



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
Concejalía de Educación,
Consumo y Empleo



O.A.L. de Promoción
Económica y Empleo del
Ayto. de Albolote



IMEFE
Ente. Ayuntamiento de León
Concejalía de Promoción Económica,
IMEFE. Escuela Taller de Igualdad



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INDUSTRIA, ENERGÍA
Y TURISMO



SECRETARÍA GENERAL
DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA,
Y ENERGÍA

DIRECCIÓN GENERAL
DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA
Y ENERGÍA



Guía Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género





*Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género*

Índice





Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género

Índice

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	7
2. INTRODUCCIÓN	9
3. SITUACIÓN ACTUAL	13
4. DIAGNÓSTICO	23
5. BARRERAS DE LA MUJER EN EL MUNDO EMPRESARIAL	27
6. DECÁGOLO DE ACTUACIONES	33



Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género

I. Presentación Institucional



Los Ayuntamientos de Granada, Jaén y Albolote, a través de sus organismos autónomos de formación y empleo, hemos desarrollado el proyecto "Vivered" en el marco del programa de Promoción de Centros de Apoyo a Emprendedores del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Nuestro objetivo ha sido conocer la realidad de los viveros de empresas, tanto de las entidades socias como de entidades externas al proyecto, para mejorar los sistemas existentes e identificar los obstáculos a los que se enfrentan las empresas creadas por mujeres a la hora de ubicarse en estas estructuras, ya que en la mayoría de ellas se detecta una escasa presencia femenina.

Ante esta realidad y en nuestro afán permanente por mejorar el posicionamiento de la mujer ante el mercado de trabajo y ante la creación de empresas, se edita esta guía en la que se realiza un análisis histórico de la presencia femenina en nuestros Viveros del que se desprende un dato incontestable; la mujer está presente en los Viveros en mucha menor medida que el hombre

La Guía propone un decálogo de actuaciones tendentes a favorecer la incorporación de la mujer en los Viveros de Empresas como instrumento facilitador del acceso a la creación y consolidación de empresas.



Jorge Saavedra Requena

Concejal de Educación Consumo y Empleo.
Ayuntamiento de Granada.



Marina Isabel Paterna Pérez

Concejala de Promoción económica, IMEFE,
escuela Taller e Igualdad. Ayuntamiento de Jaén.



Nicolás Martín Llaudes

Vicepresidente del O.A.L. de Promoción Económica
y Empleo del Ayuntamiento de Albolote.

II. Introducción



La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España forma parte de un fenómeno generalizado que se produce desde hace años tanto en nuestro país como en otros de nuestro entorno geográfico, económico y cultural. Aunque la participación femenina aumenta cada día, la situación de desigualdad parece ser la nota que la caracteriza a nivel global; desde hace muchos años la mujer viene sufriendo notables dificultades para acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

A lo largo de todo este tiempo y una vez constatada la capacidad de la mujer como trabajadora y la existencia real de esa discriminación, las distintas administraciones han ido articulando sus políticas para intentar solucionar este problema

Así, las políticas comunitarias promueven, a través de sus instrumentos legales, la igualdad de género en el acceso al trabajo, lo que tiene su traslado a la normativa de los diferentes Estados miembros en base al desarrollo de premisas básicas:

- Instauración entre los estados miembros de la igualdad de trato de ambos sexos en lo relativo al salario.
- Extensión del principio de igualdad de trato y oportunidades a los ámbitos del empleo, la formación y la familia mediante normas de protección social y laboral. Para responder a los problemas estructurales del mercado de trabajo, cuestiones como el reparto de empleo o la distribución del tiempo de trabajo, se desplazan del ámbito de la política social y al de las políticas de empleo.
- Adaptación de acciones que manifiestan una clara voluntad política de impulsar y poner en marcha procesos de igualdad de oportunidades, mediante la organización de encuentros o la adopción de Resoluciones o Recomendaciones comunitarias.
- Elaboración normativa llevada a cabo en los distintos estados y en los foros comunitarios, la mujer pasa de ser el objeto a ser el sujeto de las decisiones políticas y, en vez de adoptarse medidas “para”, se pretende que sean ellas las que se conviertan en protagonistas del proceso político, mediante su participación en la toma de decisiones.
- En el ámbito de las políticas de empleo a favor de la igualdad de oportunidades de género se produce un progresivo deslizamiento de las políticas pasivas, dirigidas básicamente a garantizar el sustento económico de las desempleadas, a las políticas activas, basadas en incentivos económicos y subvenciones a la creación de empleo femenino y, en gene-

ral, cimentadas sobre mecanismos de mejora directa o indirecta de las posibilidades de inserción o reinserción laboral de la mujer a través de la formación, el diseño y la dotación de programas específicos de fomento del empleo femenino.

