

RESEARCH CENTRE FOR GENDER EQUALITY

«Evaluación de las Iniciativas de Desarrollo
que Apoyan a las Mujeres
en su Participación en el Desarrollo Local»



CENTRO DE INVESTIGACIONES EN TEMAS DE IGUALDAD (KETHI)

**EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO
QUE APOYAN A LAS MUJERES EN SU
PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO LOCAL**

Responsable Científica: Eleni Theodoropoulou, Profesora Asistente, Universidad de Charokopio

Coordinadora de investigación: Georgia Korella, Directora de Investigaciones y Estudios, KETHI

Grupo de trabajo:

Anna Bagineta

Konstantia Barda

Petros Kosmas

Nafsika Moschovakou

Matina Ch. Papagiannopoulou

Eleni Sakellariou

Agapi Skantzi

ATENAS 2008

"Evaluación de las Iniciativas de Desarrollo que Apoyan a las Mujeres en su Participación
en el Desarrollo Local"

Encargada Científica: Eleni Theodoropoulou, Profesora Asociada, Universidad Charokopio

Grupo de Autores:

Anna Bagineta

Konstantina Barda

Petros Kosmas

Nafsika Moschovakou

Matina Ch. Papagiannopoulou

Eleni Sakellariou

Agapi Skantzí

Traducción: Nafsika Charalambidou & Evangelos Detsis

Supervisión filológica y Coordinación de la edición: Matina Ch. Papagiannopoulou

Correcciones: Sofiria Apostolaki & Nafsika Moschovakou

Diseño-Producción: Creative & Printing Applications LTD

Atenas, 2008

Formato: 17x24 Páginas: 224

Se prohíbe la reproducción de cualquier parte de este libro, el cual está protegido con derechos de propiedad intelectual [copyright], así como su utilización en cualquier forma, sin permiso por escrito del Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad.

ISBN: 978-960-6737-13-8

El Proyecto: "Identificando oportunidades para la igualdad de género en el desarrollo local" (Localising Gender Equality through Development)

forma parte del 5º Programa de Acción Comunitario relacionado con la Estrategia Comunitaria en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005).

La Agencia de Coordinación es el Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad, y está cofinanciado por la Unión Europea (80%) y por la Secretaría General de Igualdad (20%).

El contenido de la presente edición no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Comisión Europea. La Comisión Europea no tiene ninguna responsabilidad del uso de las informaciones que hay en esta edición.

Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad (KETHI)

Charilaou Trikoupi 51 y Valtetsiou, 106 81 Atenas

Tel. 210 3898000, fax 210 3698079

E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

CONTENIDOS

Preámbulo de la Secretaria General de Igualdad, Sra. E. Tsoumani	5
Preámbulo de la Presidenta de la Junta Directiva del KETHI, Sra. Valsamaki-Ralli	7
INTRODUCCIÓN	9
PARTE 1ª: ENFOQUES Y ASPECTOS TEÓRICOS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL	13
I. EL EMPLEO FEMENINO: UNAS CONSTATAIONES Y PERSPECTIVAS BÁSICAS	13
II. DESARROLLO LOCAL Y PARTICIPACIÓN FEMENINA	22
III. EMPRENDIZAJE Y EMPRENDIZAJE FEMENINO: DEFINICIONES Y TENDENCIAS	31
1. Emprendizaje: Definiciones y significado dado	31
2. Las tendencias principales del emprendizaje en Grecia	33
3. Las características del emprendizaje femenino	38
4. Obstáculos y dificultades para el desarrollo de actividades empresariales por mujeres	41
5. Las tendencias actuales en el campo del emprendizaje femenino	45
IV. MUJERES, EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL: POLÍTICAS, MEDIDAS Y ACCIONES	53
1. Prioridades Nacionales de Política y Ejes de Acción para la Igualdad de Géneros (2004-2008)	53
2. Plan Estratégico Nacional de Desarrollo 2007-2013 (PEND)	56
3. Comités Regionales de Igualdad (CCRI)	58
4. Programa Nacional de Reformas en favor del Desarrollo y el Empleo 2005-2008 (PNRR)	59
5. Diálogo Social	61
6. Regulaciones Legislativas	68

PARTE 2ª. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA Y HALLAZGOS	71
I. ENFOQUE METODOLÓGICO	71
1. Objeto y meta de la investigación	71
2. Método investigativo y recogida de datos	71
3. El cuestionario	72
4. Hipótesis del estudio	74
II. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS DATOS	75
1. El perfil de las empresarias y las autónomas	75
1.1 Las características demográficas de la muestra	75
1.2 Obligaciones familiares de las mujeres e impedimentos al ámbito profesional	79
1.3 Evaluación de motivos y medidas para la organización y la gestión de la empresa y de la profesión autónoma	83
1.4 Las características de las empresarias	87
1.5 Las características de las autónomas	91
2. Iniciativas locales de desarrollo	94
2.1 Conocimiento de las iniciativas locales de desarrollo	94
2.2 Explotación de las iniciativas locales de desarrollo	95
2.3 Grado de suficiencia de las iniciativas locales de desarrollo	96
2.4 La continuación futura de las iniciativas locales de desarrollo	98
3. Las características sociodemográficas como factores importantes de diferenciación de punto de vista estadístico	99
III. CONCLUSIONES FINALES	116
IV. PROPOSICIONES	121
BIBLIOGRAFÍA	124
ANEXO	131

Preámbulo de la Secretaria General de Igualdad, Sra Eugenia Tsoumani

El cada vez mayor cambio de interés hacia la nueva gobernanza a nivel local, ha llevado al reconocimiento de la particularidad de las sociedades locales y del esfuerzo consecutivo de su propio desarrollo. La sociedad local se considera un elemento de importancia fundamental en la competencia para la aplicación acertada y la eficiencia de las políticas de igualdad entre los géneros. Además, la incorporación del elemento local en las políticas de igualdad horizontales constituye una condición imprescindible para la mayor eficiencia de cada intervención política, así como corresponde al grado máximo, no sólo a las exigencias modernas de desarrollo, sino a los principios de la justicia social y política y la coherencia.

Por otro lado, la participación plena de las mujeres en todas las esferas de la vida económica, social y política es de valor fundamental, para lograr mantener el tejido social de cada región. La presencia insuficiente y marginal de las mujeres en la toma de decisiones a nivel local, económico y político pone en duda la promoción de la igualdad y de la democracia participativa.

La promoción de iniciativas empresariales por parte de las mujeres, su participación en cooperativas, su empleo en el sector de los servicios, representan nuevas posibilidades para las sociedades locales y rurales y ayudan al desarrollo local y turístico. De esa manera, se acelera el proceso de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este proceso debe ser metódica y sistemáticamente incorporado en los objetivos de los proyectos de la Periferia, de modo que hombres y mujeres disfruten igualmente.

La investigación presente que fue realizada por KETHI constituye una herramienta importante de conocimiento del lugar que ocupan las mujeres en las sociedades locales, de la supervisión del avance que van efectuando en el empleo y del espíritu empresarial a nivel local. Dada la necesidad y utilidad de la investigación presente, tenemos en mano una guía útil para hacer política cuyo objetivo es la creación de puentes para una cooperación más estrecha entre los factores locales y el mecanismo nacional, para que se acelere la supresión de la discriminación que priva a las mujeres de su plena integración y su participación en la vida económica, social, y política de cada lugar.

LA SECRETARIA GENERAL DE IGUALDAD



SRA. EUGENIA TSUMANI

Preámbulo de la Presidente de la Junta Directiva de KETHI

La integración de la dimensión de género en las políticas y acciones nacionales, regionales, locales constituye un esfuerzo de gran importancia que se realiza en todos los Estados miembros de la Unión Europea. La igualdad entre los géneros parece una condición necesaria para garantizar el bienestar, el progreso y la democracia esencial en una sociedad local. En los últimos años, tanto a nivel nacional como a nivel europeo, se hace cada vez más comprensible que los objetivos para el desarrollo no pueden ser llevados a cabo sin la participación activa y la contribución de todos los factores, tanto regionales como locales. Además, las evoluciones que existen en un ambiente socio económico más amplio exigen la toma de iniciativas y medidas a nivel local, a fin de que sean promovidas y aplicadas de una manera efectiva las políticas de igualdad entre los sexos, así como las de empleo.

El desarrollo local constituye un proceso de transformación de la sociedad local y no simplemente un proceso de desarrollo y crecimiento económico. Por ello, se considera necesaria la participación equitativa y la representación de hombres y mujeres en la toma de decisiones, en las actividades económicas y en la gestión de temas locales. Por consiguiente, la dimensión cualitativa máxima puede lograrse sólo cuando ambos sexos disfruten igualmente de los beneficios atribuidos a la calidad de vida, el medio ambiente, la política de urbanismo, la educación, la sanidad, el empleo, la política social, etc.

La Comisión Europea y concretamente, la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales ha centrado su interés en la necesidad de la sensibilización del sentido común europeo sobre la igualdad entre los géneros a nivel local. Además, se hace particular hincapié en la promoción de la participación igual de hombres y mujeres en el desarrollo local, tanto a nivel económico como a nivel social. Al mismo tiempo, la Comisión Europea se centra en las políticas de crecimiento y las iniciativas que se llevan a cabo a nivel local y refuerzan la igualdad entre los sexos en ámbitos cotidianos. El KETHI considerando necesaria la ampliación de las iniciativas de desarrollo que fomenten la participación de la mujeres a nivel local con el objetivo de la participación equilibrada de los hombres y de las mujeres, realizó la presente investigación simultáneamente en Grecia, Francia, España e Italia. La investigación constituyó una acción del Programa Europeo "Localising Gender Equality through Development". El programa había sido integrado en el quinto macro comunitario de cooperación en relación con la estrategia comunitaria para la igualdad entre las mujeres y los hombres y fue cofinanciado el 80% por la Comisión Europea y del 20% por la Secretaría General de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En el programa, que estaba coordinado por el KETHI, participaron como interlocutores transnacionales de Francia el National Information Centre for Women and Families' rights, de España la General Directorate for Equal Opportunities-Municipality of Madrid y de Ita-

lia el Department for Rights and Equal Opportunities - Presidency of the Council of Ministers.

El objetivo de la investigación es la evaluación, por parte de las mujeres empresarias y profesionales liberales, de las iniciativas de desarrollo que se realizan a escala local. Algunos de los temas que surgieron hacen referencia a la consolidación del espíritu empresarial de las mujeres, la iniciativa de ejercer profesiones liberales, las dificultades que afrontan las mujeres en su trabajo haciendo hincapié en el equilibrio entre la vida laboral y la privada. También, se presentan políticas y acciones que promueven la igualdad entre los géneros en el empleo y en el desarrollo. Al final se adoptan propuestas relativas.

Un especial agradecimiento al Grupo de investigación, a la Prof. Aux. Eleni Theodoropoulou, (Responsable científica de la investigación), como también a la Sra Georgia Korella (Directora de las Investigaciones y Recercas de KETHI).

Irini (Ira) Valsamaki-Ralli

Vice Alcalde Municipal de Atenas

Presidenta de la Junta Directiva del KETHI

INTRODUCCIÓN

Los avances que se constatan a lo ancho del ámbito socioeconómico, caracterizados sobretudo por los cambios en el sector de la tecnología y del conocimiento, hacen destacar la importancia de los temas de carácter local en la formación de políticas de empleo. De esta manera, se nota la transición desde políticas macroeconómicas hacia la adopción de intervenciones de carácter microeconómico, donde la importancia del crecimiento del empleo a escala local no se considera ya marginal comparada con las estrategias estructurales para apoyar el empleo.¹ En la Comunicación publicada por la Comisión Europea el 7/4/2000 acerca de la acción local en favor del empleo, se señaló, inter alia, que las medidas para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres son más eficaces a escala local.²

Por supuesto, la noción del desarrollo local no se debe limitar al desarrollo/crecimiento económico, es decir al aprovechamiento de las posibilidades locales de producción, distribución y consumo de bienes y servicios. La dicha noción incluye ante todo los cambios estructurales que abarcan todas las dimensiones – medioambientales, económicas, sociales, culturales – las cuales caracterizan la zona y determinan las necesidades de desarrollo de la misma. De todo modo, no podemos hablar de desarrollo local si no se toman en cuenta las necesidades y los valores comunes relativos a la convivencia de las personas.

La integración de la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas y acciones, sectoriales y regionales (gender mainstreaming), es especialmente importante, ya que refuerza la participación de las mujeres al ámbito local y regional. Se sabe que una gran parte de la población excluida del desarrollo local son mujeres, las cuales son sobrerrepresentadas en las tasas de paro y subrepresentadas en las tasas de empleo, así como en las estructuras de toma de decisiones. Las mujeres viven su vida cotidiana en forma distinta a los hombres, ya que los papeles tradicionales de los géneros asignan a las mujeres responsabilidades múltiples dentro de la familia, el trabajo y la comunidad. Como consecuencia de los múltiples papeles sociales que emprenden las mujeres tienen tiempo limitado a su disposición para participar en los trámites y en los centros de toma de decisiones dentro de las estructuras económicas y políticas locales. Además, las dificultades para que se reincorporen las mujeres al empleo tal vez representen la mayor razón para el desempleo femenino en nuestro país, que no afecta solamente a las mujeres jóvenes, sino que a las mujeres en la edad productiva de 30 a 44 años, ya que con frecuencia dejan el trabajo para crear y cuidar a la familia.

¹ Comunicación de la Comisión, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones (2000), Acción Local en favor del Empleo. La dimensión local de la estrategia europea de empleo, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 7/4/2000, COM (2000) 196 final, página 6, texto en http://www.esfhellas.gr/images/content/documents/com2000196_el.pdf (en griego).

Además, el desarrollo y la consolidación de la actividad empresarial de las mujeres constituyen una meta política y económica importante, ya que esa actividad es un factor indispensable para asegurar el bienestar económico, la cohesión social y el desarrollo local. La identificación y la superación de los obstáculos y factores inhibitorios que disuaden a las mujeres a desarrollar actividades empresariales se encuentran en el centro de las políticas/iniciativas nacionales y europeas. Esas políticas e iniciativas tienen como meta fomentar el aumento de la participación de las mujeres en el sector laboral. El apoyo y fortalecimiento del papel de las mujeres en el mercado laboral y en el emprendizaje requiere nuevas estrategias, las cuales se vinculan con temas de información y formación, acceso al empleo y aprovechamiento de posibilidades y habilidades, redes y financiación.

En consecuencia, la presencia reducida de las mujeres en la vida pública impide la promoción de la igualdad y de la democracia participativa al nivel local. Dentro de este marco, los entes/las estructuras locales se citan para desempeñar un papel importante en la promoción de la igualdad de géneros, ya que conocen mejor las condiciones y las particularidades de cada lugar y cada región. Sin embargo, el desarrollo local puede adquirir su mayor dimensión cualitativa cuando los hombres y las mujeres en las comunidades locales gozan al igual de los privilegios que surgen de ese mismo desarrollo (por ejemplo, cualidad de la vida, medioambiente, urbanismo, educación, salud, cultura, empleo, política social, etc.).

Objeto de la presente investigación es la evaluación de las iniciativas locales existentes para apoyar la participación de las empresarias y autónomas al nivel local. Esta evaluación se hace sobre la base de lo declarado por las beneficiadas ellas mismas, con fin de identificar los temas que se refieren al fortalecimiento del espíritu empresarial femenino y al estímulo de las profesiones autónomas, de hacer el inventario de las dificultades que enfrentan las mujeres en el trabajo, con énfasis en la conciliación entre la vida familiar y la profesional.

En el capítulo intitulado "El empleo femenino: unas observaciones y perspectivas básicas"³ se desarrollan temas relacionados con el empleo femenino, así como con las discriminaciones de género que se observan en las estructuras y sistemas del mercado laboral. En breve, se hace referencia a las diferencias entre los dos géneros en cuanto a su acceso al trabajo, y se comentan ampliamente los resultados de las estrategias y de los programas políticos en la materia a escala europea. Finalmente, se señalan los campos más básicos en donde se percibe un déficit importante de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, y en consecuencia un progreso limitado hacia el logro del objetivo de Lisboa relativo al cumplimiento del Índice de empleo femenino.

