus superiors.

Els sectors principals en el quals desenvolupen els projectes són el de sanitat, benestar i estètica. També hi ha un petit percentatge comú en el sector de l'art i l'artesania. I tan sols, una dona, es dedica al sector del turisme.

La majoria es troben a l'etapa de creació del projecte o bé en el primer any de posada en pràctica i el 70% estan duent a terme el projecte soles pel moment.

### En quina fase es troba el projecte?

(30 respostes)



Per altre banda, l'**equip** dels projectes també va molt lligat a la fase del projecte, de la mateixa manera que el 70% de les dones es troben en aquest procés de creació i d'iniciar el projecte, el 70% de les dones es troba sola a l'equip i observem que l'altre 30% ja han ampliat l'equip a 2,3 i en 2 casos a més de 3 persones.

## Les percepcions internes de les dones emprenedores

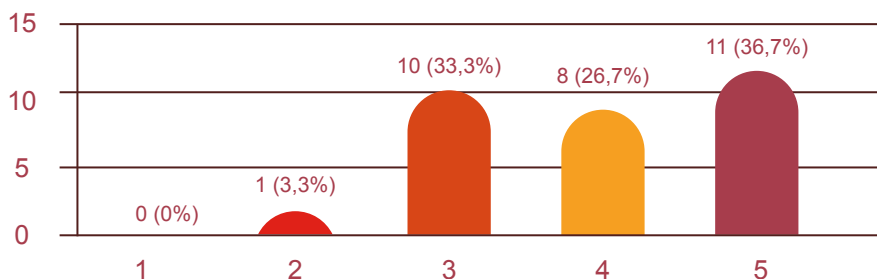
Les motivacions principals que les porta a emprendre són la millora personal per una millor **posició econòmica i social** així com facilitats respecte la **conciliació**.

Quan els hi preguntem quines són les capacitats i habilitats alhora de dur a terme un projecte d'emprenedoria personal responen que la **passió i l'actitud** és el factor principal per liderar un projecte professional emprenedor. Seguidament, també nombren la importància de les capacitats comunicatives i el coneixement professional específic del projecte.

Com observem a la gràfica inferior la seguretat en quant a la preparació per assolir una responsabilitat i uns objectius per poder tirar endavant el projecte tendeixen a ser altes.

### Referent a l'anterior pregunta, quant preparada et sents per emprendre?

(30 respostes)



Els 2 factors principals de preocupació són la **burocràcia** i la **viabilitat econòmica**. El que implica tota la gestió burocràtica de permisos, tota l'elaboració d'un pla d'empresa, d'informes requerits, de com arribar a les subvencions i als finançaments i tots aquests coneixements que quan més els saps gestionar més facilitats i per tant, viabilitat econòmica es pot assolir. I seguidament, hi ha preocupacions més puntuals com el sentiment de solitud davant un projecte així o la conciliació.

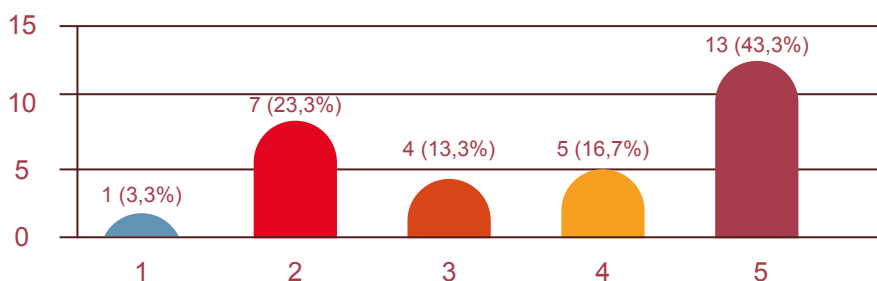
En relació a les preocupacions, quan se'ls demana quin tipus de formacions o suports estarien interessades en rebre hi ha una demanda de formació en màrqueting i vendes (del 23%) i de gestió empresarial (del 13%). Tot i que, un 27% demanaria formació específica del seu sector i un 30% expressa no tenir la necessitat de formació.