Todas estas actuaciones legislativas se encaminan al empleo femenino tanto por cuenta ajena como por propia, ya que en condiciones de dificultad para encontrar empleo, la alternativa de realizar actividad por cuenta propia comienza a ser considerada.

Así, el trabajo autónomo es una posibilidad cada vez más evidente para que la mujer se integre en el mundo laboral y profesional, con independencia de variables como la actividad o la localización geográfica. Todo ello en un contexto en el que el papel de la mujer en la vida social y económica está adquiriendo el reconocimiento que su protagonismo demanda.

A pesar de los avances obtenidos, desde que la mujer saltó al mundo de la empresa se encuentra con obstáculos añadidos a los ya inherentes al del empleo por cuenta ajena.

En esta guía pretendemos conocer a nivel local la situación de estas mujeres que optan por la creación de su propia empresa como fórmula de inserción en el mercado laboral; como acceden a los recursos disponibles y que pautas serían recomendables de cara a incrementar su presencia en el ámbito público empresarial.



Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género

III. Situación Actual



Resulta destacable a la hora de extraer información estadística sobre el tejido empresarial, las dificultades que representa el hecho de la escasez de fuentes donde los datos vengan desglosados por sexo, lo que resulta significativo de la invisibilización de la mujer en el tejido económico.

Como medida para contribuir a la igualdad de oportunidades y paliar la escasez de datos estadísticos desagregados por sexo, que permita conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la empresa, desde las entidades participantes en el proyecto venimos recogiendo de forma desagregada todos los datos pertenecientes tanto a personas emprendedoras como empresarias.

Esto nos proporciona los siguientes datos, respecto a la situación de las mujeres en el ámbito de autoempleo, en cada uno de nuestros territorios.

INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO. AYUNTAMIENTO DE GRANADA

El Centro Municipal de Iniciativas Empresariales del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Área de Educación, Consumo y Empleo del Ayuntamiento de Granada, se encuentra en la c/ Ismail nº 39-41, Granada, donde se ubica el vivero de Empresas.

El objetivo general del IMFE, creado en 1992, es facilitar la formación profesional, la orientación e inserción profesional, el fomento del empleo, el asesoramiento profesional y empresarial, la promoción económica, el desarrollo local y la investigación económica.

En cuanto a las actuaciones de desarrollo empresarial realizadas, a continuación se reflejan los datos estadísticos referidos al año anterior de manera desagregada por sexo:

	HOMBRES	MUJERES
EMPRENDEDORES	52%	48%
PROYECTOS	59%	41%
EMPRESAS CREADAS	48%	52%
SOLICITUDES VIVERO	70%	30%
EMPRESAS ACTUALES VIVERO	69%	31%

En 2011 se ha producido una inversión cuantitativa en cuanto al sexo de las personas emprendedoras que demandan asesoramiento, pasando del 54% de mujeres en 2008 al 48% actual.

En cuanto a proyectos trabajados también se ha producido un notable descenso de los planteados por mujeres siendo un 41% del total los presentados por mujeres frente al 68 % del año 2008, descenso lógico al aumentar el número de emprendedores hombres que acuden al servicio.

Del total de empresas creadas en 2011, el 52% son de mujeres frente al 63% del año 2008. Este parámetro resulta muy significativo, en cuanto que a pesar del descenso de proyectos trabajados por mujeres, en cambio, si se mantiene la dinámica en cuanto a la mayoritaria creación de empresas promovidas por mujeres siguiendo en la misma línea de los últimos años.

El Centro Municipal de Iniciativas Empresariales es la sede donde se ubica el vivero de empresas en el que se cuenta con naves, espacios de oficina y alojamiento virtual que se ofrecen a los emprendedores y empresas como medida de promoción empresarial.

Por lo que se refiere a la participación de las mujeres en los viveros de empresas nos encontramos con un 30% de solicitudes de mujeres frente al 70% de hombres.

SOLICITUDES	NAVES		OFICINAS		VIRTUAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EXCLUIDAS	22%	9%	10%	10%		
RENUNCIAS	9%	13%	24%	8%		
CONTRATO	25%	9%	37%	11%	71%	29%
ESPERA	13%					
TOTAL: 77	69%	31%	71%	29%	71%	29%
TOTAL HOMBRES: 70%						
TOTAL MUJERES: 30%						

En cuanto a las solicitudes de los diferentes espacios del vivero, en todos los tipos coincide de forma muy semejante la proporción de solicitudes de mujeres siendo de un 30% frente al 70% de las presentadas por hombres; en el caso de las renunciadas presentadas a los espacios de naves resulta significativo el incremento porcentual realizado por mujeres.

