

encuentro agentes de empleo y formación hacia la igualdad

berdintasunerako nabigazio-egunkaria osatuz

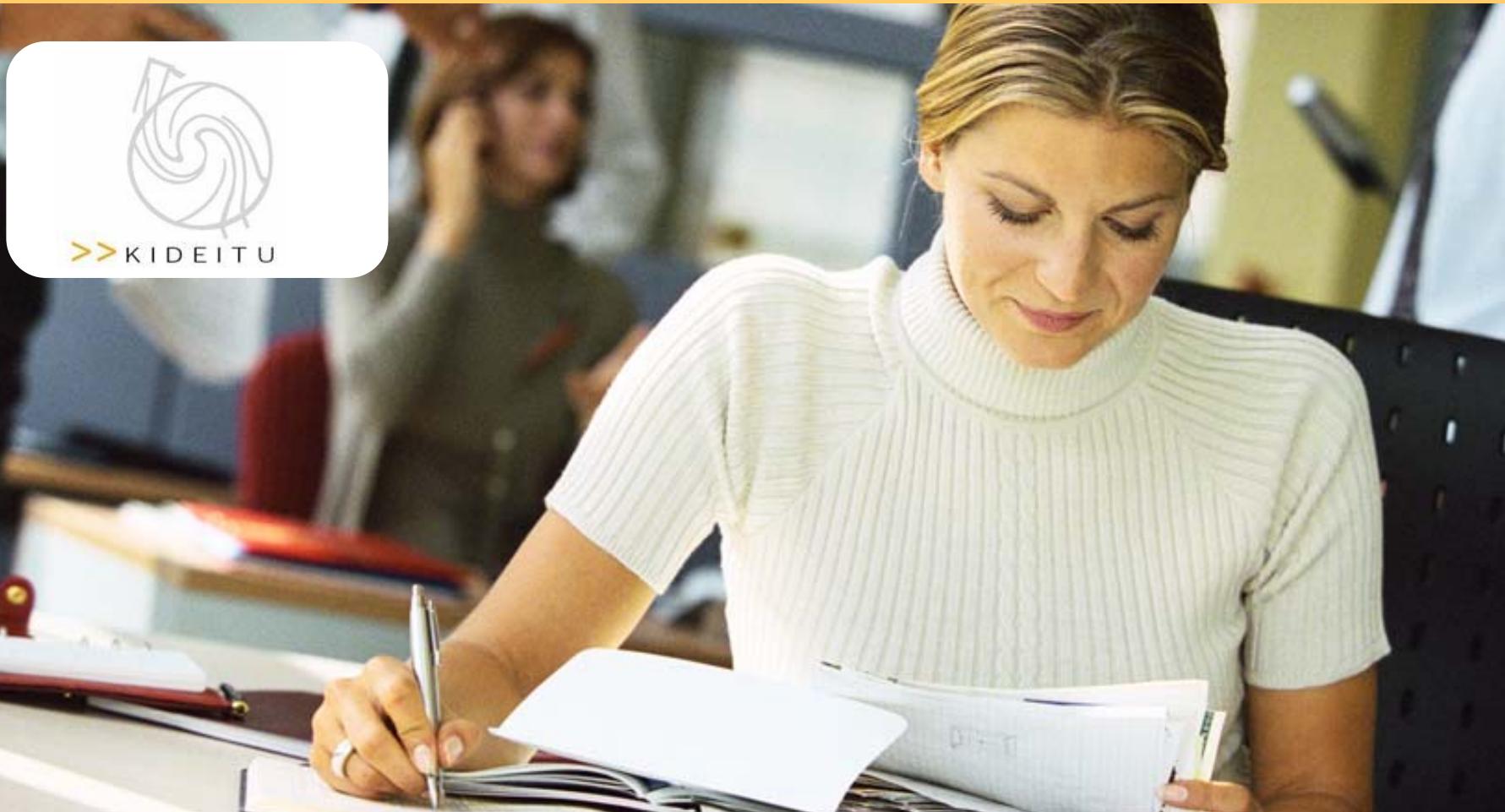
Por M. Ángeles Sallé Alonso



EUROPAR BATASUNA
Europako Bizarte
Fondoa

La empresarialidad femenina en la agenda de la igualdad: retos, oportunidades y propuestas