## Les percepcions externes de les dones emprenedores

Un altre denominador comú de les dones emprenedores enquestades és la presència de suport i dones referents. En la següent gràfica observem com més d'un 50% de les dones reb suport i motivació per emprendre en el seu entorn proper.

### Reps prou suport i motivació per emprendre per part del teu entorn proper?

(30 respostes)

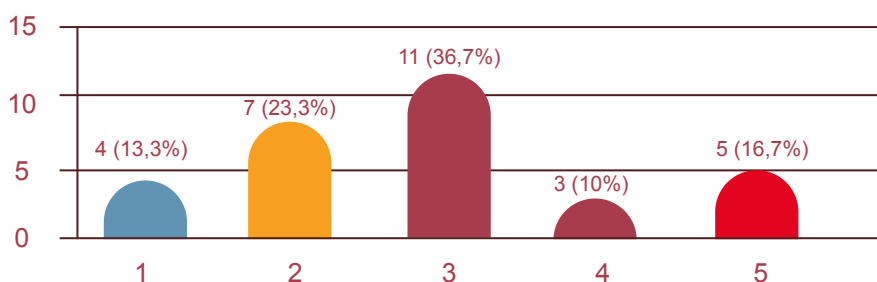


Tot i així, és cert que quan surten del món proper algunes comencen a sentir que han de justificar i defensar el perquè del seu camí professional i així com reben molts feedbacks positius amb admiració també reben molts comentaris que denoten una por de la societat i poden ser molt desanimadors. Comentaris com *“aquest camí és complicar-se la vida”, “és més segur i tranquil treballar per algú altre”, “no serà un camí fàcil i potser al final no te’n sortiràs”*.

Per últim, quan demanem quin és el suport que reben a nivell empresarial, com per exemple, ajuts de l’administració, si bé és cert que una part mostra uns resultats positius, una altra part mostra desconeixença i poca facilitat per arribar a aquests acompanyaments i suports. Per tant, s’observa un espai on es podria treballar per la promoció de la dona emprenedora. A les gràfiques següents observareu les respostes que comentem (l’1 seria gens d’acord i el 5 totalment d’acord):

### Reps prou suport i motivació per emprendre per part del teu entorn proper?

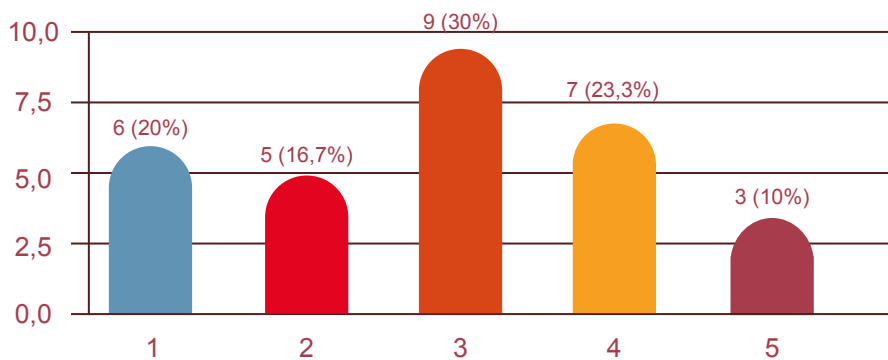
(30 respostes)





## Reps prou suport i motivació per emprendre per part del teu entorn proper?

(30 respostes)



Quan demanem quines serien les necessitats i les propostes de millora al respecte a la comarca ens trobem respostes amb factors comuns, a continuació compartim un llistat resum:

acompanyaments més complets, a varies fases del projecte i més personalitzats, més simplicitat amb les burocràcies, espais d'enxarxament amb altres companyes, més visibilitat dels projectes i formacions en aspectes de digitalització.