EMPRESAS ACTUALES	NAVES		OFICINAS		VIRTUAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL: Hombres: 69% Mujeres: 31%	80%	20%	67%	33%	60%	40%
Puestos de trabajo	93%	7%	75%	25%	63%	37%
Forma jurídica: Autónomo/a: 54% S.L.: 46%	75% 100%	25% 0	50% 100%	50% 0%	100% 50%	0% 50%

Respecto a las actuales empresas alojadas en el vivero nos encontramos con un 31% de empresas de mujeres, de las que donde existe una mayor diferencia es en el caso de las naves representando el 20%, y donde menos disparidad existe es en el alojamiento virtual con un 40%.

En lo que se refiere a la forma jurídica predomina la de empresario/a individual con un 54% frente al 46% de sociedades limitadas; siendo bajo esta forma societaria en el alojamiento virtual donde se produce una equiparación por sexos al igual que en el caso de autónomos en los espacios de oficinas.

EMPRESAS ACTUALES VIVERO			
Nivel estudios	Hombres	Mujeres	Total
BUP/FP2	23%	8%	31%
UNIVERSITARIOS	46%	23%	69%
Edades	Hombres	Mujeres	Total
≤30	31%	15%	46%
De 35 a 45	23%	0%	23%
≥ 45	15%	16%	31%



Si contrastamos el dato de las empresas de mujeres alojadas en el vivero, 30%, con el de la edad resulta significativo ver como en el tramo de edades entre los 35 y 45 años el número de empresas de mujeres se ve reducido drásticamente, mientras que a partir de los 45 años la situación se ve equiparada cuantitativamente por géneros.

En cuanto a nivel de estudios nos encontramos con un 69% de empresas que cuentan con estudios universitarios, frente a un 31% con estudios secundarios, manteniéndose la tónica del predominio masculino, que viene a contrastar con la mayoritaria participación de mujeres en todas las acciones de formación y motivación al autoempleo.

ORGANISMO AUTONOMO LOCAL DE PROMOCIÓN ECONOMICA Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

Organismo de Formación y Asesoramiento a Desempleados, Pymes, y desarrollo local sede actual del O.A.L. de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Albolote, está ubicado en Avda. Jacobo Camarero, s/n – Albolote (Granada).

Desde su creación en 1.994, el principal objetivo del organismo ha sido facilitar un servicio integrado, cercano al ciudadano en materia de Formación, Empleo y Desarrollo local, además de potenciar los recursos existentes en el territorio, por medio del conocimiento directo de la realidad local.

Por lo que respecta a promoción empresarial la siguiente tabla refleja los datos estadísticos del último año, relacionados con el trabajo realizado con personas emprendedoras desagregados por sexo.

	HOMBRES	MUJERES
EMPRENDEDORES	50%	50%
PROYECTOS	50%	50%
EMPRESAS CREADAS	61%	39%
SOLICITUDES VIVERO	100%	0%
EMPRESAS ACTUALES	100%	0%

Durante el último año, los proyectos empresariales asesorados se distribuyen equitativamente entre aquellos promovidos por hombres y mujeres. No obstante, los proyectos que han concluido en generación de empresas presentan una mayor tasa de creación en el caso de los hombres (61%), frente al 39% en el caso de mujeres.

El Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial de Albolote está ubicado en Avda. Jacobo Camarero, s/n en Albolote (Granada) y cuenta con un vivero de empresas que dispone de 5 naves industriales: 2 de 250m², 1 de 225 m² y otras 2 de 125 m².

Tanto las solicitudes para el vivero de empresas como las empresas ubicadas actualmente en el mismo son en el 100% de los casos, de propiedad mayoritaria masculina, si bien, en el caso de las empresas ubicadas, al tratarse de sociedades mercantiles (75% Sociedades Laborales y 25% Sociedad Limitada), los hombres poseen el 60% de la propiedad, frente al 40% que recae en las mujeres.

Desde el inicio de su actividad, del total de solicitudes registradas del vivero de empresas el 8% han sido realizadas por mujeres.

Asimismo, del total de solicitudes, el 63% han finalizado en contrato, produciéndose un 26% de renunciadas y existiendo un 5% en espera.