Berdintasunaren agenda emakumezkoak enpresan: erronkak, aukerak eta proposamenak



situación empresarial



situación empresarial

actividad emprendedora en Euskadi



- ➔ Índice de actividad emprendedora: 5,29% (por encima de la media estatal -5,15%- pero muy por debajo de la de los 38 países GEM -9,38%-)
- ➔ Media anual de creación de unidades de negocio: 19.000
- ➔ Porcentaje de empresarios/empresarias potenciales: 4,45% (5,93% a nivel estatal)
- ➔ Motivación para emprender: 4,69% por oportunidad - 0,59% por necesidad (4,71% y 0,80% a nivel estatal)
- ➔ Porcentaje que posee habilidades y conocimientos para emprender un negocio: 53,55% (47,76% a nivel estatal)
- ➔ Porcentaje que percibe oportunidades para emprender: 37,87% (38% a nivel estatal)
- ➔ Nº medio de propietarios/propietarias en empresas nacientes: 1,79 (2,10 a nivel estatal)
- ➔ Porcentaje de emprendedores/emprendedoras inmigrantes: 4,2% (5,7% a nivel estatal)
- ➔ Distribución sectorial de la actividad emprendedora (empresas nacientes): 32,65% sector transformador; 20,20% servicios a empresas; 47,15% sector orientado al consumo (23,92%, 26,60% y 50,48% a nivel estatal)
- ➔ Índice de apoyo cultural al emprendedor/a: por debajo de la media

situación empresarial

actividad emprendedora en Euskadi



➔ **Ratio Mujer/Hombre en empresas nacientes:**

0,39 (0,67 a nivel estatal)

➔ **Ratio Mujeres/Hombres en empresas nuevas:**

0,74 (0,53 a nivel estatal)

situación empresarial

características del tejido productivo en Euskadi



- ➔ N° de empresas activas: 161.376
- ➔ N° medio de propietarios/propietarias en empresas nuevas y consolidadas: 1,44 (1,80 a nivel estatal)
- ➔ Porcentaje de población adulta que declara ser propietaria/gerente de una empresa consolidada: 8,79% (7,71% a nivel estatal)
- ➔ Distribución sectorial de las empresas: 9% Industria; 15% Construcción; 25% Comercio; 51% Resto de servicios (8%, 14%, 26% y 51% a nivel estatal)
- ➔ Distribución por estratos de personal asalariado: 50% sin personal asalariado; 30% de 1 a 2; 14% de 3 a 10; 3% de 11 a 19; 2% de 20 a 49; 1% más de 50.
- ➔ Empresas de cada 1.000 que piensan crear más de 19 empleos en 5 años: 13,82 (17,56 a nivel estatal)
- ➔ Porcentaje de empresas que esperan tener una pequeñas expansión en el mercado: 3% (3,24% a nivel estatal)
- ➔ Empresas de cada 1.000 que exportan más del 50% de sus ventas: 0,65 (0,57 a nivel estatal)
- ➔ Cierre de negocios en los últimos 12 meses: 1,08% (1,42% a nivel estatal)

Fuentes: Informes GEM 2005; Directorio Central de Empresas (INE) 2006

situación empresarial

características del tejido productivo en Euskadi



→ Proporción de trabajadores/as por cuenta propia:

24% hombres /17% mujeres (21%/14% a nivel estatal)

→ Porcentaje según situación profesional por cuenta propia:

Hombres: 26% Empleador; 54% Sin personal asalariado

Mujeres: 19% Empleadora; 58% Sin personal asalariado

→ % de mujeres empleadoras respecto al total de empleadores:

27% (25% a nivel estatal)

mujeres y hombres
en la actividad
empresarial



mujeres y hombres en la actividad empresarial



actividad emprendedora: ¿en qué nos diferenciamos?