El capítulo "El desarrollo local y la participación femenina"⁴ hace destacar la importancia del desarrollo local y del papel particular de las autoridades locales en la planificación, toma de decisiones y aplicación de políticas. Se presentan definiciones respecto a la noción del "lugar", de la "sociedad local", del "desarrollo local" y de "la capacidad empresarial local". Se hace re-

³ El capítulo ha sido escrito por Matina Ch. Papagiannopoulou, así como la introducción presente.

⁴ El capítulo ha sido escrito por Ana Bagineta.

ferencia al proceso de movilización de la sociedad local y a la noción del desarrollo endógeno (bottom-up development). Se señala la influencia positiva y multiplicativa que tiene el aprovechamiento de la mano de obra femenina en el fortalecimiento del ámbito local, con vistas a la creación de modelos sociales positivos, y a la mitigación gradual de los estereotipos de género tanto dentro de la familia como en el ámbito socioeconómico.

En el capítulo intitulado "Emprendizaje y emprendizaje femenino: definiciones y tendencias"⁴ se analizan las definiciones respectivas y las discriminaciones en el marco de la actividad empresarial, en función de los incentivos para la iniciación de la actividad y la edad de la empresa. Se presentan las tendencias básicas y las características del emprendizaje en Grecia, y se señala su contribución importante al crecimiento económico. Además, se toma nota de las características particulares del emprendizaje femenino, los factores que lo influyen y las diferencias que se notan en comparación con las actividades emprendidas por hombres (incentivos, tipo y tamaño de empresas etc.). Se mencionan también los obstáculos y las dificultades que enfrentan las mujeres para desarrollar actividades empresariales, y se describen las tendencias actuales del emprendizaje femenino. En fin, se hace hincapié a la necesidad de incluir la dimensión de género en las políticas propuestas y/o aplicadas.

En el capítulo intitulado "Mujeres, empleo y desarrollo local: políticas, medidas y acciones",⁵ se exponen las Prioridades Políticas Nacionales y los Ejes de Acción para la Igualdad de Género (2004-2008), en respecto al apoyo del empleo femenino, y especialmente en la participación igualitaria de las mujeres en el desarrollo y en la cohesión social. Se despliegan los doce puntos-prioridades del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo 2007-2013 (PENd), como los ha propuesto la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior. Además, se señalan las competencias de los Comités Regionales de Igualdad (CCRRl), ya que desempeñan un papel importante en el desarrollo y apoyo de acciones de las susodichas políticas de igualdad a escala regional/local. Se presenta el Programa Nacional de Reformas en favor del Desarrollo y el Empleo 2005-2008 (PNRR), en el cual se da particularmente énfasis en la inclusión de la igualdad entre géneros como política horizontal. Se subraya también la importancia del diálogo social entre el Estado y los interlocutores sociales y los sindicatos, y por fin se mencionan las principales disposiciones legislativas relativas a permisos por razones familiares o paternales, y que contribuyen la conciliación de las obligaciones familiares y profesionales.

La investigación empírica del tema y los hallazgos de la misma se presentan en la 2ª parte. En esa 2ª parte, el capítulo intitulado "Enfoque Metodológico" se refiere al objeto y los objetivos de la dicha investigación, el método adoptado y la manera de recoger los datos.⁶ Además, se analiza la estructura de la herramienta de investigación y se exponen las hipótesis de tra-

⁴ El capítulo ha sido escrito por Nafsika Moschovakou.

⁵ El capítulo ha sido escrito por Eleni Sakellariou.

⁶ La herramienta de investigación ha sido redactada por la Prof. Aux. Eleni Theodoropoulou y Eva K. Xydopoulou. Los elementos han sido elegidos, al rellenar los cuestionarios, por Maroula Kantarakí, Petros Kosmas, Konstantia Barda y Eleni Pastrapa.

bajo correspondientes⁸ para su comprobación o refutación. El siguiente capítulo, "Elaboración y análisis cuantitativo de datos",⁹ presenta los datos empíricos, incluyendo las características sociodemográficas básicas de las empresarias y autónomas, con fin de bosquejar su perfil, y da énfasis especial a los temas relativos a la conciliación entre su vida familiar y la profesional. Adicionalmente, se examinan las percepciones de las mujeres de la muestra sobre la suficiencia de las iniciativas locales en materia de apoyo al empleo y de facilitación de la conciliación entre familia y empleo, y se exponen sus conceptos sobre el aprovechamiento de las estructuras/acciones correspondientes, tomando nota de los resultados de esta evaluación. La elaboración de los resultados incluye también una revisión de cotejos,¹⁰ la cual contiene la reexaminación y el control por comparación de variables estadísticas significativas. De esta manera fue revisado el papel que desempeñaron ciertos datos demográficos de la muestra en la formación de las percepciones de las empresarias y autónomas en relación con los varios temas del cuestionario, como también se dieron a conocer cuestiones que contribuyeron a la comprobación y/o refutación de las hipótesis de trabajo de la investigación.

Además, se exponen los resultados¹¹ finales y más importantes de la investigación. El estudio se completa con la presentación de propuestas¹² de apoyo al emprendizaje y al auto-empleo femenino, de desarrollo de políticas y acciones para el aumento de la participación femenina al ámbito local. Finalmente, en el Anexo del estudio se presentan resumidas las investigaciones paralelas que se realizaron en Francia, España e Italia. En éstas últimas, se presentan tendencias interesantes y componentes importantes de la actividad empresarial y del auto-empleo de las mujeres, así como hallazgos significantivos relacionados con las iniciativas y acciones de desarrollo que se emprenden en esos países con fin de aumentar la participación de las mujeres en las actividades laborales al nivel local.

⁸ El subcapítulo que se refiere a los asuntos laborales fue escrito por Nafsika Moschovakou, bajo la supervisión científica de la Prof. Aux. Eleni Theodoropoulou.

⁹ El tratamiento y el análisis cuantitativo de datos han sido realizados por Petros Kosmas, Nafsika Moschovakou, Konstantia Barda, Matina Ch. Papagiannopoulou, Eleni Pastrapa y Agapi Skantzí, bajo la supervisión científica de la Prof. Aux. Eleni Theodoropoulou.

¹⁰ El control de las compensaciones fue escrito por Agapi Skantzí, bajo la supervisión científica de la Prof. Aux. Eleni Theodoropoulou.

¹¹ Las conclusiones finales han sido escritas por la Prof. Aux. Eleni Theodoropoulou.

¹² Las propuestas políticas han sido escritas por Matina Ch. Papagiannopoulou.

ENFOQUES Y ASPECTOS TEÓRICOS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL

I. EL EMPLEO FEMENINO: UNAS CONSTATAIONES Y PERSPECTIVAS BÁSICAS

En las sociedades post-industriales actuales, el empleo femenino constituye un fenómeno que, con su evolución tanto cuantitativa como cualitativa a lo largo del tiempo, implica y se caracteriza por importantes modificaciones sociales, económicas y culturales. El carácter masivo del empleo femenino resultó a la reestructuración sustancial tanto del mercado laboral como de la vida social, cosa que tuvo importantes repercusiones sociales y económicas, de tal forma que la reconsideración del funcionamiento de los mecanismos del mercado laboral por una parte y de la organización, pero también de la dinámica de la sociedad por otra parte se consideren metas indispensables.¹³ En el mismo sentido, la fenomenología del empleo femenino como categoría temática y de investigación es presentada con frecuencia tanto en artículos de varias ramas científicas (por ejemplo, sociología, antropología, economía, psicología, historia, derecho, y otras) como en la prensa, cotidiana y periódica,¹⁴ designando "el estudio del género en el ámbito del empleo como un sitio de encuentro de las ciencias sociales".¹⁵

La elevada participación femenina en la mano de obra, en función de edad y sector de actividad o categoría profesional, llevó cambios significativos a la estructuración de las profesiones por género, al paro, a la configuración de los sueldos por sector, a la seguridad social, y otros.¹⁶ Ese aumento resulta en gran parte de la participación creciente de las mujeres en los sistemas educativos y de formación, resulta del cambio gradual en las percepciones de las personas acerca de los papeles de los géneros, así como de las necesidades que surgieron debido a la evolución y transformación de las estructuras sociales, debido al crecimiento económico y a la forma de organizar el trabajo.

¹³ Mousourou, L. (1993), *Mujer y Empleo. Diez cuestiones*. Gutenberg, Atenas.

¹⁴ Vea más detalladamente los estudios de revisión bibliográfica: Atanasiou Chr., Petropoulou St. y Mirmikou G. (2001), *Las condiciones del empleo femenino en Grecia: 1980-2000*, Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad, Atenas, texto en: <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>, Nazou, D. (sine anno), *Mujeres y empleo en Grecia. Presentación y comentarios sobre la bibliografía con énfasis en las ciencias sociales*, texto en: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%A0%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%AC%CE%B6%CE%BF%CF%85.pdf>

¹⁵ Petrinioti, X. (2003), *La investigación de género en los aspectos financieros del Empleo. Un balance sobre Grecia, Ponencia en el Congreso: "El género, sitio de encuentro de los científicos: Un primer balance griego"*, Cátedra de Antropología Social e Historia, Universidad del Egeo, Mólini 11-12/10/2003, texto en: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Keljuvo%20Γερωτων.pdf

¹⁶ *Ibid.*

Sin embargo, este proceso no impidió el desarrollo de discriminaciones de género en las estructuras y los sistemas del mercado laboral. El estudio de igualdad entre los géneros en el ámbito del empleo al nivel comunitario y nacional, así como su análisis empírico, hacen destacar un doble proceso dinámico. Ese proceso está caracterizado por una parte por discriminación multiforme y multimodal contra las mujeres, y por otra parte por una trayectoria paralela hacia la sustancialización de la dicha realidad. En la Cuarta Conferencia Mundial del ONU sobre la Mujer que tuvo lugar en Pekín en septiembre de 1995, se señaló la necesidad de dar pasos esenciales y tomar medidas por parte de los Estados para asegurar la igualdad de género en todos los sectores: la economía, la enseñanza, la cultura, el acceso a los sistemas de salud, el empleo y la participación en los centros de toma de decisiones, etc. El Informe del ONU constata las diferencias significativas entre los hombres y las mujeres en cuanto a su acceso a la economía en general y al mercado laboral en particular.¹⁷ Específicamente, se nota lo siguiente:

- Falta de mujeres en los centros económicos de toma de decisiones, donde se trazan políticas económicas, monetarias y otras.
- Aumento significativo de la participación de mujeres que reclaman un puesto en el mercado laboral y al mismo tiempo aumento del paro femenino.
- Segregación de las profesiones por género (horizontal y vertical).
- Altos porcentajes de despidos entre la población femenina debido a reestructuraciones de la base productiva de la economía.
- Estancamiento profesional de las mujeres y su ausencia o presencia escasa en puestos superiores y de alta dirección.
- Participación elevada de mujeres en formas de empleo atípicas.
- Desigual reparto de las obligaciones y responsabilidades familiares, y falta de estructuras sociales de apoyo a la familia etc.
- Casos de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Discriminación en la educación y formación profesional de las mujeres, que crea obstáculos para su participación en el empleo.

La clasificación formal de la igualdad de género y la consiguiente adopción de políticas relacionadas al empleo femenino a escala europea¹⁸ fue realizada por medio de la toma y apli-

¹⁷ United Nations (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing 4-15 September 1995.

¹⁸ En lo que se refiere a las políticas de igualdad de género en la UE, vea Stratigaki, M. (2002), Las Políticas de la Unión Europea sobre la igualdad de géneros en el mercado laboral, en: *Empleo 2002. Avances, Análisis, Documentación, Homenaje. Relaciones Laborales*, Instituto de Ambiente Urbano y Recursos Humanos, Universidad Pando, Atenas, pp. 193-203, y Stratigaki, M. (2003), Políticas de igualdad de géneros en la Unión Europea. Coincidencias y contradicciones en la trayectoria de la unificación europea, en el tomo colectivo: P. Panagiotopoulou, S. Koniaros, L. Meratou-Alipranti (ed.), *Globalización y la sociedad actual*, editorial EKKE (Centro Nacional de Investigaciones Sociales), Atenas, pp. 175-188.

cación de iniciativas legislativas, decisiones, compromisos y medidas,¹⁹ para los cuales tuvo que transcurrir un intervalo significativo: desde el Tratado de Roma (1957) y la disposición aislada de igualdad de retribución entre hombres y mujeres [artículo 119] hasta el Tratado de Amsterdam (artículos 2, 3, 13, 141) que reemplazó el artículo 119.²⁰ Estas iniciativas consisten en la promoción de temas relativos al trato igual en el campo de la seguridad social, del acceso equitativo al empleo y de la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo, así que en la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, en la lucha contra el paro femenino, en la retribución equitativa por trabajo de igual valor, etc.²¹

Sin embargo, la Unión Europea, funcionando en paralelo y complementando los textos legales, formó órganos y promovió políticas al respecto. Desde las acciones positivas en favor de las mujeres hasta la inclusión de la dimensión de género en todas las políticas (gender mainstreaming), se nota un cambio significativo en la política europea, desde las acciones correctivas especiales para hacer frente a la desigualdad y la discriminación entre géneros, hacia la creación de un eje de acción central con fin de reforzar la igualdad entre los géneros.²² Así, la estrategia de integración de la dimensión de igualdad de género (gender mainstreaming) en la política laboral a escala europea y nacional, representa una evolución relativamente reciente, la cual representa un cambio radical y un reto tanto para la política en favor de la igualdad, como para la política laboral.²³

Esta inclusión sirve dos funciones importantes. Por una parte mejora la productividad y la eficacia de las estrategias de empleo y de los programas de política correspondientes, y por la otra promueve la igualdad entre mujeres y hombres, introduciendo el enfoque de género a

¹⁹ Con respecto a la evolución del Derecho Laboral en la Unión Europea desde el 1992 hasta el 2003, vea Sclarra S. (2004), *The Evolution of Labour Law: (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texto en: europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf, y especialmente en lo referente a Grecia, vea Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992/2003. Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texto en: europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/el_en.pdf.

²⁰ El Tratado de Amsterdam fue firmado en 1997 y entró en vigor el 1o de mayo de 1999, vea: <http://europa.eu.int/eur-lex/es/treaties/selected/livre545.htm>

²¹ Vea Servicio Especial de Coordinación y Seguimiento de Acciones FSE (SECFSE) (2003), *Guía de Aplicación de las Políticas de Igualdad de género en la Planificación y Evaluación de las Acciones de los Programas operativos del 3º Marco Comunitario de Apoyo*, Secretaría General de Gestión de Recursos Comunitarios y Otros, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Atenas, p. 16.

²² Karamesini, M. (2005), La integración de la dimensión de género como reto para la política laboral en los países de la Unión Europea, en: A. Dedousopoulos, G. Kouzis, X. Petrinioti, S. Rombolis (ed.), *Empleo 2005*, Atenas: Instituto de Recursos Humanos y Ambiente Urbano, Universidad Pandio, páginas 337-346 (página 343), y Karamesini, M. (2001), *La dimensión de género en la Estrategia Europea de Empleo: Un nuevo reto para la política de igualdad y la política laboral*, Ponencia al Congreso Científico de la Sociedad de Política Social con el tema: "Política social en Grecia y la Unión Europea. Nuevos retos, tendencias y perspectivas de reforma", Kamolini 10-13 de mayo 2001, p. 5.