	NAVES	
	Hombres	Mujeres
SOLICITUDES	92%	8%
EXCLUIDAS	5%	0
RENUNCIAS	26%	0
CONTRATO	56%	8%
ESPERA	5%	0

En cuanto a los puestos de trabajo generados por dichas empresas, 60% corresponden a hombres y 40% a mujeres.

Por nivel de estudios, predominan los trabajadores/as con estudios secundarios, representando el 60% del total, seguidos por aquellos/as que poseen estudios primarios y universitarios con el 20% en ambos casos.

El análisis por edades pone de manifiesto que el 90% de los trabajadores/as tienen entre 30-45 años, el 10% restante son trabajadores de hasta 30 años

EMPRESAS ACTUALES	NAVES	
	Hombres	Mujeres
TOTAL	100%	0
Puestos de trabajo	60%	40%
Forma jurídica: S.L.L.	75%	
Forma jurídica: S.L.	25%	

EMPRESAS ACTUALES VIVERO			
Nivel estudios	Hombres	Mujeres	Total
PRIMARIOS	10%	10%	20%
BUP/FP2	40%	20%	60%
UNIVERSITARIOS	10%	10%	20%
Edades	Hombres	Mujeres	Total
≤30	10%	0%	10%
De 30 a 45	50%	40%	90%
≥45	0%	0%	0%

INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FORMACION EMPRESARIAL DEL AYUNTAMIENTO DE JAÉN

El Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial del Ayuntamiento de Jaén, creado en 2001 tiene sus Servicios Centrales en la Calle San Andrés nº 1.

Desde su fundación, el IMEFE ha tenido como objetivo estratégico el apoyo a la creación de empresas a través de la prestación de servicios cercanos e integrales a las personas con inquietudes emprendedoras, servicios que comprenden desde el asesoramiento puntual hasta procesos completos de acompañamiento durante el proceso de puesta en marcha incluyendo la posibilidad de acceder a determinados espacios gratuitos de cesión en los que ubicar inicialmente la empresa.

La tabla siguiente refleja los datos estadísticos relacionados la actividad del Área de apoyo a Empresas y Cultura Emprendedora en cuanto a la atención a personas emprendedoras a lo largo del año 2011, clasificados por sexo:

	HOMBRES	MUJERES
EMPRENDEDORES/AS año 2011	58%	42%
PROYECTOS	58%	42%
EMPRESAS CREADAS	65%	35%
EMPRESAS ACTUALES EN ESPACIOS CEDIDOS	78%	22%

Durante los meses de enero y febrero de 2012 se ha instalado una tendencia que esperamos no se confirme puesto que sólo el 26% de los proyectos atendidos en lo que va de año son proyectos promovidos por la mujer.

En cuanto a las estancias en cualquiera de los espacios de cesión gratuita que el IMEFE pone actualmente a disposición de los emprendedores y emprendedoras del municipio de Jaén (despachos en el Centro de Negocios y Desarrollo y naves industriales en el Centro de Iniciativas Empresariales) los datos de las últimas convocatorias efectuadas indican la menor presencia de la mujer en ambos espacios, cercana a la paridad (47 %) en el caso de los espacios destinados a despacho y por tanto a actividades de servicios y la casi nula presencia de la mujer en los espacios destinados a actividades industriales (11 %) ya que a lo largo del funcionamiento de este espacio sólo dos solicitudes fueron presentadas por mujeres, no siendo una de ellas adecuada al espacio solicitado.

Desde la puesta en marcha de los distintos espacios de cesión de que, en algún momento ha dispuesto el IMEFE de Jaén, sólo el 43 % de los espacios han sido ocupados por proyectos promovidos exclusivamente por mujeres.

Las siguientes tablas resumen muestran la ocupación histórica y la actual de estos espacios desde su puesta en funcionamiento hasta el momento actual:

	Centro de negocios de Desarrollo (despachos)		Vivero de Artesanía y Oficios Singulares (Talleres y tienda)		Centro de Iniciativas Empresariales (Naves Industriales)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres (***)	Hombres	Mujeres
HISTORICO	53%	47%	0	100%	89%	11%
ACTUAL	67%	33%	0	0	100%	0

***Es destacable la presencia exclusiva de la mujer en este tipo de espacio que se explica en una puntuación muy diferenciada que contemplaban las bases reguladoras respecto al hombre durante el tiempo en que este espacio estuvo operativo.