- acompanyaments més complets, a varies fases del projecte i més personalitzats,
- més simplicitat amb les burocràcies,
- espais d'enxarxament amb altres companyes,
- més visibilitat dels projectes i
- formacions en aspectes de digitalització.

# DONES DIRECTIVES I EMPRESÀRIES DEL BAIX EMPORDÀ

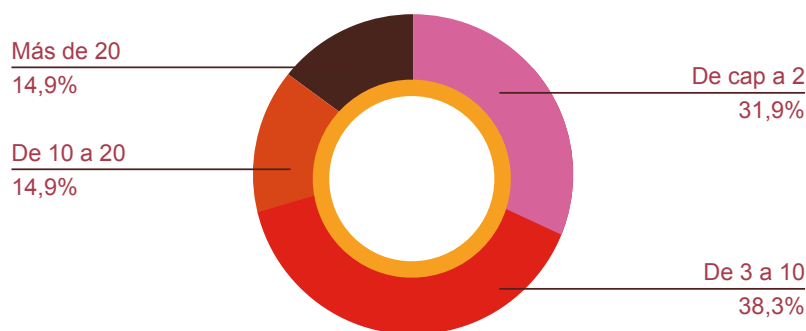
## El perfil de les dones directives i empresàries

De les 51 dones directives o empresàries enquestades, el rang d'edat està entre els 40 i els 60 anys. Tenen estudis d'universitat el 65% i un 25% estudis de cicles formatius especialitzats (principalment en ADE) i només un 10% no tenen estudis específics.

Són dones directives, gerents o propietàries de negocis amb 3-10 persones al seu càrrec majoritàriament.

Els sectors on es dediquen aquestes dones és variat i a diferència de les dones emprenedores no hi ha cap especialment coincident entre elles, ocupen doncs diferents sectors; del turisme, l'immobiliari, de la construcció, del disseny, de l'agricultura i la ramaderia, etc.

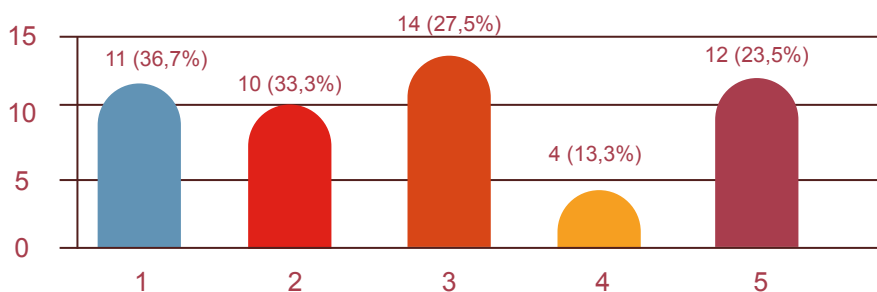
### Persones al meu càrrec



## Les percepcions internes de les dones directives

El resposta a la pregunta sobre l'ocupació d'homes i dones en alts càrrecs revela una distribució homogènia: el 40% de les enquestades considera que els homes ocupen més càrrecs, un 30% pensa que les dones tenen més presència, i un 27,5% creu que la distribució és igualitària. A continuació veiem la gràfica de les respostes, el 1 seria tot homes i el 5 seria tot dones.