²³ Vea: Karamesini, M. (2001), *op.cit.* y Karamesini, M. (2000), La igualdad de género y planes de acción sobre el empleo a escala nacional, en: Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad, *Estrategias para la igualdad de géneros*, Actas de Congreso Europeo, KETHI, Atenas, pp. 59-62.

la planificación, aplicación y evaluación de estas políticas.²⁴

Pero mientras se han notado avances importantes por medio de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)²⁵ y el Grupo Especial de Empleo (Employment Task-force),²⁶ sigue existiendo la necesidad de un enfoque inclusivo e integrado. Las líneas maestras de la EEE se resumen en cuatro pilares básicos: a) la mejora de la empleabilidad, b) el crecimiento del emprendizaje, c) el apoyo de la adaptabilidad de empresas y trabajadores y d) el fortalecimiento de las medidas para la igualdad de género, donde ya desde el año 1999 el proceso de integración de la dimensión de igualdad de género en todas las políticas es obligatorio incluso en los otros tres pilares de política de empleo a escala nacional. Además, los objetivos del Grupo Especial de Empleo consisten en cambiar la manera de organizar el empleo en el marco de la economía europea. En esta base se presenta la necesidad de examinar los papeles que asumen las mujeres y los hombres dentro de los sistemas actuales y los procesos de modificación. Tal consideración de las particularidades de los papeles de género contribuye, por extensión, a la mejor evaluación de los problemas y al desarrollo de políticas en favor de la promoción de mujeres en el empleo.²⁷

La publicación de la Hoja de Ruta por la Igualdad entre mujeres y hombres,²⁸ en la cual la Comisión establece sus prioridades y su marco de acción para promover la igualdad hasta 2010, así como la adopción del Pacto Europeo por la Igualdad de Género por parte del Consejo Europeo (23-24 de marzo, 2006), donde se señala la voluntad de los países miembros de emprender acciones destinadas a la realización de políticas con objeto de promover el empleo femenino y de salvaguardar la conciliación entre la vida profesional y la privada, constituyen acciones sustanciales que conducen hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Y eso al contrario de la evolución que se nota en los Programas Nacionales de Reforma, los cuales encierran en un marco negativo la evaluación del progreso logrado.²⁹

²⁴ Rubery, J. (2003), More (and better?) jobs for women?. The Employment Task-force report and gender mainstreaming, November 2003, texto en: http://doku.iab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf

²⁵ Vea Comisión Europea (2007), Más y mejores posiciones de empleo para todos. La estrategia europea de empleo, Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales, Luxemburgo: Servicio de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, texto en: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf

European Commission (2007), Ten Years of the European Employment Strategy (EES), Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

²⁶ Comisión Europea (2003), Trabajo, trabajo y más trabajo – crear empleo en Europa (Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe), Informe del grupo especial de empleo, bajo la presidencia del Sr. Wim Kok, texto en: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf

²⁷ Rubery, J. (2003), *op.cit.*

²⁸ Comunicación de la Comisión, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (2006), Hoja de Ruta por la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010, COM(2006) 92 final, Bruselas, 1.3.2006, texto en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com_2006_0092s01.pdf

²⁹ Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M. y Donnelly, R. (2006), The National Reform Programme 2006 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy. Final Report, Equality Unit, European Commission, p. 3.

El grado de integración de las mujeres en el mercado laboral es distinto al de los hombres. Estas diferencias se hacen notar en el reconocimiento en menor grado de las calificaciones profesionales de las mujeres, en la segregación horizontal y vertical del trabajo, en la mayor frecuencia de empleo temporal entre las mujeres, en sus tasas de desempleo más altas, en su elección – no siempre voluntaria – de empleos a tiempo parcial, y en sus retribuciones más bajas. Además, resalta la existencia de una segregación entre profesiones masculinas y femeninas, el estancamiento profesional de las mujeres y la presencia reducida de éstas en puestos de alta dirección, su participación elevada en formas de empleo atípicas, así como de discriminación en la educación y la formación profesional, factores que a su vez crean obstáculos importantes en el empleo de la mujer. Las medidas destinadas a mejorar la cualidad de empleo y aumentar las posibilidades de las mujeres de tener una carrera profesional, así como las que buscan estimular el emprendizaje femenino y reducir las desigualdades salariales entre los géneros, aumentar la presencia de mujeres en el sector de las nuevas tecnologías, y finalmente, reconciliar la vida personal con la profesional, son esporádicas y limitadas.³⁰

A pesar de que en los últimos años se ha notado una mejora en la situación del empleo femenino – la tasa de empleo femenino ha crecido de 51,4% en 1997 a 57,1% en 2006 – la desigualdad entre los géneros y la discriminación en el mercado laboral permanecen, ya que en 2006 la diferencia en la tasa de empleo entre mujeres y hombres sigue siendo aproximadamente de 15 unidades porcentuales.³¹ El aumento del porcentaje con la meta de alcanzar el objetivo de Lisboa sobre el empleo siguió siendo lento entre 2004 y 2005. El porcentaje total de empleo creció de media unidad porcentual a 63,8% – una tasa de aumento que si sigue, el objetivo de Lisboa (una tasa de empleo de 70%) se logrará solamente en 2017 o 2018. El aumento de la tasa de empleo femenino siguió siendo mayor comparado al masculino, 0,6 en comparación con 0,4 unidades porcentuales, pero la diferencia es solamente límite (vea Tabla 1).³²

³⁰ Diario Oficial de la Unión Europea (2005), Dictamen del Comité Económico y Social Europeo con tema "Pekín, 10 años después: evaluación del progreso registrado en Europa y en los países en vías de desarrollo sobre la igualdad entre hombres y mujeres" (2005/C 221/11).

³¹ Comisión Europea (2007), Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG.

³² Rubery J., et al. (2006), *op.cit.*, p. 5.

Tabla 1.
Índice de empleo de las mujeres y de los hombres, 2003-2005

	total			Lisbon gap (75%)			men			women			Lisbon gap (60%)		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
EU25	65.9	63.3	63.8	-7.1	-6.7	-6.2	70.8	70.9	71.3	55.0	55.7	56.3	-5.0	-4.3	-3.7
EU15	64.3	64.7	65.1	-5.7	-5.3	-4.9	72.7	72.7	72.9	56.0	56.8	57.4	-4.0	-3.2	-2.4
NMS10	55.9	56.0	56.9	-14.1	-14.0	-13.1	61.7	62.0	63.3	50.2	50.2	50.7	-9.8	-9.8	-9.3
Belgium	59.6	60.3	61.1	-10.4	-9.7	-8.9	67.3	67.9	68.3	51.8	52.6	53.8	-8.2	-7.4	-6.2
Czech Rep.	64.7	64.2	64.8	-5.3	-5.8	-5.2	73.1	73.3	73.3	56.3	56.0	56.3	-3.7	-4.0	-3.7
Denmark	75.1	75.7	75.9	5.1	5.7	5.9	79.6	79.7	79.8	70.5	71.6	71.9	10.5	11.6	11.9
Germany	65.0	65.0	65.4b	-5.0	-5.0	-4.6	70.9	71.8	71.2b	58.9	59.2	59.6b	-1.1	-0.8	-0.4
Estonia	62.9	63.0	64.4	-7.1	-7.0	-5.6	67.2	66.6	67.0	59.0	60.0	62.1	-1.0	0.0	2.1
Greece	58.7	59.4	60.1	-11.3	-10.6	-9.9	73.4	73.7	74.2	44.3	45.2	46.1	-15.7	-14.8	-13.9
Spain	59.8	61.1	63.3b	-10.2	-8.9	-6.7	73.2	73.8	75.2b	46.3	48.3	51.2b	-13.7	-11.7	-8.8
France	63.3	63.1	63.1	-6.7	-6.9	-6.9	69.4	69.0	68.8	57.3	57.4	57.6	-2.7	-2.6	-2.4
Ireland	65.5	66.3	67.6	-4.5	-3.7	-2.4	75.2	75.9	76.9	55.7	56.5	58.3	-4.3	-3.5	-1.7
Italy	56.1	57.6b	57.6	-13.9	-12.4	-12.4	69.6	70.1b	69.9	42.7	45.2b	45.3	-17.3	-14.8	-14.7
Cyprus	69.2	68.9	68.5	-0.8	-1.1	-1.5	78.8	79.8	79.2	60.4	58.7	58.4	0.4	-1.3	-1.6
Latvia	61.8	62.3	63.3	-8.2	-7.7	-6.7	66.1	66.4	67.6	57.9	58.5	59.3	-2.1	-1.5	-0.7
Lithuania	61.1	61.2	62.6	-8.9	-8.8	-7.4	64.0	64.7	66.1	58.4	57.8	59.4	-1.6	-2.2	-0.6
Luxembourg	62.2	62.5	63.6	-7.9	-7.5	-6.4	73.3	72.8	73.3	50.9	51.9	53.7	-9.1	-8.1	-6.3
Hungary	57.0	56.8	56.5	-13.0	-13.2	-13.1	63.5	63.1	63.1	50.9	50.7	51.0	-9.1	-9.3	-9.0
Malta	54.2	54.0	53.5	-15.8	-16.0	-16.1	74.5	75.1	73.8	33.6	32.7	33.7	-26.4	-27.3	-26.3
Netherlands	73.6	73.1	73.2	-3.6	-3.1	-3.2	81.1	80.2	79.9	66.0	65.8	64.4	6.0	5.8	6.4
Austria	68.9	67.6b	68.6	-1.1	-2.2	-1.4	76.4	74.9b	75.4	61.6	60.7b	62.0	1.6	0.7	2.0
Poland	51.2	51.7	52.8	-10.8	-10.3	-11.2	56.5	57.2	58.9	46.1	46.2	46.8	-14.0	-13.8	-13.2
Portugal	68.1	67.8	67.5	-1.9	-2.2	-2.5	75.0	74.2	73.4	61.4	61.7	61.7	1.4	1.7	1.7
Slovenia	62.6	65.3	66.0	-7.4	-6.7	-6.0	67.4	70.0	70.4	57.6	60.5	61.3	-2.4	0.5	1.3
Slovakia	57.7	57.0	57.7	-12.3	-13.0	-12.3	63.3	63.2	64.6	52.2	50.9	50.9	-7.8	-9.1	-9.1
Finland	67.7	67.6	68.4	-2.3	-2.4	-1.6	69.7	69.7	70.3	65.7	65.6	66.5	-5.7	-5.6	-6.5
Sweden	72.9	72.1	72.2b	2.9	2.1	2.3	74.2	73.6	74.3b	71.5	70.5	70.2b	11.5	10.5	10.2
UK	71.5	71.6	71.7	1.5	1.6	1.7	77.7	77.8	77.6	65.3	65.6	65.9	5.3	5.6	5.9

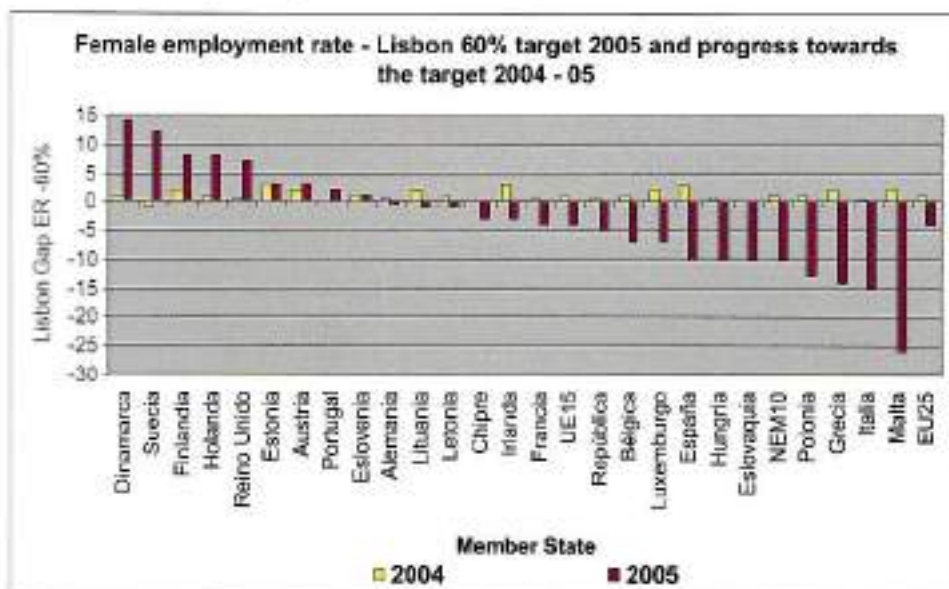
Fuente: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat ²⁹

Total brecha de Lisboa hombres mujeres diferencia de Lisboa UE 25, UE15, NEM 10, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Alemania, Estonia, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Reino Unido

No obstante, progresando a este paso, se considera que el objetivo de alcanzar una tasa de empleo femenino de 60% (prioridad de Lisboa) probablemente se logrará hasta el 2011 o 2012 (vea Diagrama 1). Pero, las diferencias totales entre hombres y mujeres en el aumento del

²⁹ Ibid, p. 278.

índice de empleo ocultan las importantes diferencias de género entre los países de la UE, los 15 y los nuevos países miembros. En los nuevos países miembros el empleo masculino mostró un aumento mucho más acelerado que el femenino – de 1.3 unidades porcentuales para los hombres comparado con 0,5 para las mujeres, mientras que en la UE de los 15 los porcentajes son de 0.2 y 0.6 respectivamente.



Fuente: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat (Key Indicator 17.1) ²⁴

Diagrama 1.

Tasa de empleo femenino – objetivo 2005 Lisboa 60% y el progreso hacia el objetivo en 2004-2005.

Dinamarca, Suecia, Finlandia, Holanda, Reino Unido, Estonia, Austria, Portugal, Eslovenia, Alemania, Lituania, Letonia, Chipre, Irlanda, Francia, UE15, República Checa, Bélgica, Luxemburgo, España, Hungría, Eslovaquia, NEM10, Polonia, Grecia, Italia, Malta, EU25

Adicionalmente, el porcentaje de empleo femenino es mucho más bajo (31.7%) para las mujeres mayores (55-64 años de edad). La tasa de desempleo femenino es también más alta que el masculino (9.7% en relación 7.8%).²⁵ A pesar de la legislación comunitaria sobre la retribución equitativa entre hombres y mujeres, según la Comisión Europea, en todos los sectores económicos de la UE las mujeres siguen ganando por cada hora que trabajan un promedio de 15% menos que los hombres, y 25% en el sector privado, y esta diferencia se disminuye mucho

²⁴ *Ibid.*, p. 5.

²⁵ Comunicación de la Comisión, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (2006), *Hoja de Ruta...*, op.cit., p. 4.

más despacio que la diferencia en la tasa de empleo entre los dos géneros.³⁶ Además, las mujeres representan un promedio de 30% de los empresarios en la UE, ya que con frecuencia tienen que enfrentarse a mayores obstáculos que los hombres para establecer una empresa y para conseguir financiación y formación profesional.³⁷ Como la participación de las mujeres en el mercado laboral está íntimamente ligada a su posición en la familia, es obvio que existen obstáculos significativos para lograr la conciliación entre trabajo y vida personal, igual que existe un reparto desigual de responsabilidades familiares y caseras, a costa de las mujeres. Según el Informe de la Comisión Europea sobre la Igualdad de Género (2007), la tasa de empleo de mujeres entre 20 y 49 años se disminuye por 15 unidades porcentuales cuando tienen hijo, mientras que la de los hombres aumenta de 6 unidades porcentuales.³⁸

Además, según el mismo Informe, casi la tercera parte de las mujeres trabajan a tiempo parcial (32.9%) comparado con 7.7% de los hombres. El 14.8% de las mujeres que trabajan se contratan por tiempo determinado, es decir, de una unidad porcentual más que los hombres. Además, se pone de manifiesto que la gran divergencia que existe en la utilización de formas de trabajo flexibles se debe en gran parte a la falta de equilibrio entre hombres y mujeres con respecto al uso del tiempo. Finalmente, se ve que la evolución de los índices de segregación profesional y sectorial por causa de género no muestra señales de disminución significativa, un hecho que muestra que el aumento de empleo femenino se registra en sectores de actividad y profesiones "femeninas" (salud, enseñanza, etc.).³⁹

En general se nota una paradoja fundamental que caracteriza la promoción del tema de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: por un lado, se ven compromisos al nivel mundial en favor de temas de igualdad de género, y por otro aparece un progreso muy limitado en su aplicación al nivel nacional.⁴⁰ El crecimiento económico requiere la toma de

³⁶ European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, texto en: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpay-gap_en.pdf. European Commission (2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, texto en: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/kr7606200_en.pdf. Con relación a la diferencia en los sueldos pagados a los hombres y a las mujeres en Grecia, vea Karamesini M. (2006), *The Gender Pay Gap in Greece. Origins and Policy Responses*, EGGSIE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.