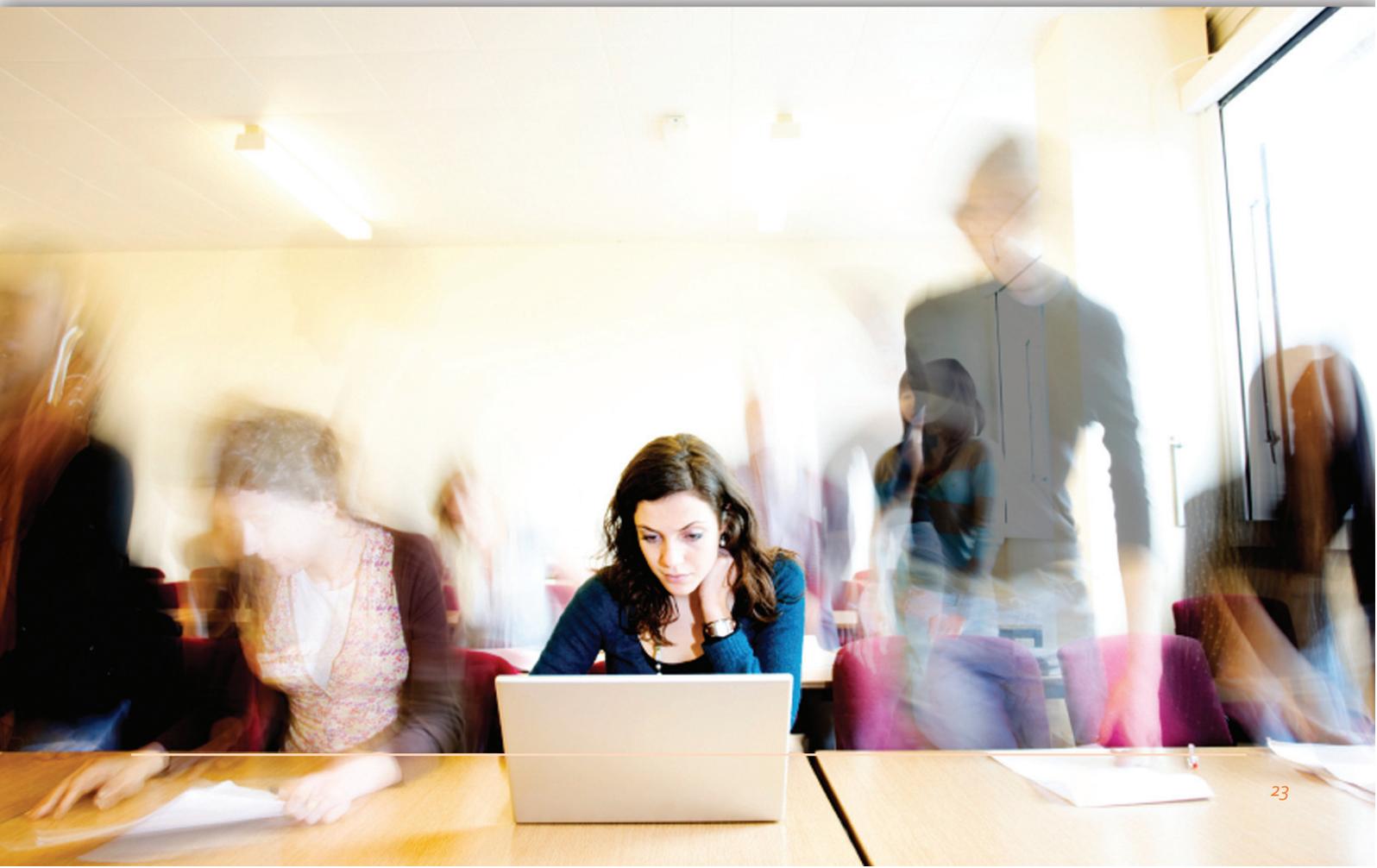
En cuanto a los niveles de estudios de los promotores de proyectos alojados en nuestros espacios, en la actualidad priman los titulados universitarios en los espacios para empresas de servicios y los estudios de formación profesional en los espacios industriales. A modo de resumen de las titulaciones de los promotores actualmente alojados, se muestra la siguiente tabla:

EMPRESAS ACTUALES ESPACIOS VIVERO			
Nivel estudios	Hombres	Mujeres	Total
BUP/FP2	64%	0%	64%
UNIVERSITARIOS	14%	22%	36%
Edades	Hombres	Mujeres	Total
≤30	50%	8%	58%
De 30 a 45	22%	14%	36%
≥45	6%	0%	6%



Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género

IV. Diagnóstico



Como punto de partida, del análisis que realizamos, hemos de tener en cuenta que si bien la intención de emprender está aumentando, debido al elevado índice de desempleo, la actividad emprendedora se ha visto disminuida debido a las dificultades que la crisis añade al proceso de creación de empresas (aumento del temor al fracaso, disminución recursos propios, dificultades financiación ajena), y de forma más intensa en las iniciativas femeninas. Igualmente se ha detectado una reducción de la iniciativa por oportunidad y un incremento de las iniciativas derivadas de la situación de necesidad que origina el desempleo.