**Indica la proporció de dones en alts càrrecs que hi ha a l'empresa o organització on treballes (51 respostes)**

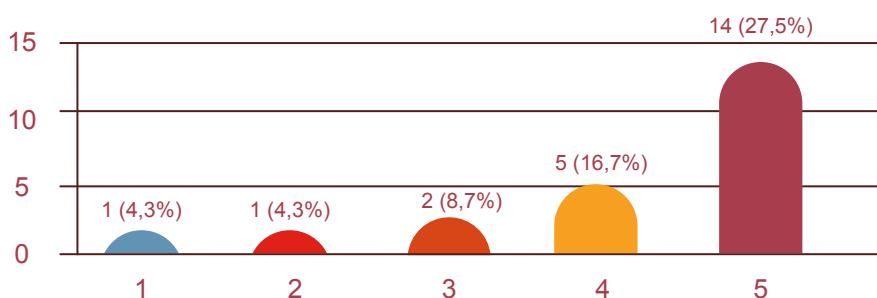


En relació amb les percepcions internes, els resultats mostren que les dones se senten ben preparades per les seves responsabilitats, amb una gran validació personal en la seva capacitat. La satisfacció general respecte a les capacitats i la formació és positiva, però hi ha una discrepància entre la satisfacció per promocions i la del salari.

Mentre que el 61% de les dones se senten totalment satisfetes amb les oportunitats de promoció, només un 27,5% estan totalment satisfetes amb els seus salaris. Això indica una diferència notable entre les oportunitats de creixement professional i la satisfacció de les compensacions econòmiques.

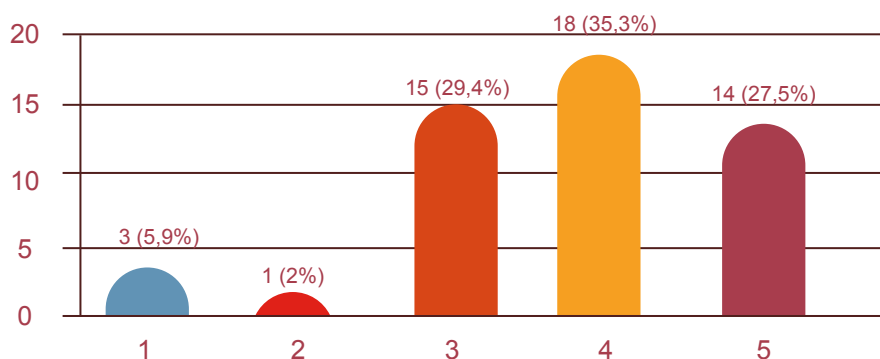
Podem observar a les gràfiques següents les respostes representades, 1 seria gens d'acord i 5 totalment d'acord:

**Indica el grau de satisfacció en relació amb les oportunitats de promoció laboral a la teva empresa (respondre només en el cas de treballar per compte d'altri) (23 respostes)**



**Indica el grau de satisfacció respecte al teu salari en relació a les responsabilitats que tens dins l'organització i en comparació als companys amb igual responsabilitat.**

(51 respostes)



Les preocupacions de les dones directives extretes de l'enquesta són les següents en ordre de majoria.

1. La preocupació d'arribar a tot, de poder cobrir la sobrecàrrega de manera cuidada i solvent.
2. La viabilitat econòmica de l'empresa
3. La conciliació i la gestió del temps professional i personal
4. La responsabilitat de tenir persones al seu càrrec i ocupar-se de cobrir un bon tracte
5. Estar al dia de la innovació i l'actualització formativa

En l'estudi sobre el suport que han rebut al llarg de la seva carrera professional revela que només un 16% de les dones han tingut una figura de mentora. En el present, el 53% participa en alguna xarxa de dones directives. Les que sí hi són destaquen els beneficis d'aquestes xarxes, com la creació de sinergies, connexions, comunitat i l'oportunitat de conèixer referents femenins. D'altra banda, les que no hi participen esmenten que els motius principals per no involucrar-s'hi són el desconeixement i la falta de temps.