³⁷ Comunicación de la Comisión, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (2006), *Hoja de Ruta...*, op.cit., p. 4.

³⁸ Comisión Europea (2007), Informe de la Comisión, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Informe sobre la igualdad de Géneros - 2007*, Bruselas, 7.2.2007, COM(2007)49 final, p. 6, texto en: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_el.pdf

³⁹ *Ibid.*, p. 6.

⁴⁰ Bakker, I. (2007), *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women. Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP.1, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norway 4-7 September 2007.

medidas, como la creación de puestos de trabajo, pero bajo el prisma y la política de género. Por ejemplo, se tiene que investigar la noción de pleno empleo, teniendo en cuenta el trabajo no remunerado brindado por muchas mujeres. Por una parte, las mujeres de ingresos bajos en los países en vías de desarrollo trabajan a menudo en empleo informal "sobrepuesto" el cual está basado en la demanda excesiva de su energía y tiempo con el objetivo de hacer frente a las estructuras de la familia, la sociedad y la economía. Por otra parte, las mujeres de ingresos bajos en los países más desarrollados siguen enfrentando responsabilidades importantes relacionadas con cuidados, las cuales bloquean su posibilidad de participar con régimen de pleno empleo en el mercado laboral. Esto se pone de manifiesto por la alta concentración de estas mujeres en el índice de puestos de trabajo a tiempo parcial.⁴¹

Hacer disminuir la gama de divergencias en todos los sectores y expresiones de la discriminación de género e desigualdades en el trabajo, constituye un reto tanto al nivel nacional como a escala europea. Es necesario que la inclusión de la dimensión de género sea un proceso dinámico de enfoque holístico que también tomará en consideración que la falta de igualdad en el trabajo se debe a percepciones sociales estereotípicas acerca de los papeles de los géneros, así como a relaciones sociales fijas que reproducen tales modelos. Finalmente, *una definición completa de la igualdad de géneros en el empleo debe incluir tanto la participación equitativa de ambos géneros en el trabajo remunerado (la dimensión cuantitativa de la igualdad), como la distribución equitativa del trabajo remunerado entre los géneros basada en la cualidad de los puestos de trabajo (la dimensión cualitativa de la igualdad). Esta última dimensión depende del nivel de los sueldos, las horas de trabajo, la estabilidad del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, la posición ocupada en la jerarquía, el prestigio social, etc.*⁴²

⁴¹ Elson, D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW* (UNIFEM 2006), pp. 119-120.

⁴² Karamesin, M. (2005), p. 341.

Al hablar de "Desarrollo Local", nos referimos a un proceso de desarrollo y de cambios estructurales que actúa sobre una comunidad de territorio fijo, y aspira al mejoramiento del nivel de vida de sus habitantes. Entonces, el desarrollo local constituye un proceso de transformación de la sociedad local y no solamente un proceso de desarrollo. Al mismo tiempo es un proceso de modificación de los factores productivos, de los sectores y las ramas de la economía local. Este proceso se desarrolla dentro de un campo de acción específico, la comunidad del territorio fijo, y tiene un objetivo específico, la mejora del nivel de vida de los habitantes de esta comunidad.⁴⁹

Durante los últimos años, tanto a escala nacional como a europea, se pone cada vez más claro que los objetivos para el desarrollo no se pueden lograr sin la participación activa y la contribución de todos los actores, regionales y locales. Además, ya es un tópico la idea que la noción de la economía está íntimamente ligada con la noción de la zona geográfica, y por lo tanto esta limitación geográfica cree varios tipos de economía, como la nacional, la regional o la local. Las economías locales que resaltan, presentan muchas veces grandes diferenciaciones en cuanto a la población por zona geográfica, y tienen características específicas relacionadas con el funcionamiento de sus sistemas productivos, y en consecuencia con el empleo. La noción del "desarrollo local", pues, se puede definir como un proceso de desarrollo económico y de cambios estructurales que conduce a la mejora del nivel de vida de la población local, y tiene dimensión económica, social, cultural y político-administrativa. La estrategia del desarrollo local se comporta hacia cada unidad territorial de manera distinta, según el nivel de desarrollo de la economía local, las ventajas comparativas de la zona, la estructura y funcionamiento del sistema productivo y del mercado laboral, y en general todas aquellas características que definan a la cultura local.⁵⁰

Por consecuencia, el desarrollo local como proceso necesita siempre una planificación. Esta planificación se basa en algunos datos locales para después avanzar hacia la transformación del sistema local de producción, de modo que el resultado final logre mejorar de manera sustancial el nivel de vida de los habitantes, es decir el bienestar local en general. Empero, la planificación del desarrollo local introduce ciertas características. Éstas determinan un sistema de políticas concretas, las cuales se entrelacen entre sí, de manera que una acción tomada redoble los resultados de otra. Este entrelazamiento de políticas se llama "plan estratégico local." Cuando se habla de políticas, hay que tener siempre en mente una meta final, objetivos parciales que analizan y facilitan el logro de la meta y una serie de medidas con las cuales se alcanzan metas y objetivos. Normalmente estas políticas son de duración prolongada, y eso porque solamente después del transcurso de cierto tiempo se hacen notar los resultados de su aplicación. En el desarrollo local, en particular, las políticas se dirigen a la transformación del sistema productivo local, al aumento de producción y la mejora del nivel de vida de la población.⁵¹

⁴⁹ Papakonstantinidis L. (1998) *op.cit.*

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Papakonstantinidis L. (1998), *op.cit.*

Del punto de vista macroscópico, el desarrollo local y regional contribuyen a la reducción de desigualdades regionales entre territorios desarrollados y menos desarrollados. Por ejemplo, el desarrollo del sistema de empleo de una región, en combinación con el desarrollo de otros sistemas en otras regiones, es capaz de contribuir a la reducción significativa del desempleo y de la desigualdad en todo Europa. Así, la creación de nuevos puestos de trabajo al nivel local y la movilización de los recursos locales (humanos y materiales) adquiere un carácter de política horizontal en todas las intervenciones financiadas por el Fondo Social Europeo (FSE).²³ Precisamente esta movilización de la dinámica endógena de una región por medio de la utilización de la totalidad de sus recursos (humanos, económicos, institucionales, culturales), a través de la igualdad de género y de la inclusión social, designa la dimensión fundamental de una estrategia local de crecimiento del empleo.²⁴

Hoy de día las oportunidades para el crecimiento del empleo a escala local se hacen notar cada vez más, ya que incluyen una amplia gama de medidas para hacer frente al desempleo y reducir la desigualdad. Por supuesto, una condición previa para el desarrollo local del empleo es la identificación de las necesidades particulares y de las peculiaridades/problemas de la zona. Por ejemplo, según las necesidades de la zona, se pueden crear puestos de trabajo nuevos, innovadores que reducirán el desempleo y atraerán personas al mercado laboral con distintas calificaciones profesionales, habilidades y ambiciones, mejorando así el empleo en la zona, no solo en cantidad pero en cualidad. De esa manera, tanto los actores locales como los empleadores podrán promover la igualdad entre los géneros, ofrecer a los/las desempleados/-as formación por medio de trabajo y animar a las empresas de menor tamaño para que se desarrollen más, ayudando así a la reducción de las discriminaciones y a la creación de crecimiento económico.²⁵

Los factores que determinan las posibilidades de desarrollo de un sistema local de empleo son: el sistema local de producción, sus varias características y la mano de obra de la zona. En cuanto al sistema productivo, las características que forman y diferencian las posibilidades de desarrollo del empleo en las distintas zonas, parecen ser: el tamaño, el sector y la estrategia general de las empresas de la zona, la manera de organizar el trabajo y las relaciones de trabajo asalariado, así como, finalmente, las posibilidades de formación profesional, promoción profesional y movilidad interna de los trabajadores dentro del sistema productivo. Factores adicionales que pueden ejercer una influencia catalizadora sobre el desarrollo de una economía local incluyen: el estado demográfico existente (envejecimiento, aumento o disminución de la población), las estructuras educativas y la tradición social y cultural de una zona.

²³ European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, texto en: http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/employment_europe04/employment.pdf

²⁴ Schulze-Böing, M. (2003), *Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice*, texto en: <http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/d1/02/00/DiFUEnglischVersion04.pdf>

²⁵ European Commission (2004), *Employment...*, op.cit.

Las características de la mano de obra de la zona son particularmente decisivas, ya que afectan la manera de organizar el trabajo, mientras que con frecuencia desempeñan un papel determinante también para la colocación geográfica de las empresas. De esta manera, el grado de participación de las personas en el mercado laboral, las calificaciones profesionales, el nivel de formación y las especialidades de los trabajadores (y de los desempleados) afectan la formación del mercado laboral local, así como del sistema productivo local, afectando las posibilidades de desarrollo de cada zona.

En las características particulares de la sociedad local está incluida la "capacidad empresarial local". Con este término se entiende la capacidad de las empresas locales para organizar los recursos locales de la zona de manera eficaz, para que la producción local y los productos locales puedan ser competitivos en los mercados nacionales y finalmente hasta en los internacionales. La bibliografía internacional considera este elemento de "importancia estratégica", pero desde la década de los ochenta en adelante, se ha comprobado que la capacidad empresarial local es por un lado necesaria, pero no suficiente para lograr el desarrollo local.²⁶ De igual importancia son las llamadas "iniciativas locales", es decir acciones de habitantes individuales y sus familias, de alcance relativamente limitado, para crear una forma de "trabajo atípico". Este trabajo atípico por regla general es una actividad del sector terciario que tiene como objetivo obtener unos ingresos adicionales para complementar a los ingresos familiares principales. Estas acciones aisladas se llaman "iniciativas locales" y con el tiempo han adquirido mucha importancia en el proceso del desarrollo local, especialmente como una forma de empleo peculiar dentro del marco de un fenómeno muy común en el sur de Europa llamado "fenómeno de las multiactividades agrícolas locales". Se trata de la combinación de distintas ocupaciones por parte de una sola persona dentro del ámbito de la sociedad local, la cual sigue siendo fundamentalmente agraria.²⁷

De acuerdo con el informe reciente de la Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales sobre el emprendizaje en Grecia durante el período 2006-2007,²⁸ el índice de emprendizaje es distinto de región en región como resultado de las características socioeconómicas particulares y distintas de las sociedades e iniciativas locales. La tabla que sigue muestra el índice de emprendizaje en las fases iniciales en cada una de las regiones de Grecia, así como la configuración correspondiente para 2006 y la comparación con el período 2004-2005. En 2006 la tasa más alta de emprendizaje en fases iniciales se ve en las islas del mar Ionio y en Grecia Occidental: 15% de la población correspondiente de cada región en 2006 eran empresarios aspirantes/nuevos. Todas las demás regiones presentan índices de un solo dígito, y la región del Sur del mar Egeo tiene el índice más bajo (1.8%). La segunda columna representa la composición porcentual de las respectivas empresas por región. En 2006 aproximadamente 27% de éstas se encuentran en la

²⁶ Papakonstantinidis, L. (1996), *op.cit.*

²⁷ *Ibíd.*

²⁸ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *El emprendizaje en Grecia 2006-2007*, Observatorio del Emprendizaje IDBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales) -OEM, Atenas, pp. 35-36.

aglomeración urbana de Atenas, resultado que representa un aumento significativo en comparación con los años anteriores. A pesar de la reducción coyuntural de 2006, Macedonia Central en general reúne bastantes empresas nuevas, al igual que Grecia Occidental, fuente del 10% de la totalidad de empresas.

Tabla 1
Emprendizaje en fases iniciales por región: participación y Configuración porcentual

Región	Mano de obra (mil personas)	Desempleo 2006	2006		Promedio 2004-2005	
			Emprendizaje fases iniciales	Emprendizaje fases iniciales %	Emprendizaje fases iniciales	Emprendizaje fases iniciales %
AGLOMERACION DE ATENAS	1809,6*	8,3%*	8,6%	36,9%	6,7%	29,4%
AGLOMERACION DE SALONICA	**	**	7,6%	6,8%	8,4%	7,1%
MACEDONIA ORIENTAL & TRACIA	260,4	11%	9,9%	7,9%	6,5%	6,1%
MACEDONIA CENTRAL	834,9	9,3%	2,0%	1,5%	5,3%	11,7%
MACEDONIA OCCIDENTAL	120,8	14,2%	8,1%	2,8%	4,9%	2,0%
EPIRO	145,8	9,8%	8,8%	4,1%	5,7%	2,9%
TESALIA	319,8	8,2%	6,7%	4,4%	7,3%	7,6%
MAR IONIO	96,8	11,2%	15,0%	4,2%	8,3%	2,6%
GRECIA OCCIDENTAL	299,1	9,5%	15,1%	13,3%	9,4%	10,0%
GRECIA CENTRAL	245,6	9,2%	8,8%	10,5%	3,7%	4,9%
PELOPONESO	272,6	7,7%	2,9%	2,2%	5,6%	5,1%
MAR EGEO DEL NORTE	77,8	9,4%	8,4%	1,7%	6,9%	2,0%
MAR EGEO DEL SUR	126,5	8,8%	1,8%	0,7%	7,7%	3,4%
CRETA	277,2	7,1%	4,7%	2,9%	6,0%	5,2%
Total	4886,7	11,2%		100%		100%

Fuente: IOBE [Fundación de Investigaciones Financieras y Industriales], elaboración de datos GEM, Estudios sobre la Mano de Obra

* Desempleo en Ática, ** no disponible, incluida en Macedonia Central

Respecto al carácter de las aspiraciones de los empresarios locales o en general a la orientación del emprendizaje local, parece que, en oposición a las reglas y los mecanismos del mercado, el objetivo básico de los empresarios no es la ganancia, o por lo menos no es solamente la ganancia. El emprendizaje al nivel local tiene otra clase de prioridades, como la acción colectiva, el empleo y la retención de la población local en su núcleo familiar. No obstante, la lógica empresarial en las sociedades locales contiene muchos elementos de otra ética, que

le dan unas características únicas. Las empresas locales, si no constituyen estructuras históricamente establecidas de la sociedad local, sostienen su funcionamiento sobre una organización colectiva. Tienen interés en fortalecer el mercado local y dan gran importancia al empleo local. Cuando esto no sucede, el lugar queda abandonado, especialmente por la gente de edad productiva, y se marchitan la economía y la sociedad local. En este sentido, puede haber una acción que combine, aunque temporalmente, los principios de la igualdad y de la eficacia.³⁶

Por consecuencia, el proceso de desarrollo local contiene la noción de la acción por iniciativa propia, es decir que el desarrollo local endógeno ofrece a los miembros de la sociedad local la oportunidad de participar más activamente en los acontecimientos de su zona. El término "desarrollo endógeno" significa el proceso de desarrollo de una entidad social, en un territorio establecido, la cual, en algún momento, toma la decisión por su propia iniciativa de movilizar los recursos (mano de obra, capital, recursos naturales) que tiene a su disposición.³⁷ El desarrollo local de este tipo ofrece la posibilidad y el margen para una movilización más colectiva. Las personas encuentran empleo in situ, se ponen en marcha las fuerzas internas, endógenas de la zona, se fomenta el sentido de solidaridad local, se logra escapar del individualismo urbano y se activa la comunicación local. Además, en algunos casos, se fomenta la idea del trabajo voluntario, sobre todo cuando se trata de actividades relacionadas con la cultura.³⁸

Empero, en gran parte la mano de obra femenina y el grado y manera de su valorización e incorporación al ámbito económico es factor determinante para el desarrollo de un lugar. Haciendo una breve retrospectiva, diríamos que con la revolución industrial, la industrialización gradual de la producción y el predominio de las relaciones productivas capitalistas, se alteró el equilibrio vigente entre hombres y mujeres en el proceso productivo. Se derrumbó el viejo modelo patriarcal de producción doméstica, y el modelo establecido de relaciones entre los géneros se puso en duda. Hubo una interacción entre la evolución de los sistemas productivos locales y la estructura social de las sociedades locales. La imagen del "pilar y cabeza de la casa" y del "varón proveedor" empezó a derrocarse. El trabajo femenino remunerado fuera del hogar adquirió el carácter de un fenómeno de duración más permanente, mientras que el sistema económico capitalista exigía siempre más mano de obra. La solución se encontró en aprovechar la totalidad de la mano de obra existente, sin tomar en cuenta el género (la mano de obra femenina incluida).³⁹

Ya es generalmente aceptado que para asegurar la distribución justa de la prosperidad en una sociedad local, es necesario que haya mejora en la calidad del empleo y que se forme un mercado laboral sin exclusiones y discriminaciones.