De hecho vemos como la participación inicial de la mujer en procesos de emprendimiento (número de atenciones iniciales) está prácticamente equilibrada por sexo al 50%. En este dato podríamos ver una paridad, si bien lo relevante es la disminución progresiva que arroja el análisis histórico ya que, hasta hace poco, el emprendimiento masculino para este parámetro era bastante inferior al de la mujer, situándose en tasas de un 35%.

Esta disminución en la fase inicial arrastra a las siguientes fases del proceso; son menos las mujeres que desarrollan su proyecto empresarial y por ende, el porcentaje de creación de empresas femeninas también es menor.

En lo que se refiere a la cuota de participación de empresas de mujeres en los viveros de empresas, tanto en las entidades participantes en el proyecto como en las experiencias que hemos conocido en otras comunidades en el desarrollo del proyecto, nos encontramos con una participación media de mujeres en los viveros de empresas entre el 25% y 30%.

Las características básicas respecto a la situación común en nuestros viveros son las siguientes:

- Las mujeres mayores de 45 años tienen una representación muy inferior en los viveros
- En los espacios de naves industriales, la presencia femenina es casi simbólica, lo que confirma que la participación de las mujeres en sectores industriales es de manera significativa inferior a la de los hombres; siendo en los espacios de oficina donde se desarrolla su cuota de participación.
- El perfil de las empresas de mujeres alojadas en cuanto a la formación se corresponde mayoritariamente con universitarias

Por todo ello, podemos concluir:

- La iniciativa emprendedora femenina se ha reducido, disminuyendo tanto las consultas sobre autoempleo así como el trabajo posterior encaminado a la creación de empresas por mujeres.
- A la hora de incubar sus empresas los hombres son más proclives a buscar apoyos públicos en los viveros. Las empresas de mujeres tienden a no usar estos recursos a pesar de que todas las entidades valoran positivamente el sexo como medida de discriminación positiva.
- Aquellas empresas de mujeres que los demandan suelen encuadrarse en actividades tradicionalmente femeninas, más encuadradas en actividades sociales y de artesanía, quedando los espacios industriales, prácticamente para la ocupación masculina.
- A pesar de ello, los niveles de mortalidad de las empresas de mujeres están muy por debajo de las creadas por hombres.



Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género

V. Barreras de la mujer en el mundo empresarial



La inserción de la mujer en el mercado de trabajo puede considerarse como una vía necesaria para avanzar en la igualdad, en la medida que le permite generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica.

Sin embargo, los puestos de trabajo ocupados por las mujeres suelen concentrarse en un número reducido de ocupaciones, existiendo empleos predominantemente femeninos o masculinos. Esta tendencia, que se da con mayor o menor intensidad en todos los países, conocida como segregación ocupacional por sexo, se ha intensificado en España en la última década, pese al incremento de la oferta de trabajo femenina y a las mejoras en la educación de las mujeres. Para explicar esta evolución hay que recurrir a ciertas pautas culturales y sociales, en la familia y en la sociedad, que influyen en las conductas tanto de los oferentes como de los demandantes de mano de obra.

La segmentación laboral atendiendo al sexo de los trabajadores es un fenómeno relevante en el mercado de trabajo, el cual necesita especial atención si queremos alcanzar una sociedad igualitaria, eficiente y justa.

Del análisis de estos datos anteriores así como del trabajo diario con las mujeres emprendedoras y empresarias podemos obtener las siguientes conclusiones sobre la situación de las iniciativas empresariales de las mujeres en nuestros territorios que aún, deben hacer un esfuerzo superior a los hombres en su andadura empresarial por razones como:

Masculinización del mundo empresarial

Las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, lo que dificulta de forma importante su inclusión plena, que sigue estando muy condicionada por las dificultades de conciliación entre las funciones productivas y reproductivas y, sobre todo, por los estereotipos sociales sobre las limitaciones de las mujeres en cuanto a disponibilidad horaria, dedicación...