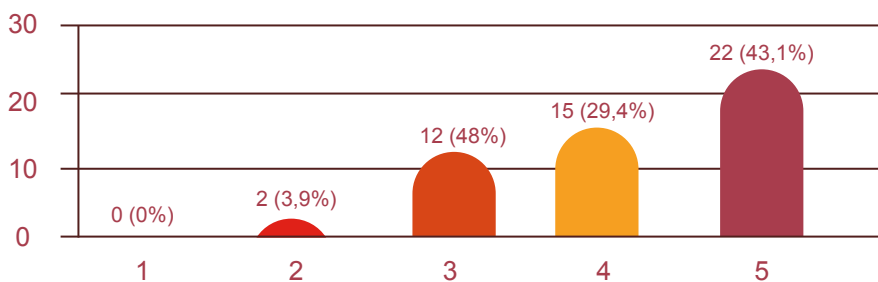
## Les percepcions externes de les dones directives

L'estudi analitza la relació entre les dones directives i els seus companys, enfocant-se en l'autopromoció. Es conclou que és important mostrar les mateixes capacitats per accedir a alts càrrecs, amb un acord general entre les enquestades sobre aquesta necessitat. La majoria es sent còmoda autopromocionant-se, però una petita part reconeix tenir dificultats en fer-ho. Això indica una necessitat de treballar l'autopromoció a nivell social.

Observarem a les gràfiques com existeix un acord clar en que és important el fet de mostrar les virtuts pròpies i les capacitats per arribar a accedir en aquests alts càrrecs i la dificultat que pot suposar per algunes sobrepassar aquesta autopromoció.

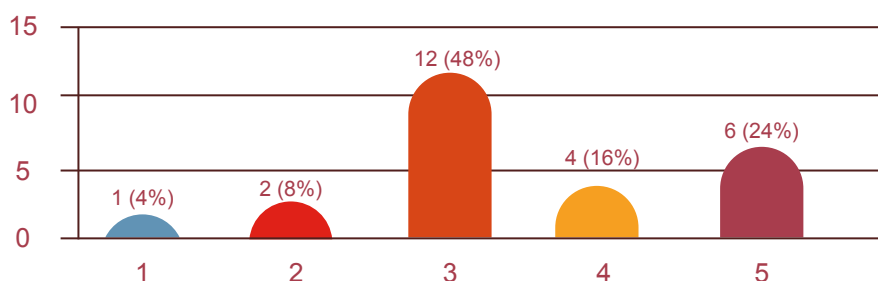
### Perceps que per mantenir-se o per accedir a càrrecs directius és important autopromocionar-se?

(51 respostes)



### Respecte l'anterior pregunta, quan has tingut l'ocasió d'autopromocionar-te, t'ha resultat fàcil i còmode aquesta manera de fer?

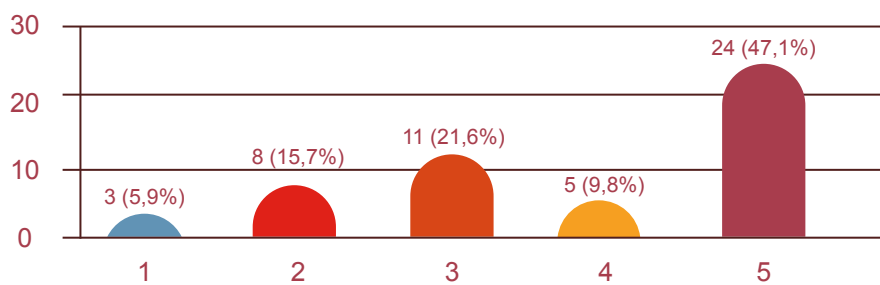
(25 respostes)



Per altre banda, l'estudi analitza les dificultats que afronten les dones empresàries en comparació amb els homes. Se'ls ha preguntat a través de tres situacions; si les seves opinions són igual d'escoltades, si es dona la mateixa visibilitat als èxits de dones que d'homes i si alguna vegada han sentit que se'ls considerés tenir menys compromís que d'altres companys per ser dones. Doncs bé, podem dir que més del 50% es situa en les respostes que afirmen que s'han sentit igual d'escoltades i visibilitzades i tampoc qüestionades amb el seu compromís, tot i així és cert, que existeix un 25% que afirmen en totes les tres situacions viure aquesta discriminació de gènere. A continuació observarem una gràfica d'una de les preguntes:

**Respecte l'anterior pregunta, quan has tingut l'ocasió d'autopromocionar-te, t'ha resultat fàcil i còmode aquesta manera de fer?**

(25 respostes)



## CONCLUSIONS

En els darrers anys, la **legitimitat** de les dones ha progressat significativament, tot i que encara queda feina per fer. Observant les enquestes, hem vist que encara hi ha un 25% de situacions que es veuen afectades pels rols de gènere i caldria seguir-hi treballant i no baixar la guàrdia.