³⁶ Vea Papakonstantinidis, L. (1998), *op.cit.*

³⁷ Friedman, J. & Weaver, C. (1960), *Territory and Function: The evolution of Regional Planning*, University of California Press.

³⁸ Papakonstantinidis, L. (1998), *op.cit.*

³⁹ Massey, D. & Allen, J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.

En general, la llamada "brecha" que existe en el mercado laboral entre los dos géneros se debe a una serie de factores, empezando por la movilización débil para que las mujeres participen en el círculo productivo, y éste a causa de los estereotipos sociales, la carencia de sistemas de seguridad social y la insuficiencia de estructuras y servicios disponibles para la atención a niños y ancianos. Además, dada tanto la segregación de las profesiones por género, como la segregación de los puestos jerárquicos de trabajo, muchas veces las mujeres quedan alejadas de la participación en la toma de decisiones y la planificación empresarial.

En este marco es necesario en primer lugar asegurar los requisitos para que las mujeres tengan acceso equitativo al mercado laboral. Adicionalmente, se tendrán que eliminar las desigualdades en remuneración, los obstáculos a la promoción profesional, el tratamiento desigual y la limitación del empleo femenino en ciertas profesiones, sobre todo las relativas a tecnologías punta. En un mercado laboral abierto a los dos géneros, se valoran conjuntamente las particularidades de los hombres y de las mujeres, buscando erradicar las desigualdades y promover la distribución equitativa de los recursos humanos, promover el espíritu empresarial, la formación, las prestaciones sociales, la especialización, etc. La promoción del acceso y de la evolución equitativa de los dos géneros al mercado laboral asegura en parte la distribución justa de la riqueza, de los recursos humanos, y como consecuencia del bienestar social, al mismo tiempo contribuyendo a la mitigación de la exclusión social.

De esta manera la igualdad de trato de las mujeres en el mercado laboral anima la valiosa mano de obra femenina para que entre en la vida productiva, dado que ya la ponderación de las obligaciones familiares con los costes de oportunidad, es decir la pérdida de ingresos por no trabajar, se inclina hacia el último. En muchos casos la participación de las mujeres en el círculo económico resulta ser la única solución para evitar la pobreza. Este efecto beneficioso parece aún más claramente durante los últimos años también en Grecia, ya que en combinación con el desarrollo de nuevos "yacimientos" de trabajos en el sector terciario, como los servicios y el comercio, el aumento de empleo femenino remunerado contribuye en parte a la neutralización de las presiones y consecuencias negativas que aporta la reestructuración de los sectores de la economía, como por ejemplo la contracción del sector agrario. Pero la participación femenina en el proceso productivo ofrece beneficios también en el ámbito de las empresas, ya que se aprovecha plenamente el "depósito" de recursos humanos, aumentando así la productividad y el PIB de la zona y fortaleciendo la economía local.

Adicionalmente, la entrada de las mujeres en la vida económica ofrece otros efectos positivos a los ingresos familiares, facilitando la demanda y el consumo de bienes y servicios, así como los ahorros y las inversiones. Es verdad que varios factores como los cambios en la manera de vivir y la urbanización creciente conducen al cambio en las costumbres consumidoras. En paralela, se nota que aumentó de un ritmo sumamente rápido el porcentaje del presupuesto familiar que se gasta en atención sanitaria, servicios personales, protección del medioambiente, recreación, formación, cultura, comunicación y transporte. Por consecuen-

cia, el apoyo al empleo femenino contribuye tanto a mejorar el nivel de vida de los hogares, por medio del aumento de la renta familiar, como a fortalecer el círculo productivo por medio de su abastecimiento con ingresos adicionales y, por consecuencia, con el aumento de la demanda efectiva de bienes y servicios. Por lo tanto, la utilización de la mano de obra femenina es condición previa básica para la viabilidad económica de los hogares, pero también para el crecimiento económico de una zona, y por extensión de una provincia, una región y finalmente de un país entero.

No hay que ignorar el hecho de que el aumento de la mano de obra femenina activa crea nuevos datos sociales y económicos en una zona, por ejemplo necesidades crecientes de estructuras y servicios para la atención a niños y personas dependientes. Una circunstancia que de nuevo hace destacar especialidades y también oportunidades empresariales, ya que se promueve el desarrollo de actividades dentro de sectores nuevos, creando puestos de trabajo adicionales. Incluso, el desarrollo de servicios sociales contribuye a la absorción aumentada de la mano de obra femenina, ya que la mayoría de los puestos relativos a servicios sociales son ocupados por mujeres. De esta manera, se crea un círculo de productividad continuo en la zona, que tiene como punta de partida el aumento del empleo femenino y termina en la ampliación del mercado laboral local.

Un beneficio más que resulta del aumento del empleo femenino es que las mujeres económicamente activas permanecen y viven en las sociedades locales y se evita la migración interna en busca de trabajo. Por otro lado, el perfil demográfico de una región (porcentaje de envejecimiento o desplazamiento de la población), en combinación con la existencia de una población activa en edad laboral, constituyen parámetros fundamentales para el desarrollo de una zona.

Como efecto multiplicativo positivo, la valorización de la mano de obra de las mujeres de una zona conducirá inevitablemente a la necesidad de mejorar el nivel de formación de éstas, así como el grado de su especialización, así mejorando también las reservas de los recursos humanos y aumentando los incentivos para la ubicación de nuevas inversiones en la región. En paralelo, la imagen de un sistema productivo en el que mujeres y hombres trabajan en condiciones de igualdad, contribuyendo al desarrollo de la zona y a la realización de sus ambiciones personales, crea modelos sociales positivos y contribuye a la mitigación gradual de los estereotipos de género en el ámbito familiar y socioeconómico.

III. EMPRENDIZAJE Y EMPRENDIZAJE FEMENINO, DEFINICIONES Y TENDENCIAS

1. Emprendizaje: Definiciones y significado dado

Las políticas de igualdad de oportunidades, con punto de partida la disposición sobre la retribución equitativa por un trabajo de igual valor en el Tratado de Roma, han desempeñado el papel principal en la promoción de la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral como en el desarrollo económico en general, ya que su participación y su movilización dentro del mercado laboral implican el aprovechamiento más completo de los recursos humanos. El desarrollo de políticas – a escala europea como nacional – destinadas a la creación de empleos y la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, fue un factor determinante para las perspectivas de desarrollo y el aumento de la tasa de participación femenina en la mano de obra de Grecia. Concretamente, durante el período 1995-2000, las mujeres ocuparon 85% de los nuevos puestos de trabajo creados, mientras que mostraron una dinámica similar en profesiones, especialidades y puestos altos en la jerarquía, antes ocupados exclusivamente por hombres.⁴²

Sin embargo, merece la pena señalar que el progreso importante que se nota parece no ser suficiente como para borrar las discriminaciones de género en el sector del empleo. La brecha de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la desigualdad de oportunidades en la promoción profesional, son solamente dos de los fenómenos que reflejan la discriminación a costa de la trayectoria profesional y la evolución de las mujeres.⁴³ Mencionar como ejemplo que la tasa de empleo de las mujeres, como el índice del paro, representan índices importantes de la discriminación a costa de ellas.⁴⁴

Dentro del marco del esfuerzo global de la Unión Europea para aumentar la competitividad de su economía, la actividad empresarial ocupa una posición central, ya que es el único camino hacia el equilibrio y el desarrollo viable. La creación de nuevas empresas aumenta las posibilidades de empresas que logren sobrevivir, desarrollarse, y al final contribuir al desarrollo económico. Por supuesto, el emprendizaje desempeña un papel principal en el crecimiento del empleo. Por esta razón, dentro del marco de la Estrategia Europea de Empleo, la Unión Europea ha elaborado programas que ofrecen incentivos importantes (por ejemplo subvenciones) para apoyar el auto-empleo, con la convicción de que se promoverá la innovación y se crearán nuevos puestos de trabajo.⁴⁵

En general, el emprendizaje está íntimamente ligado a las habilidades de la persona, sea sola o dentro del marco de alguna organización, de reconocer las oportunidades y de explotarlas, para lo-

⁴² Dermanakis, E.N. (2004a). La amplitud del "techo de cristal" en determinados sectores en Grecia, *Boletín de Estadísticas 1*, KETHI, Atenas, p. 1.

⁴³ Vea: Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad (2003), *Payo for igual. Cuidado con el vacío. Estudios-Investigaciones*, KETHI, Atenas.

⁴⁴ Stratigaki, M., Alitzoglou, E., Koutsivilou, A., Liapi, M. & Sereti, N. (2002), *Acciones positivas en favor de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los medios de comunicación y en las empresas grandes*, Estudio KETHI, Atenas, pp. 6-7.

⁴⁵ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *Estudio sobre el apoyo al trabajo autónomo en el caso de las mujeres, acompañado por guiones realistas*, Programa ODISSEIA, KETHI, pp. 6-9.

grar un valor añadido o para tener un beneficio económico. No se trata de una noción imprecisa o indeterminada, pero al contrario se trata del factor productivo más crítico en las economías actuales. Como noción está directamente relacionada con conocimientos técnicos (know how) e innovación, ya que la relación entre los conocimientos técnicos, la innovación, y la eficacia-rendimiento caracteriza la actividad empresarial en todas las fases de su desarrollo. De acuerdo a la metodología del Observatorio Mundial del Emprendizaje (Global Entrepreneurship Monitor/GEM), el emprendizaje desde el punto de vista precisamente de la actividad económica, se define como:

"cada esfuerzo para crear nueva empresa o nueva actividad, como por ejemplo la profesión autónoma, la creación de un nuevo organismo empresarial, o la expansión de una empresa existente, por parte de un individuo o un grupo de individuos o por parte de empresas ya en marcha".

La mayoría de las investigaciones han mostrado que los incentivos principales para la actividad empresarial son la propensión del individuo por la independencia y la necesidad de creatividad personal. En paralelo, por supuesto, otros factores también, como la familiaridad del individuo con las actividades empresariales, la coyuntura empresarial, la confianza del individuo en sí mismo y su posición frente a la posibilidad del fracaso, tienen una importancia significativa en el desarrollo y el rumbo de la actividad empresarial. Incluso, en materia de emprendizaje femenino, la flexibilidad de horario laboral destaca como factor importante.⁴⁶

Adicionalmente, en muchos estudios la base de investigación de la actividad empresarial son los incentivos por emprender la actividad, y se hace una distinción de dos tipos: a) el emprendizaje "de oportunidad" y b) el emprendizaje "de necesidad".⁴⁷

Los individuos que se dirigen hacia la actividad empresarial debido a la falta de otras posibilidades de empleo satisfactorio, desarrollen un emprendizaje de necesidad. Los factores que posiblemente conduzcan a este tipo de emprendizaje son una renta familiar inadecuada, ingresos poco satisfactorios, las dificultades en lograr un equilibrio entre la vida profesional y la familiar y otros.⁴⁸

Por lo contrario, los individuos que emprenden una actividad empresarial "de oportunidad" no carecen de opciones y actúan basados en la evaluación de una verdadera oportunidad empresarial que han reconocido dentro del ámbito y del mercado donde viven y trabajan. Entonces, dado que la dicha actividad empresarial no se emprende exclusivamente por necesidad, pero debido a circunstancias favorables, tiene mayores posibilidades de éxito. Los factores que probablemente impulsen al individuo a emprender este tipo de actividad empresarial son la propensión por la independencia, el anhelo de alcanzar sus metas y sus ambiciones, y el deseo de riquezas, prestigio y poder.⁴⁹

⁴⁶ Ducheneaut, B. & Orhan, M. (2000), *Les Femmes entrepreneurs en France, Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, [Ed.] Séli Arslan SA, Paris.

⁴⁷ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *El emprendizaje en Grecia 2005-2006, Observatorio del Emprendizaje IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras y Industriales)-GEM, Atenas*, pp. 1-2.

⁴⁸ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit.*, pp. 22-23.

⁴⁹ *Ibid.*, pp. 22-23.

En otras investigaciones, con fin de calcular la actividad empresarial, se hace una distinción según la edad de la empresa, en: a) Emprendizaje de Fases Iniciales y b) Emprendizaje "Establecido". De acuerdo con el Informe sobre "El Aprendizaje en Grecia 2005-2006",²⁰ en el Emprendizaje de Fases Iniciales se incluyen los/las empresarios/as aspirantes (de 18 a 64 años de edad) que se encuentran en la fase de tramitaciones preeliminarias para la inicialización de una empresa (reunir el capital, buscar el local de las instalaciones, el equipamiento y la financiación), o ya han pasado al comienzo del funcionamiento de la empresa dentro del último trimestre. En la misma categoría se incluyen los/las nuevos/as empresarios/as (de 18 a 64 años de edad) que son propietarios/as o directores/as de una nueva empresa, o sea de una empresa que funciona por no más que 42 meses. Por cierto, de acuerdo con el último Informe,²¹ es interesante notar que más de 20% de los empresarios nuevos/aspirantes pasaron a la inicialización de la actividad empresarial debido a necesidad, mientras que la mayoría tuvo como incentivo una oportunidad empresarial encontrada dentro de su ámbito económico.

Por otro lado, se designa como empresario/a establecido/a "el individuo que es propietario/a de la totalidad o solo una parte de una operación empresarial, el cual ha pagado sueldos o ganancia por un término de mas de 42 meses".²² Este límite temporal se ha establecido por el programa de investigación del GEM basado en la observación empírica, ya que normalmente las empresas que sobrepasan éste límite tienen más probabilidades de sobrevivir y de desarrollarse.

En general, las diferenciaciones en el emprendizaje, por ejemplo - como fue mencionado anteriormente - según los incentivos para iniciar la empresa o la edad de ésta, tienen como objetivo principal dar una imagen exacta de su nivel y sus características. Por consecuencia, este esfuerzo de agrupación durante investigaciones se considera oportuno, ya que cada actividad empresarial dispone de características que posiblemente la aparten de las demás actividades económicas (por ejemplo sector, tamaño, manera de organizarla, métodos de producción, y otras).

2. Las tendencias principales del emprendizaje en Grecia²³

El emprendizaje, como se ha mencionado, está de nuevo a la primera fila de la actualidad, ya que se ha reconocido su contribución importante al desarrollo económico, sobre todo hoy, con el desarrollo rapidísimo del conocimiento y de la tecnología. Son muchos los factores, tanto de carácter económico como social, que contribuyen al desarrollo de un clima empresarial positivo o negativo. La estabilidad y la fiabilidad se consideran las características básicas que debe tener la política económica de un país, con fin de que el emprendizaje se aumente y mejore en calidad.

En Grecia durante los últimos años se han tomado pasos importantes en relación con actividades

²⁰ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006) *op.cit.*, pp. 1-2.

²¹ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *El emprendizaje en Grecia 2006-2007*, Observatorio del Emprendizaje IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales)-GEM, Atenas, pp. 6-9.

²² Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *op.cit.*, pp. 33-34.