Las diferencias basadas en el género como construcción social determinan formas distintas de inserción en el mercado laboral, condicionadas por factores tales como: el peso del trabajo reproductivo, los modelos familiares y sociales dominantes, los preconceptos existentes respecto a las habilidades diferenciales relacionadas con cada sexo, el no reconocimiento de los saberes femeninos como cualificación... Todo ello en un marco espacial diverso y con incidencia diferente según los modelos de sistemas productivos (industria) desarrollados en cada caso. El resultado es un proceso de inserción laboral marcado por la segregación de las mujeres

Sirva como ejemplo **de la masculinización del mundo empresarial**, las dificultades que conlleva para que la mujer pueda integrarse en redes de comunicación exclusivamente masculinas o la discriminación en las relaciones con otras empresas (masculinas, por supuesto), o dificultades en el acceso a la financiación (exigencias de avales masculinos,..)

A modo de conclusión, la industria ejemplifica claramente las dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de integrarse en un mercado laboral reglado marcado por estructuras, organización, distribución de tiempos y mentalidad empresarial predominantemente androcéntrica.

Reproducción de estereotipos sociales

La situación de desventaja que sufre la mujer en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad y la familia, debido a que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos sigue siendo responsabilidad casi exclusiva del colectivo femenino. Sin embargo, en los últimos años se ha producido un continuo avance tanto en el nivel de estudios de las mujeres como en su tasa de actividad, sin que se reduzca la segregación laboral basada en el sexo.

Las ocupaciones tipificadas como femeninas reproducen en el mercado de trabajo estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre la mujer y sus supuestas aptitudes

El hecho constatado de la mayor incorporación femenina en el mercado de trabajo, junto con su mayor cualificación y su permanencia en el tiempo como parte de la población activa, nos podía influir al considerarlo como un paso hacia la paridad ocupacional en nuestro mercado laboral.

Sin embargo, observamos que las mujeres siguen concentrándose, en su mayoría, en ocupaciones (ramas de actividad) propias del sector servicios, mientras que los varones lo hacen en ocupaciones (ramas de actividad) relacionadas con la construcción e industria.

El mantenimiento de los estereotipos sobre las actividades femeninas y masculinas ha incidido en una tradicional orientación de las mujeres hacia los trabajos vinculados a los servicios a la población y la ética de cuidados, como el comercio, la hostelería o la educación y la sanidad. Un hecho reforzado, en la última década, por los procesos de reestructuración de las actividades agrarias e industriales y el fuerte impulso de los servicios, que han derivado en sustanciales cambios en las características del mercado laboral español, con particular incidencia en el caso del trabajo productivo femenino.

Los servicios, importantes tradicionalmente en la actividad de las mujeres, se han convertido en absolutamente predominantes debido a la reducción absoluta y relativa del resto de las opciones (agricultura, construcción, industria)

División sexual del trabajo

La mayor formación de la población, en general, y de las mujeres en particular, junto con el avance del nivel de vida, han provocado un intenso proceso de desarrollo social y económico que ha permitido a éstas incorporarse a un mercado laboral progresivamente más amplio y más adecuado a su formación. Sin embargo, las estructuras y los mecanismos que rigen el funcionamiento de dicho mercado siguen siendo claramente androcéntricas. La sociedad, y las propias mujeres en buena medida, no han asumido que su incorporación a la actividad productiva debía ir pareja al desarrollo de cambios en los roles reproductivos, de forma que las mujeres se han encontrado en una encrucijada que les obliga a asumir un funcionamiento laboral masculino en sus reglas, horarios y funcionamiento, pero sin renunciar a las funciones reproductivas.

El resultado es un difícil equilibrio que se traduce en renunciadas en ambos campos y que, en el caso concreto de la actividad productiva, limita de forma muy importante su pleno desarrollo laboral, contribuyendo al mantenimiento de una fuerte segregación vertical del mercado laboral.

Esta división hace que la asignación a la mujer del trabajo doméstico constituya un obstáculo ya que el hombre aún no comparte en igualdad las tareas y responsabilidades domésticas y familiares. Como ejemplo, destacar que el 55% de las mujeres emprendedoras son menores de 35 años, etapa en la que deben realizar un doble esfuerzo para conciliar vida laboral y familiar

La falta de una corresponsabilidad en las familias, conlleva que la mujer tenga una doble jornada que limita notoriamente su potencial empresarial. La falta de tiempo supone una renuncia a una formación continua que le permita reciclarse, en particular en el reciclaje en el uso de las TIC, una elección de actividades que requieren menos responsabilidad o que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar, así como una menor dedicación a la creación de redes de cooperación.