- ➔ Tasas de actividad emprendedora
- ➔ Razones por las que se emprende
- ➔ Temor al fracaso
- ➔ Habilidades y conocimientos para la creación de empresas
- ➔ Contacto con otro emprendedor/emprendedora
- ➔ Percepción de oportunidades
- ➔ Socias/socios fundadores
- ➔ Sectores
- ➔ Financiación

mujeres y hombres en la actividad empresarial

empresas: ¿en qué se diferencian?



Las mujeres, la cuarta parte de los empleadores/as

- ➔ Tamaño
- ➔ Financiación
- ➔ Sectores
- ➔ Facturación
- ➔ Grado de consolidación

mujeres y hombres en la actividad empresarial

gestión empresarial: ¿en qué nos diferenciamos?



- ➔ Delegación de tareas y gestiones administrativas
- ➔ Contratación de personal
- ➔ Innovación, TIC, comercialización, marketing
- ➔ Responsabilidad, calidad, pagos
- ➔ Crecimiento (menor y más pausado)
- ➔ Concentración en el mercado local
- ➔ Inferior acceso a la información
- ➔ Gestión del tiempo
- ➔ Participación en redes y en espacios de decisión

factores que explican las diferencias



factores que explican las diferencias

pymes y relaciones de género



→ En el mundo de las pymes, hay dificultades compartidas por las empresas de hombres y mujeres: **falta de acceso a formación y tutoría, información sobre oportunidades de mercado, financiamiento y redes de contacto.**

“Para poder formar parte del empresariado dinámico hacen falta ‘tres cés’: conocimientos, contactos y capital”

→ Pero existen también dificultades específicas de las mujeres para validar su potencial en su rol de empresarias y maximizar sus oportunidades para crear negocios y hacerlos crecer, derivadas de las relaciones de género: **segregación empresarial (horizontal y vertical)**, que se asienta en la división sexual del trabajo (desigual papel del cuidado en la carrera empresarial y establecimiento de mecanismos informales de liderazgo vinculados con el modelo masculino de socialización).

→ El modelo empresarial y de liderazgo basado en **el poder, la propiedad y la precariedad de condiciones laborales**.

factores que explican las diferencias

relaciones de género que se expresan en...





factores que explican las diferencias

relaciones de género interiorizadas por las emprendedoras/empresarias

- ➔ Menor desarrollo del espíritu empresarial
- ➔ Déficit de autoestima
- ➔ Inferior ‘capital tiempo’
- ➔ Identidad y conflicto de roles
- ➔ El ‘riesgo’ de crecer
- ➔ Inhibición frente al crédito, compleja relación con el dinero

- ➔ Las empresarias, grandes pioneras ‘infiltradas’ en un campo tradicionalmente masculino y fuertemente afectadas por la tensión del cambio. Rompen esquemas en lo público y en lo privado

factores que explican las diferencias

relaciones de género que se expresan en el entorno



- ➔ Falta de apoyo familiar y de la pareja
- ➔ Canales de acceso a entidades financieras y 'criterios' de adjudicación de líneas de crédito excluyentes
- ➔ Culturas del poder empresarial 'excluyentes'
- ➔ Carencia de masas críticas que operen sobre las necesidades y dificultades específicas de las mujeres empresarias
- ➔ Encasillamiento femenino en nichos y 'poca integración en el club de las oportunidades'
- ➔ Empresas familiares poco 'familiares' con las mujeres
- ➔ Escasa visibilidad social de las empresarias

políticas empresariales



políticas empresariales

¿qué actuaciones se están desarrollando?



- Fomento de la cultura emprendedora
- Mejora de la competitividad
- Adaptación del marco fiscal y simplificación de los procedimientos administrativos
- Apoyos financieros
- Acceso a la información
- Apoyo a la internacionalización
- Promoción de la Innovación
- Políticas sectoriales

específicamente para mujeres

- Ayudas financieras
- Formación y asesoramiento empresarial
- Portales de información