²³ Los datos estadísticos que se presentan en esta unidad se han sacado de: Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *op.cit.*

empresariales. Sin embargo, el Informe acerca del "Aprendizaje en Grecia 2005-2006"⁷⁵ presenta una serie de problemas que aparecieron durante el recogido de datos. Concretamente, los siguientes:

- Las oportunidades empresariales son muy pocas. Específicamente, los empresarios/as griegos/as subrayan la falta de oportunidades, hecho que se ve también por la diferencia entre los que pensaban iniciar una actividad empresarial, y los que finalmente lo hicieron.
- La mayoría de las empresas se ocupan del suministro de productos al consumo. Además, esto es válido tanto para las empresas nuevas como para las establecidas.
- La familia desempeña un papel predominante en la financiación de empresas nuevas. Pero salvo su contribución al reunir el capital inicial, la familia también desempeña un papel primordial en la "inversión informal".⁷⁶
- Los/las griegos/as siguen con un intenso sentimiento de temor al fracaso. Dado que el desarrollo de una actividad empresarial presupone "riesgo" y experimentación, el temor al fracaso conduce a empresas que no tienen como característica la innovación.
- El sistema educativo no apoya el desarrollo de actividades empresariales. Concretamente, no hay correlación entre el nivel de formación y el emprendizaje: ni siquiera en la educación de tercer grado se proporcionan los conocimientos en la materia, tampoco se apoyan dinámicamente perspectivas para carreras empresariales.
- La sociedad griega toma una posición frente al emprendizaje que es contradictoria. Los/las griegos/as consideran que la actividad empresarial es una elección profesional aceptada por la sociedad, planean nuevas empresas y tienen fe en sus propias habilidades, pero al mismo tiempo no aceptan grandes diferencias en los niveles de ingresos, no reconocen oportunidades empresariales importantes y tienen temor al fracaso.

El último Informe del Observatorio del Emprendizaje⁷⁷ subraya dos obstáculos más que hay que superar para poner en marcha una nueva empresa en Grecia, que son los siguientes:

- Las empresas nuevas se ven obligadas a superar procesos burocráticos complicados que requieren mucho tiempo, tienen coste alto y en los cuales están mezclados varios servicios.
- A pesar de que los programas y las acciones por el apoyo y la promoción del emprendizaje aumentan constantemente y se consideran suficientes, la complejidad y las exigencias de los procesos burocráticos constituyen agentes inhibitorios para su utilización.

Además de lo susodicho, que presenta los problemas pero también las características del emprendizaje en Grecia, es necesario proceder a una presentación basada en los datos con-

⁷⁵ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *op.cit.*, pp. VII-XI.

⁷⁶ «Un individuo se nombra inversor informal cuando este individuo se ocupa de financiar una operación nueva que otra persona inicia, sin adquirir él mismo la propiedad de cualquiera parte de la empresa nueva. Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *op.cit.*, p. 117.

⁷⁷ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *op.cit.*, p. XI.

tenidos en el último Informe acerca del emprendizaje en Grecia (2006-2007).⁷⁷

Más específicamente, 16% de la población de 18 a 64 años de edad se ve implicado en algún tipo de actividad empresarial. De éstos, el 8,24% son Empresarios/as Establecidos/as y el 7,9% se ocupa con Emprendizaje en Fases Iniciales (vea Diagrama 1). Además, 5,6% de la población son Empresarios/as Aspirantes y 2,3% son Empresarios/as Nuevos/as. Al mismo tiempo, el 14,2% declara encontrarse en el proceso de planificación de una nueva empresa, mientras que el 2,7% había suspendido las actividades de su empresa.

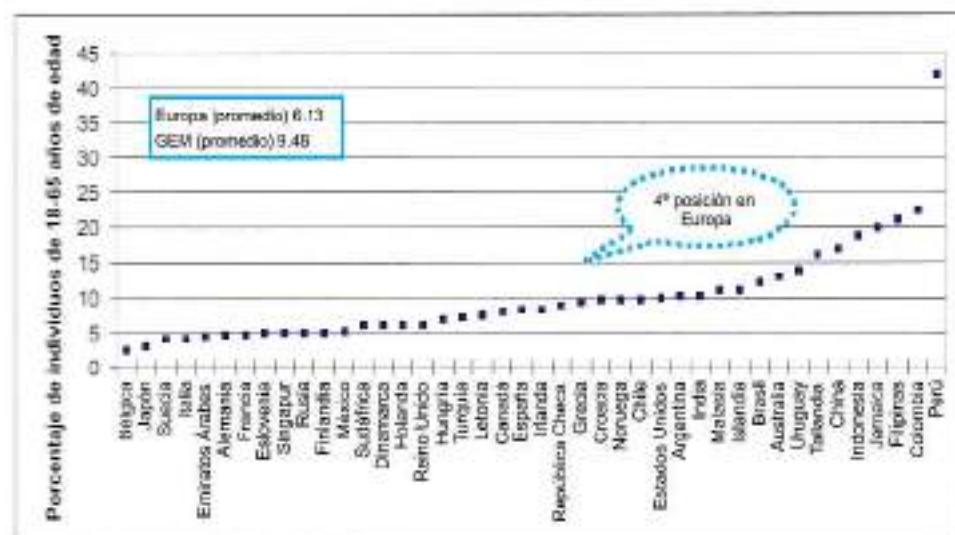
Europa (promedio) 6.13

GEM (promedio) 9.48

Porcentaje de individuos de 18-65 años de edad

4ª posición en Europa

Bélgica, Japón, Suecia, Italia, Emiratos Árabes, Alemania, Francia, Eslovenia, Singapur, Rusia, Finlandia, México, Sudáfrica, Dinamarca, Holanda, Reino Unido, Hungría, Turquía, Letonia, Canadá, España, Irlanda, República Checa, Grecia, Croacia, Noruega, Chile, Estados Unidos, Argentina, India, Malasia, Islandia, Brasil, Australia, Uruguay, Tailandia, China, Indonesia, Jamaica, Filipinas, Colombia, Perú.



Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales), Elaboración de datos GEM

Diagrama 1

Porcentaje de individuos de 18-64 años de edad implicados en fases iniciales de emprendizaje (empresarios nuevos y aspirantes) por país en 2006

⁷⁷ Ibid.

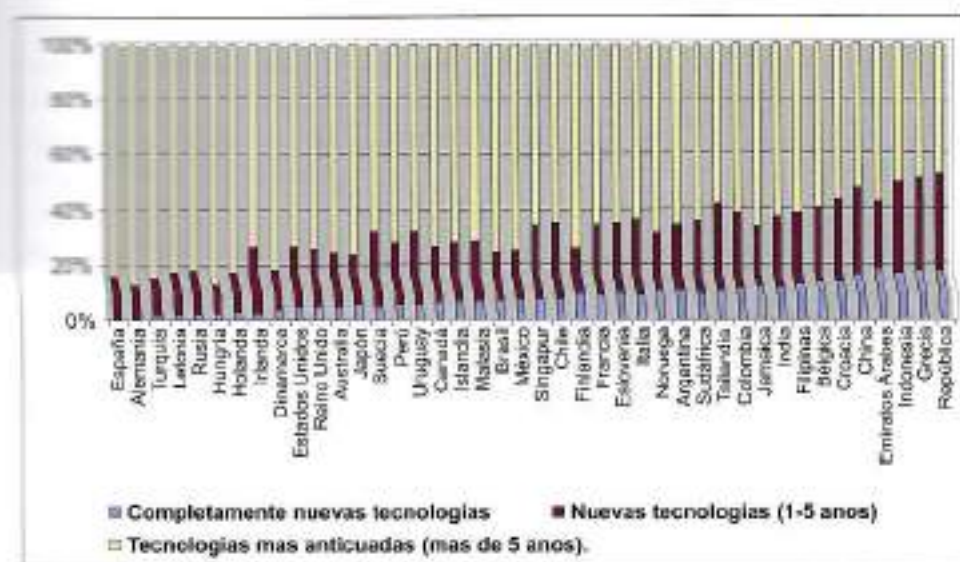
Sobre la base de lo que se señaló en la parte anterior referente a los incentivos para iniciar una actividad empresarial, es importante presentar de la misma manera el inventario del emprendizaje. En concreto, la tasa de emprendizaje por necesidad (20%) y el aumento que presenta en comparación con años anteriores (la cifra equivalente para el 2006), muestra que cada vez más griegos/as eligen actividades empresariales por falta de otras posibilidades de actividad satisfactoria, y no por que se les haya presentado alguna oportunidad. Este hecho consiste en una indicación negativa en relación con la dimensión cualitativa del emprendizaje en nuestro país.

Como se ha comentado anteriormente en la presentación de los problemas y al enumerar las características del emprendizaje en Grecia, la mayor parte de las empresas (2 en 3) eligen suministrar productos destinados al consumo. Esa práctica no se considera como medio para alcanzar desarrollo económico, sino al contrario como característica de países de un nivel de desarrollo bajo.

Además, tomando en consideración que la innovación constituye un medio fundamental para lograr una carrera profesional exitosa, quizá el estudio del papel que desempeñe la innovación en el ámbito del emprendizaje griego conduzca a conclusiones útiles para el futuro.

Así, de las empresas nuevas solo 11,3% prestan servicios vanguardistas o productos nuevos. Además, apenas 2,8% de los empresarios nuevos o aspirantes operan en un mercado nuevo, y aún más la mayoría abrumadora de los empresarios nuevos opera en mercados donde ya existen muchos competidores/as. En cuanto al uso de las Tecnologías Nuevas y de los procesos de medios tecnológicos avanzados, éstos son utilizados en gran parte por los nuevos/as empresarios/as (35%) (Vea Diagrama 2). Por el contrario, los/las establecidos/as usan medios y procesos tecnológicos más anticuados. Este hecho muestra que las nuevas empresas gradualmente mejoran el perfil tecnológico del emprendizaje en Grecia.

España, Alemania, Turquía, Letonia, Rusia, Hungría, Holanda, Irlanda, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Japón, Suecia, Perú, Uruguay, Canadá, Islandia, Malasia, Brasil, México, Singapur, Chile, Finlandia, Francia, Eslovenia, Italia, Noruega, Argentina, Sudáfrica, Tailandia, Colombia, Jamaica, India, Filipinas, Bélgica, Croacia, China, Emiratos Árabes, Indonesia, Grecia, República Checa. Completamente nuevas tecnologías, Nuevas tecnologías (1-5 años), Tecnologías más anticuadas (más de 5 años).



Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales), elaboración de datos GEM

Diagrama 2

Configuración porcentual de operaciones empresariales nuevas y aspirantes: ¿Qué porcentaje de ellas utiliza tecnologías/procesos nuevos?

Las características demográficas del emprendizaje en Grecia confirman que el desarrollo de actividades empresariales continúa siendo un caso "masculino" (aunque durante los dos últimos años el emprendizaje femenino aumenta más rápidamente que el masculino) y además en las edades mayores.⁷⁸ El promedio de edad de los empresarios nuevos/aspirantes es de 38 años, mientras que la de los empresarios establecidos en 2006 era de 43, es decir una diferencia de 5 años. El alto nivel de formación no parece relacionarse directamente con el desarrollo de emprendizaje. Concretamente, el 45% de los/las empresarios/as nuevos/as o aspirantes son graduados/as de enseñanza secundaria y el 36% de ellos de enseñanza superior (Vea Tabla 1), mientras que en el caso de empresarios establecidos el nivel de formación no es un factor determinante, hecho que probablemente resulte del gran número de empresas familiares.

⁷⁸ A pesar de que se refiere a las características demográficas del emprendizaje en Grecia, no se hace referencia en la dimensión de género, ya que sigue otro capítulo separado sobre el emprendizaje femenino en Grecia.

Tabla 1
Configuración porcentual del emprendizaje en fases iniciales
en relación con el nivel de formación

NIVEL DE FORMACION	2006	PORMEDIO 2003-2006*
Secundario parcial	9,2%	8,9%
Secundario	54,2%	50,2%
Superior	18,3%	22,1%
Postgrado/Doctorado	18,3%	18,9%
Total	100%	100%

*re-ponderado según la muestra total de empresarias en fases iniciales

Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras y Industriales) elaboración de datos GEM

Dicho Informe⁷⁹ examina también el estado económico de los empresarios en fases iniciales. Según el informe parece que el desarrollo de actividad empresarial concierne principalmente individuos de una categoría de ingresos más alta. Específicamente, solamente 14% provienen de la categoría de ingresos más baja (1/3), y la mitad de éstos eligen la actividad empresarial por necesidad.

Por primera vez el Informe del Observatorio revela datos sobre el emprendizaje en el territorio griego, en donde se notan diferencias agudas entre regiones, con las Islas Iónicas y la Ática Occidental presentando la más alta tasa de emprendizaje en fases iniciales.

Cómo ya se ha comentado, los/las empresarios/as griegos/as demuestran un alto nivel de confianza en sí mismos, pero al mismo tiempo casi 6 de los 10 (57%) declaran que el temor al fracaso les impediría emprender una actividad empresarial. Al mismo tiempo, la estimación que las oportunidades empresariales son limitadas en Grecia, ya que una mayoría abrumadora cree que no existen oportunidades valiosas en el campo empresarial, es decepcionante.

3. Las características del emprendizaje femenino

Durante la última década se han elaborado bastantes estudios con fin de analizar el emprendizaje femenino. La mayoría de éstos tienen como objetivo formular conclusiones para dar a conocer sus características particulares y los factores que le afectan, así como presentar la necesidad de aplicar políticas de desarrollo para su apoyo. Además, la actividad empresarial femenina constituye una meta política importante y *la dimensión de género se debe incluir de manera dinámica en todas las políticas relacionadas al empleo y el emprendizaje, no porque sea obligación comunitaria y nacional, pero porque realmente las mujeres son más agraviadas por el desempleo y enfrentan mayores problemas para integrarse al mercado laboral.*⁸⁰

⁷⁹ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *op.cit*

⁸⁰ Centro Unido de Formación Profesional de la Provincia de las Islas Cícladas (sine anno.), *El desarrollo del emprendizaje femenino*, Equal/Andromeda, p. 9.

Mientras las empresas griegas de hoy se consideran el eje principal de la economía, hasta hace poco no se había investigado el emprendizaje tomando en cuenta la dimensión de género. Específicamente, no se había dado énfasis en la investigación del rol del género como factor de inhibición o de refuerzo ante los retos del mercado, o si afecta los métodos de producción escogidos y las estrategias utilizadas. En el marco entonces de una crítica más amplia que surge de la contestación de la necesidad de estudios sobre los fenómenos desde el punto de vista de género, es necesario que el emprendizaje femenino sea examinado por separado porque: a) "el emprendizaje femenino durante la última década ha sido una fuente inexplorada de desarrollo económico. Las empresarias ofrecen enfoques distintos en temas de administración y organización, mientras se acercan a las oportunidades empresariales de manera distinta" y b) "El papel del emprendizaje femenino se subestima tanto por la sociedad como por las ciencias sociales".⁸¹

Las condiciones establecidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para que una empresa se considere "femenina" son las siguientes: a) que haya participación femenina de no menos de 51% en el capital de la empresa y b) que las medidas de viabilidad estratégica relacionadas al desarrollo de la empresa sean tomadas por la/s propietaria/s.⁸² La definición de las dichas condiciones se considera imprescindible para hacer el "verdadero" inventario de las empresas femeninas, ya que existe gran número de empresas con socios de distintos géneros o – sobre todo en el caso de empresas sobretodo familiares – donde la mujer aparece como propietaria por razones tributarias, mientras que el hombre es el que toma las decisiones estratégicas y ejerce la actividad empresarial.⁸³

El emprendizaje femenino presenta diferencias en comparación con el masculino. Este fenómeno se puede explicar, ya que el conocimiento que se reproduce por medio del emprendizaje se obtiene dentro de las experiencias personales. Es decir, los papeles sociales y las posiciones de los hombres y de las mujeres diferencian las experiencias personales de cada género, y por consecuencia la manera en que enfrentan, explotan y aprovechan sus oportunidades empresariales.⁸⁴ De las conclusiones fundamentales que resultan de investigaciones sobre el emprendizaje femenino, se observa que las empresas femeninas son en duración y en tamaño más pequeñas que las empresas masculinas correspondientes, y están reunidas en los sectores tradicionales de la actividad económica.⁸⁵

Entonces, tomando en cuenta los parámetros y las condiciones susodichos, las investiga-

⁸¹ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit.*, p. 23.