*“Quan vaig començar, era habitual que em preguntessin: “Sent dona, vols dedicar-te a aquest món?”. Ara fa anys que no escolto aquesta pregunta, la qual cosa significa que la presència de la dona s’ha normalitzat.” Anna Targa, veterinària i assessora de llet nostra.*

Uns factors que destaquen en l’experiència de les dones, tan emprenedores com directives, són la **conciliació**, és una motivació comuna per desenvolupar el seu projecte professional, i la cura de les persones, hi ha un interès molt genèric de fer front al lideratge des d’una mirada cooperativa i atenent al benestar personal aliè.

*“Per mi, és essencial no imposar, sinó comunicar amb claredat els objectius i treballar col·laborativament amb l’equip. Això, tot i que pot ser més lent, garanteix que quan arribem a la meta, hi arribem tots plegats.” Glòria Torres, gerent de Motor Munich.*

Les necessitats de **suport, acompanyament i xarxa** són més altes entre les dones emprenedores, ja que els equips dels seus projectes solen ser més reduïts. Això implica que una sola persona ha de cobrir molts més aspectes i adquirir coneixements en diverses àrees, a més de buscar suport i crear xarxa fora del seu entorn professional. Tot i que, les dones que ocupen alts càrrecs també asseguren la importància de tenir suport.

*“També li diria que s’envolti d’un equip que comparteixi els mateixos valors i amb qui pugui recolzar-se. És important tenir gent al costat amb qui puguis parlar, i que tingui la mateixa visió que tu.” Núria Serra de Trinomi.*

En l’actualitat, és crucial abordar la **burocràcia** com un factor limitant en tots els àmbits. Existeix un estigma sobre les dificultats d’emprendre, i la falta de visibilització de l’èxit femení en el món empresarial contribueix a que només un perfil concret de dones s’atreveixi a seguir aquest camí. És important acompanyar i promoure aquestes dones, així com visibilitzar-ne el treball per canviar aquesta percepció i obrir les portes a un ventall més ampli de dones.

Els feedbacks rebuts de dones emprenedores mostren una resposta i visió compartida de la societat. Emprendre sovint és estigmatitzat per la por. Tant els comentaris positius de suport com els negatius reflecteixen aquesta por. Els primers expressen admiració per la valentia de les dones emprenedores, mentre que els segons revelen les barreres limitants que perceben aquells que els

verbalitzen. Per tant, per incidir en aquest sector, és essencial treballar per revertir la creença que emprendre és un camí ple de riscos i sacrificis.

Les preocupacions de les dones directives, comparant els resultats de les enquestes amb les preocupacions del context socioeconòmic general, observem que poden ser diferenciar-se en un factor respecte la dels homes. En les seves principals inquietuds, destaca la capacitat d'arribar a tot, tenint en compte el tracte a les persones que envolten l'empresa. Aquesta preocupació no ens sorprèn, degut a les expectatives socials que associen les cures amb les dones.

Doncs bé, les dones directives no solen preocupar-se tant per la burocràcia com les emprenedores. Això es deu al fet que moltes emprenedores posseeixen un ampli coneixement del seu sector, però menys en administració i economia, a diferència de les directives, que sovint tenen estudis superiors en administració d'empreses. Així doncs, les necessitats de les dones directives es centren més en la viabilitat econòmica i sobretot en atendre les persones a càrrec seu i la **gestió del talent**.