políticas empresariales

debilidades desde el punto de vista de la igualdad



- ➔ Poca integración de los temas empresariales dentro de las políticas de igualdad (aunque esto está empezando a cambiar)
- ➔ Carencia de estrategias que aborden la cuestión de un modo integral
- ➔ Débil incorporación del ‘curriculum emprendedor’ en el sistema educativo y escasa incidencia en la ruptura de estereotipos imperantes
- ➔ Emprendizaje (política social y de empleo) y consolidación (política económica y de empresa), sin vinculación y sin procesos ‘intermedios’
- ➔ Dentro del primer campo, las empresarias no son sujeto prioritario y, dentro del segundo, supuesta ‘neutralidad’ de género
- ➔ Falta de adaptación de metodologías y herramientas a las necesidades, demandas y ‘modelos de aprendizaje’ de las mujeres
- ➔ Políticas sectoriales para sectores donde no están las mujeres
- ➔ Casi nula intervención, desde el enfoque de género, en los procesos de sucesión de las empresas familiares
- ➔ Escasez de información desagregada por sexo

retos y oportunidades



retos y oportunidades

objetivos para una agenda empresarial para la igualdad



Tenemos que sensibilizarnos sobre el carácter prioritario de la empresarialidad de las mujeres como parte de una nueva generación de políticas de igualdad

Necesitamos construir una agenda integral que incida a la vez sobre: las empresarias, sus empresas, las redes, la demanda-oferta, el entorno sociocultural y el entorno institucional, enlazando siempre la necesidad con la oportunidad

Hace falta instituir procesos y encadenarlos entre sí desde un nuevo paradigma incluyente de lo social y lo económico: pre-emprender, emprender, consolidar, crecer, internacionalizar...

retos y oportunidades

objetivos para una agenda empresarial para la igualdad



A nivel general

- ➔ Mejorar el conocimiento de la realidad de las mujeres emprendedoras y empresarias
- ➔ Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres, en especial de las más jóvenes (espíritu emprendedor, percepción del empresariado, empleo por cuenta propia como opción)
- ➔ Estimular un clima social más propicio a la actividad emprendedora de las mujeres (visibilidad de logros, ejemplos y agendas), particularmente en los entornos familiar, empresarial y mediático
- ➔ Potenciar la disposición de competencias emprendedoras como parte del currículum transversal de las mujeres en todos los espacios (laborales y extra-laborales)
- ➔ Incorporar la perspectiva de género en los programas institucionales de fomento de la empresarialidad (contenidos, soportes, competencias de las/los gestores...), teniendo en cuenta de un modo especial la gestión del cambio y los tiempos de las mujeres

Específicamente

- ➔ Estimular activamente el acceso de las mujeres emprendedoras y empresarias a todos los recursos disponibles en este campo (formativos, financieros, de servicios...)

retos y oportunidades

objetivos para una agenda empresarial para la igualdad



- ➔ Mejorar el equipaje de competencias –personales y empresariales- de las emprendedoras y empresarias, adaptando los modelos de formación
- ➔ Desarrollar una amplia oferta de servicios de tutorías con perspectiva de género
- ➔ Incrementar el acceso de las emprendedoras y empresarias a la información y a las oportunidades (inversiones, franquicias, nuevos mercados...)
- ➔ Potenciar el uso de las NTIC (acceso, capacidades y servicios) como factor impulsor de la competitividad y de la igualdad
- ➔ Fomentar el acceso a la financiación (acercar a las mujeres a las entidades financieras y las entidades financieras a las mujeres), ampliando y diversificando los productos financieros existentes
- ➔ Apoyar la creación y fortalecer las redes (formales e informales) de mujeres empresarias
- ➔ Promover la participación femenina en los ámbitos de toma de decisiones del empresariado
- ➔ Diseñar estrategias específicas en la empresa familiar (procesos de sucesión)
- ➔ Combinar las estrategias horizontales con líneas sectoriales de actuación que articulen procesos de creación y mejora empresarial (aprender a emprender, salto del autoempleo a la empresa, consolidación competitiva, crecimiento, internacionalización, innovación de sectores productivos concretos...)

retos y oportunidades

oportunidades



Mujeres empresarias, una oportunidad para...

- ➔ El desarrollo económico
- ➔ La generación de empleo (*para otras mujeres*)
- ➔ La configuración de nuevos modelos de éxito y de gestión empresarial
- ➔ La apertura de nuevos espacios y el cambio de valores hacia la igualdad