⁸² Skordili, S. (2005), Propiedad y emprendizaje en el sector de la transformación, los servicios, y el comercio, en: Stratigaki, M. (ed.), *Emprendizaje femenino, Aspectos de propiedad y gestión*, Gutenberg, Atenas, pp. 87-104, y concretamente p. 90.

⁸³ Lambrianidis, L. Skordili, S. & Kalogeresis, Th. (2003), El emprendizaje en las zonas rurales griegas, en: Lambrianidis, L. (epim.), *El emprendizaje en las zonas rurales europeas*, Observatorio, Salónica, pp. 233-266.

⁸⁴ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit.* pp. 9-10, 28.

⁸⁵ Skordili, S. (2005), *op.cit.*, p. 96.

ciones relacionadas con las actividades empresariales llegan a la conclusión que "la presencia de mujeres que emprenden actividades empresariales, sea como empleadoras o como auto-empleadas, es mucho más limitada que la de hombres...a pesar del progreso significativo que se ha visto durante los últimos años".⁸⁴ Existe es decir una brecha de género [gender gap]⁸⁵ en cuanto al desarrollo de actividad empresarial, como también existen razones importantes por esta diferenciación aguda, la cual proviene de los papeles sociales que corresponden a los dos géneros, ya que estos papeles ofrecen diferentes posibilidades de acceso tanto al conocimiento como al desarrollo económico. En concreto, menos de 30% de las empresas de magnitud pequeña y mediana en Europa son dirigidas por mujeres, y las mujeres son responsables por solamente la tercera parte de las nuevas empresas formadas.⁸⁶ Aunque en Grecia el emprendizaje femenino se encuentra al mismo nivel como en la totalidad de Europa, hay que tomar nota que las medidas para apoyarlo se consideran de nivel muy bajo.

La expansión baja del emprendizaje femenino se hace notar más en los casos de empresas grandes, ya que las mujeres aparecen como más activas en el sector de creación de empresas pequeñas (tanto en tamaño como en edad), con pocos empleados y ganancias.⁸⁷ Es más, dado que las mujeres siguen cargando con la mayor parte de las responsabilidades familiares, disponen de menos tiempo para su trabajo y así escogen a menudo actividades de auto-empleo parcial, o de auto-empleo a domicilio, ya que el esfuerzo que se requiere para lograr la conciliación del trabajo y la vida familiar, representa un factor inhibitor para la iniciación de una actividad empresarial de tiempo completo, que es claramente más exigente.

Los incentivos de las mujeres para emprender una actividad empresarial constituyen un factor más de diferenciación entre hombres y mujeres. En concreto, en la mayoría de los casos de empresarias, la "necesidad" fue el incentivo principal ("emprendizaje de necesidad"), ya que para muchas mujeres crear una empresa es la elección preferida para resolver el problema de la búsqueda de empleo en el mercado laboral. Resulta de lo susodicho que efectivamente el emprendizaje femenino y el masculino se diferencian considerablemente en sus características particulares⁸⁸ (motivos, tipo y tamaño de las empresas y otros). Sin embargo, es de mucho interés averiguar las razones que conducen a esta diferenciación, muchas de las cuales son productos de cambios culturales y percepciones sociales (estereotipos acerca de los roles

⁸⁴ Dermanakis, E.N. (2004b). La brecha empresarial entre hombres y mujeres en Grecia *Boletín Estadístico* 2°, KETHI, p. 1.

⁸⁵ «La diferencia en cualquier sector entre mujeres y hombres, en relación con el nivel de participación, y acceso a los medios disponibles, de derechos, remuneraciones y prestaciones», en Comisión Europea (1998), *100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Servicio de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, p. 15.

⁸⁶ Centre Unido de Formación Profesional de la Provincia de las Islas Cícladas (sine anno), *op.cit.*, pp. 11-12.

⁸⁷ Nina-Pazarzi, E. & Giannakourou, M. (2003), *Emprendizaje Femenino en Grecia*, Estudio de la Universidad de Pireo, página 8, vea texto en: http://www.unipi.gr/vpires/epaektsatita/Eulon/files/No_7.pdf

⁸⁸ Sigue capítulo por separado sobre la presentación de las tendencias actuales del emprendizaje femenino.

de los géneros). Además, merece la pena notar que tanto el lugar que ocupan las mujeres como el lugar que ocupa el emprendizaje en la sociedad influyen directamente el emprendizaje femenino. Empero, dentro de la investigación del emprendizaje femenino en Grecia, es decir en un país donde 16% de los habitantes [aproximadamente 1,1 millones de personas]⁹¹ están relacionados con algún tipo de actividad empresarial, el estudio de los factores susodichos que incluyen el elemento de género, se considera aún más importante.

4. Obstáculos y dificultades para el desarrollo de actividades empresariales por mujeres

El apoyo y la promoción de actividades empresariales femeninas constituyen objetivo central para lograr una verdadera política de desarrollo económico. En este marco entonces se desarrollan acciones e iniciativas positivas a escala europea como nacional, con fin de promover la participación equitativa de hombres y mujeres en materia de promoción dentro de la jerarquía empresarial y la ocupación de puestos de responsabilidad, así que con fin de prestar servicios para facilitar a los hombres y a las mujeres lograr la conciliación entre la vida familiar y la profesional. Por medio de la realización de acciones positivas, así como la promoción de la igualdad entre los géneros en general, se nota un aumento del emprendizaje femenino, pero sin que de ninguna manera se considere la participación femenina en actividades empresariales equitativa comparada a la masculina.

El análisis del rol social de los dos géneros en general, pero también de las limitaciones de género que se notan en varios sectores de la actividad humana, han conducido a la identificación de obstáculos-factores inhibidores al desarrollo del emprendizaje femenino. Las barreras visibles o – con más frecuencia – invisibles (invisible barriers)⁹² surgen de percepciones estereotípicas acerca de la habilidad de las mujeres en la actividad empresarial. En concreto, la segregación de las profesiones en "masculinas" y "femeninas", así como la concepción de la incompatibilidad del emprendizaje con las responsabilidades familiares, y también la "imagen femenina" de la mujer, son características vigentes que muestran que la sociedad griega sigue siendo conservadora en muchos aspectos de la vida cotidiana.⁹³ Las percepciones que consideraran las mujeres más hábiles para llevar a cabo los trabajos burocráticos y los hombres más hábiles en la administración y la toma de decisiones, no han desaparecido.⁹⁴ Como consecuencia, el "confinamiento" de las mujeres en roles estereotípicos que se reproducen de generación en generación constituye el marco dentro del cual las mujeres se desaniman y no desarrollan

⁹¹ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *op.cit.*, p. 1

⁹² «Los comportamientos y las mentalidades, reglas y valores tradicionales subyacentes en ellos que impiden el empoderamiento y la participación completa de mujeres en la sociedad», Comisión Europea (1998), *op.cit.*, p. 15.

⁹³ Anthopoulou, Th. (2005), Posiciones culturales y percepciones estereotípicas acerca del emprendizaje femenino, en: Stratigaki, M. [edim.]. *El emprendizaje femenino, Aspectos de propiedad y gestión*, Gutenberg, Atenas, pp. 145-164, y concretamente 146.

⁹⁴ *Ibid.*

sus iniciativas empresariales, y por lo cual se presentan barreras individuales-concretas⁹⁵

Sin embargo, una provocación especialmente "fecunda" probablemente sea la siguiente: "la constitución de una empresa puede también constituir fuente de desarrollo personal dentro de un sistema que sigue dominado por hombres y en el cual las calificaciones profesionales de la mujer no son completamente reconocidas".⁹⁶

En 1986 se utilizó por primera vez el término "techo de cristal" ("glass ceiling") con objeto de describir en forma simbólica los obstáculos artificiales o invisibles que encuentran las mujeres durante su promoción profesional en los puestos más altos y superiores de la jerarquía empresarial.⁹⁷ Enseguida, el término "techo de cristal" fue adoptado para definir a "la barrera invisible que resulta de un conjunto complicado de estructuras en organizaciones donde predominan los hombres, y la cual tiene por resultado la obstrucción de la designación de mujeres en puestos superiores".⁹⁸

En cuanto al emprendizaje femenino, la evaluación de la amplitud del "techo de cristal" ayuda a establecer el grado de dificultad que enfrentan las mujeres para avanzar en su carrera en comparación con los hombres. De acuerdo con la investigación de Dermanakis para el KETHI en 2004, el fenómeno del "techo de cristal" en Grecia es intenso en el sector empresarial y además la brecha salarial entre los dos géneros aparece como la más grande de la Unión Europea.⁹⁹ Específicamente, resulta que la tasa de empleo femenino en empresas sigue siendo baja, e incluso este porcentaje se disminuye significativamente cuando avanzamos hacia puestos altos y superiores en materia de salario y jerarquía. La misma investigación muestra que la amplitud del "techo de cristal" aumenta en relación con el tamaño de la empresa. En concreto, en empresas de tamaño medio, de los puestos superiores que corresponden a mujeres, ellas ocupan solamente el 51%, mientras que en las empresas más grandes el porcentaje correspondiente es de 30%.

En paralelo con la presentación y el análisis de la amplitud del "techo de cristal", sería interesante analizar los varios obstáculos enfrentados por las mujeres para así dar la imagen global de las causas de retraso del emprendizaje femenino en comparación con el masculino. La actividad empresarial está influida directamente por factores (externos o internos), que constantemente crean circunstancias nuevas. Por consecuencia, es probable que los obstáculos prácticos cambien continuamente durante la evolución de esa actividad, desde el nacimiento de la idea empresarial y el montaje de la empresa, hasta su administración y su desarrollo.¹⁰⁰

⁹⁵ Vea: Nazou, D. (sine anno), *Mujeres y trabajo en Grecia: Presentación y comentarios sobre la bibliografía con énfasis en las Ciencias Sociales*, Estudio de la Universidad del Mar Egeo, vea texto en: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Mclém%20Nóζou.pdf>

⁹⁶ Centro Unido de Formación Profesional de Provincia de las Islas Cícladas (x.x.), *op.cit.*, p. 10.

⁹⁷ Dermanakis, E. N. (2004^a), *op.cit.*, p. 1.

⁹⁸ Comisión Europea (1999), *op.cit.*, p. 21.

⁹⁹ Dermanakis, E. N. (2004a), *op.cit.*, pp. 1-3.

¹⁰⁰ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit.*, pp. 20-21.

El factor inhibitorio principal en el desarrollo del emprendizaje femenino son las obligaciones familiares que limitan las posibilidades que tienen las mujeres para hacer investigaciones, participar en redes, aprovecharse de formación profesional continua, y en general de emprender actividades que pudieran ayudar en fomentar el desarrollo y la mejora de la empresa.¹⁰¹ El número de mujeres que busca condiciones flexibles de trabajo para asegurar el tiempo libre necesario a la atención a sus hijos es obviamente mayor que el número correspondiente de hombres, y en consecuencia se dificulta la posición de las mujeres en el campo laboral, y se perjudica su independencia económica.¹⁰² La necesidad de conciliar la vida profesional con la familiar destaca ya como parámetro significativo para la creación de una economía flexible, y aunque se han promocionado políticas correspondientes y se han elaborado proyectos de buenas prácticas,¹⁰³ el dicho tema sigue siendo un obstáculo para las mujeres. En el caso incluso de las mujeres empresarias auto-empleadas, la conciliación de la vida profesional y la familiar es aún más difícil, ya que el tiempo que necesitan invertir en su trabajo es mucho más que el tiempo invertido por los/las demás trabajadores/as de horario completo.

Además, la falta de modelos de rol (role models) en el campo empresarial se considera factor inhibitorio principal para el desarrollo de actividades empresariales por mujeres. El fenómeno del auto-empleo y el emprendizaje se realimenta en cierto punto por la mentalidad y efectividad empresarial que resulta de los modelos empresariales tradicionales. Por ejemplo, el hecho que los hijos de padres auto-empleados muestran más movilidad en el desarrollo de actividad empresarial demuestra claramente la importancia de los modelos en la formación de una posición positiva o negativa ante el emprendizaje como eventual tipo de empleo.¹⁰⁴

El grado de confianza que tienen las mujeres en sí mismas parece ser un obstáculo igualmente importante para el desarrollo de actividades empresariales, ya que afecta en gran medida sus opciones empresariales. El emprendizaje está íntimamente ligado a la confianza en sí mismo, ya que la decisión de crear y administrar una empresa muchas veces se caracteriza por inseguridad acerca del grado de éxito o fracaso futuro. Incluso en Grecia las mujeres autónomas por regla general empiezan sus actividades empresariales estableciendo empresas pequeñas a una edad entre 40 y 55 años,¹⁰⁵ hecho que indica una falta de confianza en sí

¹⁰¹ *Ibid.*, pp. 17-18.

¹⁰² KETHI (2006), *Igualdad de Géneros. El papel de los hombres en el trabajo y en la familia. Tendencias y reflexiones*, Actas de Consejo Europeo (Atenas, 10-12 de diciembre, 2006), p. 7.

¹⁰³ *See inter alia:* Arvanitis, K., Xidopoulos, K.E. & Papagiannopoulou, M. (2007), *Manual sobre el papel de los hombres/padres en la conciliación de la vida familiar y profesional*, KETHI, Atenas. KETHI (2002), *Guía de buenas prácticas para combinar la vida familiar con la profesional*. Zeis, Th. & Milioni, F. (ed.) (2005), *Guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida familiar y la profesional*, Red Temática Nacional para la Conciliación de la Vida Familiar y Profesional, Iniciativa Comunitaria EQUAL 1er Circuito, Atenas. KETHI (2006), *Igualdad de Géneros. El papel de los hombres en el trabajo y en la familia. Tendencias y reflexiones*, Actas de Congreso Europeo (Atenas, 10-12 de diciembre, 2006). Koranaïou, A. (2007), *El papel del padre en la conciliación entre la vida profesional y familiar-personal*, KETHI, Atenas.

¹⁰⁴ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit.*, pp. 18-19.

¹⁰⁵ Nina-Pazarzi, E. & Giannakourou, M. (2003), *op.cit.*, p. 8.

mismas. Empero, considerando la experiencia y el conocimiento de los factores principales para la consolidación de la confianza en sí mismo, sería interesante analizar la correlación entre el nivel de formación y la elección de actividad profesional. En concreto, el hecho de que las mujeres con alto nivel de formación escogen otras actividades profesionales y no el auto-empleo o el emprendizaje, conduce a la conclusión que más incentivos son necesarios para que ingresen al emprendizaje.¹⁰⁴

Otro problema-obstáculo más de importancia vital para la iniciación y el desarrollo de la actividad empresarial es la falta de capital, tanto económico como cognitivo. Concretamente, en cuanto al capital económico, las mujeres tienen dificultad en reunirlo, por una parte porque las obligaciones familiares obligan a la mujer a trabajar en sectores que ofrecen ingresos más bajos, y por la otra porque eviten asumir grandes obligaciones de préstamos.¹⁰⁵ Sin embargo, todavía cuando las mujeres logran reunir el capital, por regla general el nivel de éste (capital de baja intensidad) las conduce a actividades con pocas posibilidades de desarrollo. De todo modo, vale notar que "las mujeres se muestran más dispuestas a asumir riesgos empresariales cuando se trata de promocionar un producto nuevo o de introducir alguna innovación".¹⁰⁶

Los problemas más importantes de las mujeres y las fuentes de financiación son los siguientes:

- 1) dificultad en extraer capital para iniciar la empresa,
- 2) las garantías que se requieren para la suscripción de un préstamo son superiores a las posibilidades financieras de las mujeres
- 3) la financiación de empresas existentes es limitada, ya que el grado de utilización de redes atípicas de financiación por parte de las mujeres es limitado, y
- 4) las relaciones entre las auto-empleadas y las organizaciones de financiación se rigen por percepciones estereotípicas basadas en el género.¹⁰⁷

Finalmente, la falta de capital cognitivo resulta ser un obstáculo fundamental para el desarrollo del emprendizaje femenino. Claro que cuando hablamos de capital cognitivo no nos referimos al nivel de formación de las mujeres, pero principalmente a su falta de familiarización con los métodos nuevos de administración y producción. Específicamente, la falta de formación especializada en combinación con el acceso insuficiente a información acerca de programas, subvenciones, y nuevos métodos de administrar y organizar una empresa, son

¹⁰⁴ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit.*, p. 19.