*“Quan les persones se senten participants del procés, els resultats són millors. I aquesta és una de les diferències que les dones podem aportar al lideratge: un estil més dialogant i enfocat al treball en equip.” Glòria Torres.*

Per tant, podem extreure les següents necessitats com a conclusions:

**Necessitats comunes:**

- Xarxa i suport
- Acompanyament per a la catalització dels projectes a nivell econòmic

**Necessitats emprenedores:**

- Suport en la burocràcia

**Necessitats directives:**

- Acompanyament en la gestió del talent (gestió de personal)

Finalment, cal esmentar que en el context social actual, les dissidències de gènere són cada cop més visibles. En el moment de visibilitzar el treball de les dones emprenedores i directives, és fonamental incloure també les perspectives de persones d'altres identitats de gènere no binàries, per oferir una mirada més inclusiva i diversa.



## Enquesta a dones emprenedores

### Dades personals:

1. Edat

---

2. Estudis

---

3. Municipi

---

4. Sector professional

---

5. En quina fase del projecte et trobes?

Creació

Primer any

De 2 a 3 anys

> 3 anys

6. Quantes persones sou a l'equip?

Jo sola

2

3

> 3

### Percepcions internes

7. Quines motivacions principals hi ha darrere el teu propòsit d'emprendre? \* Marca solo un óvalo.

- Autoocupació com a resposta a unes oportunitats laborals escasses i/o precàries
- Continuació d'una tradició familiar
- Generar un impacte positiu en la societat
- Millorar la conciliació o més flexibilitat laboral
- Expectativa de generació d'una renda elevada
- Altres: \_\_\_\_\_

8. Quines creus que són les habilitat o coneixements idonis per emprendre?

---

9. Referent a l'anterior pregunta, quant preparada et sents per emprendre?

**Gens capacitada —1 2 3 4 5— Molt capacitada**

10. Què és el que més et preocupa de muntar el teu negoci?

Els tràmits burocràtics

Elaborar el pla d'empresa i/o pla de viabilitat

El finançament i l'accés a subvencions

No sortir-se'n

No poder conciliar

Sentir-se sola

Tenir punts de vista diferents amb les sòcies

Altres: \_\_\_\_\_

11. Tens interessos formatius específics?

Gestió empresarial

Marketing i vendes

Empoderament

Digitalització

Específiques del sector

No en tinc

Altres: \_\_\_\_\_

### **Percepcions externes**

Totes les preguntes es fan en referència al context de la comarca del Baix Empordà

12. Coneixes models femenins de referència?

**Cap —1 2 3 4 5— Moltes**

13. Pots anomenar-la/les?

---

---

14. Reps prou suport i motivació per emprendre per part del teu entorn proper?

**Gens —1 2 3 4 5— Molt**

15. Quins comentaris reps del teu entorn davant del fet d'emprendre?

---

16. Sents que has de justificar la teva decisió d'emprendre?

**Gens —1 2 3 4 5— Molt**

17. Trobes facilitat per accedir a formació per emprendre?

**Gens —1 2 3 4 5— Molt**

18. Trobes facilitat per accedir a ajudes i acompanyament a l'emprenedoria per part d'agents públics?

**Gens —1 2 3 4 5— Molt**

19. En referència a l'anterior, podries indicar quin servei i/o entitat?

---

20. Quines necessitats identifiques a la comarca pel que fa a l'emprenedoria? Què trobes a faltar?  
Quines millores proposaries?

---

---

---

---

21. Des del consell comarcal del Baix Empordà estem impulsant un observatori de la dona emprendora i directiva. Serà un espai de recursos, formacions, trobades, notícies i informes que esperem que et sigui útil i enriquidor. Si tens ganes de participar o estar assabentada de les novetats del projecte, si us plau, deixa'ns el teu correu.