Las propias auto limitaciones de la mujer, propias de tantos años relegadas al ámbito doméstico, las mujeres nos cuesta creer que somos capaces de hacer lo que podemos hacer, tenemos miedo a lo que hay que añadir la lucha contra las limitaciones de la falta de apoyos en el ámbito familiar; lo que provoca sentimientos de frustración y de abandono

de las obligaciones familiares.

Los preconceptos sobre lo que «puede» y «sabe» hacer una mujer inciden, de forma determinante, incluso, en unas estructuras marcadas por la segregación, tanto horizontal como vertical, asumidas en gran medida por las propias trabajadoras, lo que, quizás, sea lo más grave.



Dinamización de los **VIVEROS DE EMPRESAS** con perspectiva de género

VI. Decálogo de actuaciones



Desde las entidades participantes ya venimos reforzando el fomento de la cultura empresarial en la mujer, apoyándola y asesorándola en el proceso de puesta en marcha y consolidación de su negocio, contribuyendo así a la visibilización del empresariado femenino de nuestras ciudades ya que las mujeres siguen teniendo una mayor dificultad para introducirse y mantenerse en el mercado laboral en general y en particular en el mundo empresarial.

A pesar de esta evolución en la participación de las mujeres en la creación de empresas suelen tener las dificultades inherentes a la creación de cualquier empresa y las propias del entorno, no sólo familiar sino empresarial en el que aún nos encontramos cánones patriarcales. En especial la presencia femenina en los viveros de empresas vemos que dista mucho de encontrarse en situación de paridad respecto a los hombres.

En el marco de este objetivo global, pretendemos desde VIVERED crear un procedimiento común que dinamice-fomente la incorporación de empresas de mujeres en los viveros de empresas en condiciones de paridad como una medida de apoyo al emprendizaje femenino.

Por todo ello, desde el proyecto VIVERED, en base al trabajo realizado, los conocimientos adquiridos y la experiencia de las distintas entidades socias, proponemos una serie de medidas específicas que ayuden a paliar esta situación de desigualdad en la creación y consolidación de empresas, para incrementar la participación femenina en los viveros de empresas.

1. Implementar módulos transversales de fomento del autoempleo en todos los proyectos y actuaciones formativas dirigidas específica o mayoritariamente a la mujer.
2. Incorporar módulos específicos para incorporar la perspectiva de género y medidas de conciliación en todas las actividades formativas, principalmente las dirigidas a personas emprendedoras y empresas.
3. Crear itinerarios formativos de creación y gestión de empresas específicamente dirigidos a la mujer a través de horarios y metodologías que posibiliten su acceso al permitir una conciliación con la vida familiar. En ellos se debe favorecer el desarrollo de habilidades sociales y capacidades empresariales entre las emprendedoras y empresarias, para afrontar el mundo empresarial desde el empoderamiento.
4. Mantener en las labores de información y asesoramiento la sensibilización con respecto a la figura femenina en el ámbito empresarial, rompiendo así barreras sociales/culturales; reforzar los procesos de tutelaje personalizado a

promotoras velando por la capacitación personal, empresarial y profesional necesaria para su consolidación mediante metodologías flexibles que faciliten la conciliación.

5. Realizar ciclos divulgativos de sensibilización empresarial a través de las Asociaciones de mujeres de todo tipo, que sirvan además para dar a conocer la existencia de este tipo de alojamientos empresariales y la posibilidad de ubicar allí sus ideas.
6. Organizar periódicamente jornadas de puertas abiertas en los diferentes espacios de cesión, dirigidos especialmente a la mujer, a través de sus diferentes asociaciones.
7. Establecer reservas específicas de espacios en los Viveros de Empresas para su ocupación exclusiva por empresas promovidas o participadas por mujeres
8. Crear espacios de ludoteca que faciliten la conciliación a mujeres y hombres que ocupan este tipo de espacios.
9. Favorecer la creación de redes de intercambio en los procesos de creación de empresas como elemento de apoyo mutuo y de refuerzo entre las emprendedoras; de manera que no se sientan solas en el proceso y compartan aprendizajes, fomentando la participación de las mujeres en procesos de cooperación y potenciando el desarrollo de sinergias entre empresas ya creadas ubicadas en viveros.
10. Desarrollar actuaciones que visibilicen las experiencias de la mujer empresaria, promoviendo una equiparación en la presencia femenina y masculina en el mundo empresarial.



Guía
Dinamización de los VIVEROS DE EMPRESAS
con perspectiva de género