---

## Enquesta sobre lideratge femení

### Dades personals:

1. Estudis:

---

2. Sector laboral:

---

3. Quantes persones treballen a la teva organització?

1-10

10-25

25-50

>50

4. Quin és el teu càrrec?

---

5. Quantes persones tens al teu càrrec?

---

### Percepcions internes

6. Indica la proporció de dones en alts càrrecs que hi ha a l'empresa o organització on treballes.

Marca solo un óvalo.

**Tot homes —1 2 3 4 5— Tot dones**

7. En comparació amb la resta de companys de l'equip, indica el grau de capacitació i formació de què disposes en relació amb les responsabilitats associades al teu càrrec.

**Gens capacitada —1 2 3 4 5— Molt capacitada**

8. Indica el grau de satisfacció en relació amb les oportunitats de promoció laboral a la teva empresa (respondre només en el cas de treballar per compte d'altri)

**Gens satisfeta —1 2 3 4 5— Molt satisfeta**

9. Indica el grau de satisfacció respecte al teu salari en relació a les responsabilitats que tens dins l'organització i en comparació als companys amb igual responsabilitat.

**Gens satisfeta —1 2 3 4 5— Molt satisfeta**

10. Penses que estar en un càrrec directiu et permet major grau de conciliació?

**Gens d'acord —1 2 3 4 5— Molt d'acord**

11. Quines son les principals preocupacions o reptes d'ocupar el càrrec que tens?

---

12. Al llarg de la teva carrera professional t'ha acompanyat una mentora?

Si

No

13. Participes d'alguna xarxa o espai de dones directives?

Si

No

14. En cas que si, què penses que t'aporta pertànyer a la xarxa?

---

15. En cas que no, quin és el motiu?

---

### **Percepcions externes**

Respecte a l'organització on treballes o l'empresa que lideres, indica el grau d'acord amb les següents afirmacions

16. Perceps que per mantenir-se o per accedir a càrrecs directius és important autopromocionar-se (ressaltar de tu mateixa les virtuts i mèrits propis)

**Gens d'acord —1 2 3 4 5— Molt d'acord**

17. Respecte l'anterior pregunta, quan has tingut l'ocasió d'autopromocionar-te, t'ha resultat fàcil i còmode aquesta manera de fer (respondre només en cas de treballar per compte d'altri)

**Gens d'acord —1 2 3 4 5— Molt d'acord**

18. En les reunions d'equip, es valoren de la mateixa manera les opinions exposades per dones o per homes.

**Gens d'acord —1 2 3 4 5— Molt d'acord**

19. Es dona la mateixa visibilitat, als èxits de les dones i dels homes.

**Gens d'acord —1 2 3 4 5— Molt d'acord**

20. Alguna vegada has tingut la sensació que els teus companys han pensat que estàs menys compromesa amb la teva carrera professional pel fet de ser dona.

**Gens d'acord —1 2 3 4 5— Molt d'acord**

21. Des del consell comarcal del Baix Empordà estem impulsant un observatori de la dona emprenedora i directiva. Serà un espai de recursos, formacions, trobades, notícies i informes que esperem que et sigui útil i enriquidor. Si tens ganes de participar o estar assabentada de les novetats del projecte, si us plau, deixa'ns el teu correu.

---



# empremta

Emprenedoria i lideratge en  
femení al Baix Empordà

Organitza:



CONSELL COMARCAL  
DEL BAIX EMPORDÀ

Amb el suport de:



Diputació de Girona



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Empresa  
i Treball



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Igualtat  
i Feminisme

Col·laboren:



INSTITUT DE  
PROMOCIÓ ECONÒMICA  
DE PALAFRUGELL



NEXES  
VIVER D'EMPRESSES  
I CENTRE DE NEGOCIS  
DE FORALLAC



ALIA MAR  
VIVER I PLATAFORMA D'EMPRESSES  
CALONGE I SANT ANTONI



ARO impulsa  
coworking



Associació  
d'Empresàries  
i Directives  
de l'Empordà

Elaborat per:



Disseny:

[www.claragispert.com](http://www.claragispert.com)