¹⁰⁵ Regouzas, A. (2004), *Discurso sobre el emprendizaje femenino*, Actas de Jornada. *El emprendizaje femenino como elemento de desarrollo económico y empleo* (Cámara de Artesanos de Salónica, Salónica, 24 de noviembre, 2004), p. 8, vea texto en: <http://www.regouzas.gr/members/docs/1973.doc>

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001), *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature*. London, UK: Small Business Service, in: Watkins, D. (ed.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, pp. 66-157.

factores que contribuyen considerablemente al declive del espíritu empresarial femenino.¹¹⁰ Por supuesto, parece que el grado de familiarización con el uso de las Nuevas Tecnologías desempeña un papel determinante en la adquisición de capital cognitivo por parte de las mujeres.¹¹¹ Éste es un tema que se analiza continuamente por muchas investigaciones y estudios, los cuales demuestran claramente la supremacía de los hombres.

5. Las tendencias actuales en el campo del emprendizaje femenino

El significado particular que se rinde durante las últimas décadas al papel de las empresarias y de las empresas femeninas en general, ya que constituyen un factor fundamental para la promoción del desarrollo económico – conforme a lo susodicho en los capítulos anteriores – ha conducido al aumento de la participación femenina en actividades empresariales a escala mundial. Por ejemplo, en los Estados Unidos el número de empresarias aumentó entre 1987 y 1994, y en Europa durante la década pasada el porcentaje de emprendizaje femenino fluctuaba entre 20 y 30%.¹¹² Según el Informe Mundial del GEM¹¹³ sobre el emprendizaje femenino, las mujeres constituyen la tercera parte del total dedicado a actividades empresariales.

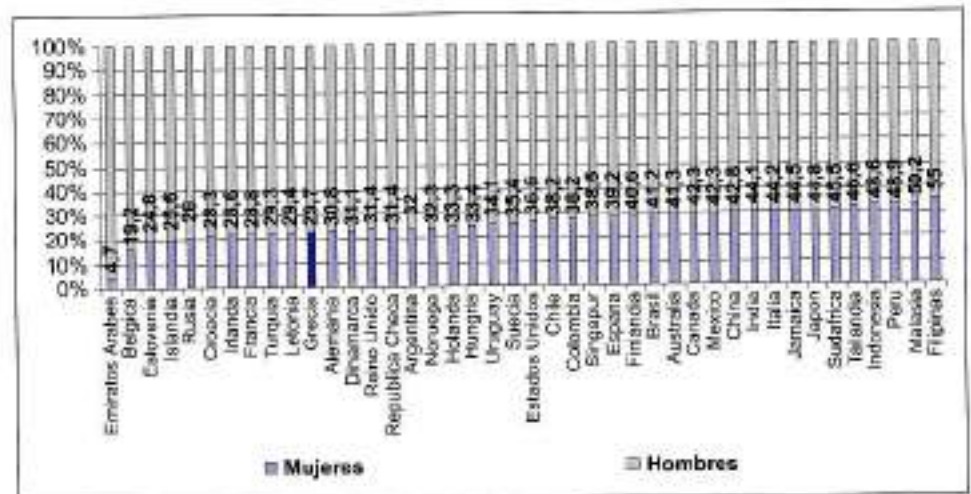
Sin embargo, a pesar de las tendencias de crecimiento del emprendizaje femenino, sigue siendo perceptible la diferenciación aguda entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de emprendizaje (fases iniciales y establecidos), la cual está incluso proporcional al nivel de ingresos de cada país. Específicamente, en ese Informe se señala que en el grupo de países de ingresos altos el porcentaje de empresarios (aspirantes/nuevos y establecidos) es casi el doble de aquel de las empresarias correspondientes. Es más, en ningún país, con excepción de las Filipinas y Malasia donde su tasa es más alta que la de los hombres, aparecen las mujeres más dinámicas para iniciar una empresa, (vea Diagrama 3). De toda manera, en todos los países examinados por el GEM, la segregación entre los géneros en el desarrollo de actividades empresariales es mucho más grande tratándose del emprendizaje establecido, hecho que demuestra que la participación femenina en el campo empresarial está aumentando considerablemente. En cuanto a los incentivos para emprender una actividad empresarial, el mismo Informe demuestra que la mayoría de las mujeres, a escala internacional, emprenden actividades empresariales de necesidad, es decir, no se conducen a la actividad empresarial impulsadas por alguna verdadera oportunidad.

¹¹⁰ Regouzas, A. (2004), *op. cit.*, p. 8.

¹¹¹ Vea entre otros: Association for Progressive Communications (APC) (2007), Multimedia Training Kit Gender Sensitization Handout. Huyer, S. (1997), Supporting Women's Use of Information Technologies for Sustainable Development, Gender and Sustainable Development Unit. Huyer, S. (2003), Gender, ICT and Education. Engendering ICT. Primo, N. (2003), Gender Issues in the Information Society, UNESCO Publications for the World Summit on the Information Society. Teltcher, S. (2002), Gender, ICT and Development. World Civil Society Forum.

¹¹² Nina-Pazarzi, E. & Giannakourou, M. (2003), *op. cit.*, p. 1.

¹¹³ Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.



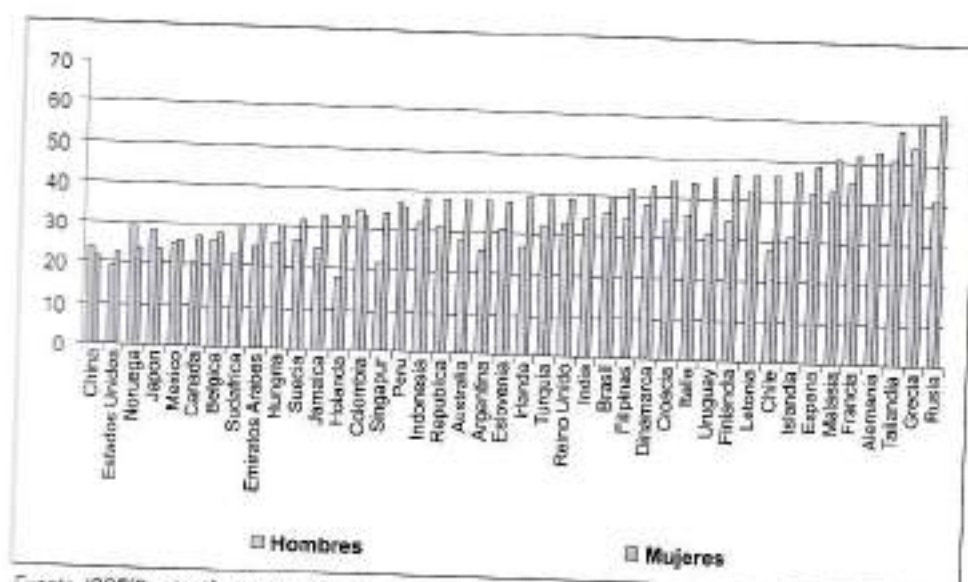
Fuente: IOBE Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales, elaboración de datos GEM

Diagrama 3

Distribución de emprendizaje de fases iniciales por género

La edad de las empresarias varía de país en país. En los países de ingresos bajos/medianos, las empresarias de fases iniciales tienen 25 a 34 años, mientras que las establecidas 35 a 44. Por otro lado, en los países de ingresos altos la edad de las empresarias de fases iniciales es de 25 a 44 años, mientras que las establecidas tienen una edad entre 35 y 54 años. El nivel de formación de las mujeres implicadas en actividad empresarial es más alto en los países de ingresos altos. Además, el hecho de que las empresarias establecidas tienen más alto nivel de formación que las de fases iniciales muestra la importancia de la formación en la evolución exitosa de una empresa. Finalmente, en cuanto a las características personales de las empresarias, el Informe Mundial del GEM¹⁴ revela que éstas se inclinan a ser menos optimistas, tienen un grado más bajo de confianza en sí mismas y sienten más temor al fracaso en comparación con los empresarios. Es probable que estas tendencias estén relacionadas con los prejuicios sociales vigentes (vea Diagrama 4).

¹⁴ Allen I. E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), op.cit.



Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales), elaboración de datos GEM

Diagrama 4

Porcentaje de la población en que el temor al fracaso impediría que iniciara una empresa nueva

El emprendizaje femenino en Grecia sigue en niveles bajos en comparación con el resto de Europa. En específico, el porcentaje de auto-empleadas en 2005 no sobrepasó el 21%.¹¹⁵ Sin embargo, no se puede ignorar que se han logrado avances importantes. En Grecia en el año 2000 se registraron 40.000 empresas femeninas, mientras que en 1993 la cifra equivalente fue de 16.400.¹¹⁶ El informe de WES para 2006¹¹⁷ relata que en 2003, 335.000 griegas emprendieron actividades empresariales, señalando en paralelo la gran diferencia que existía entre ellas y la población masculina correspondiente (800.000). La mayoría de las empresarias griegas emprenden actividades dentro del sector terciario (principalmente comercio al por menor), y incluso en empresas relacionadas con los estereotipos tradicionales de género.¹¹⁸ Es más, por regla general administran empresas pequeñas, muchas de las cuales o son individuales u ocupan a pocas personas.¹¹⁹

La investigación de Dermanakis para el KETHI¹²⁰ expone una serie de datos interesantes rel-

¹¹⁵ ESYE (Servicio Nacional de Estadística de Grecia) (2006) Investigaciones sobre la Mano de Obra (1998-2006).

¹¹⁶ European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES), (2006), Activities Report, pp. 22-24.

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ E.C. BIC of Attica (2005) Informe sobre emprendizaje en la región de Ática, Centro de Desarrollo Empresarial y Tecnológico, Atenas. Vea texto en: <http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manage/assets/ek-thesh%20epixirhmatiko/htas%20attikhs%20-%20epikeiropoihsh2005.pdf>.

¹¹⁹ EBEA (Cámara Comercial e Industrial de Atenas) (1994), *Emprendizaje Femenino*, Atenas.

¹²⁰ Dermanakis, E. N. (2004*), *op.cit.*

ativos al perfil de las empresarias en Grecia. De la investigación resulta que las mujeres funcionan mejor en empresas relacionadas con marketing (comercialización) y relaciones públicas, y que prefieren iniciar sus actividades empresariales con alguna empresa pequeña, y además, por regla general, a una edad avanzada (la mayoría después de los 35 años) en comparación con los hombres. Además, el nivel de formación de las empresarias (según la misma investigación) es bastante alto, mientras que las dificultades que enfrentan están relacionadas con la falta de financiación y formación profesional, y con la conciliación de la vida familiar con la profesional.

Según otra investigación¹²¹ acerca de los elementos cualitativos relativos a la manera de ejercer la actividad empresarial, los incentivos para comenzar, las aspiraciones y los obstáculos, resulta, de las mujeres que tomaron parte en grupos de discusión temática, que los susodichos elementos reflejan opiniones personales y percepciones sociales. Detalladamente, según las opiniones de las participantes en estos grupos, el incentivo para implicarse en actividades empresariales fue la necesidad de contribuir a la renta familiar, mientras que la ocasión para hacerlo varía (por ejemplo la muerte del marido, la ambición personal, subvenciones y otros). El marido desempeña un papel protagonista en la empresa de la esposa, ya que a menudo es él quien en realidad se encarga de la gestión o toma iniciativas, un hecho que está obviamente condicionado por el carácter de los dos esposos.

De los mismos grupos de discusión temática resulta que en casos de cooperativas femeninas, por regla general el capital inicial se obtiene por medio de financiación de programas, que las cooperativas femeninas ofrecen una buena opción para las mujeres de nivel de formación bajo, sus miembros tienen ingresos mensuales y horarios flexibles/elásticos, sienten un intenso temor al fracaso, y evitan acciones innovadoras. Finalmente, las mujeres, ellas mismas, señalando las dificultades y los obstáculos que han enfrentado a través de sus actividades empresariales, dan énfasis en sus esfuerzos continuos por conciliar su vida familiar con la profesional, las reacciones de desánimo de la parte de familiares en caso de fracaso, el comportamiento prejudicial de colaboradores o competidores, y la falta de información y formación profesional complementaria.

El Informe¹²² del Observatorio del Emprendizaje acerca del emprendizaje femenino en Grecia, presenta el hecho que solamente 30% de los empresarios de fases iniciales son mujeres, hecho que coloca nuestro país en un nivel muy bajo en comparación con el promedio europeo. Sin embargo, el porcentaje de empresarias griegas establecidas es muy alto (vea Tabla 2) e incluso lo más alto de Europa.

¹²¹ Stratigaki, M. (2006). Introducción en: Stratigaki, M. (ed.). *Emprendizaje femenino, Aspectos de Propiedad y Gestión*, Gutenberg, Atenas, pp. 13-16. Skempert, D. (2005) Grupos de Discusión Temática (focus groups), en: M. Stratigaki, (ed.) *Emprendizaje femenino, Aspectos de Propiedad y Gestión*, Gutenberg, Atenas, pp. 165-186.

¹²² Ioannidis, S. (2007). *El emprendizaje femenino en Grecia 2006-2007. Examen desde el punto de vista del apoyo del emprendizaje*, Observatorio de Emprendizaje IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras y Industriales)-GEM, Atenas.

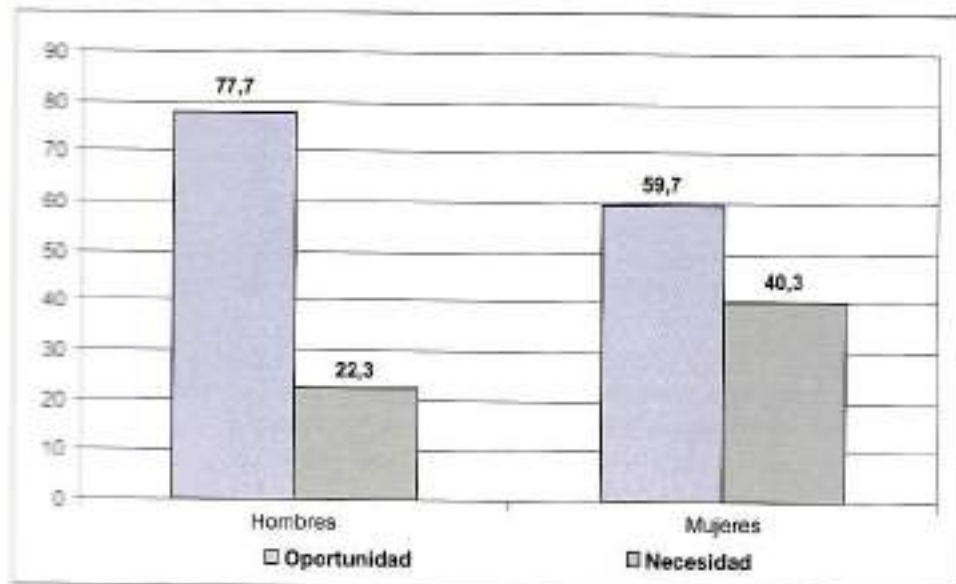
Tabla 2

Empresarios de fases iniciales, empresarios establecidos, y total de actividad empresarial

	Empresarios de fases iniciales (Aspirantes + Nuevos)		Empresarios establecidos		Actividad empresarial en total (Aspirantes+ Nuevos+ Establecidos)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grecia	11,12%	4,69%	9,32%	7,16%	29,44%	11,85%

Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales), elaboración de datos GEM

Es más, con respecto a los incentivos de las griegas, dos de cada cinco emprenden actividades empresariales por necesidad, y esta característica parece incluso ser duradera en el tiempo (vea Tabla 2).

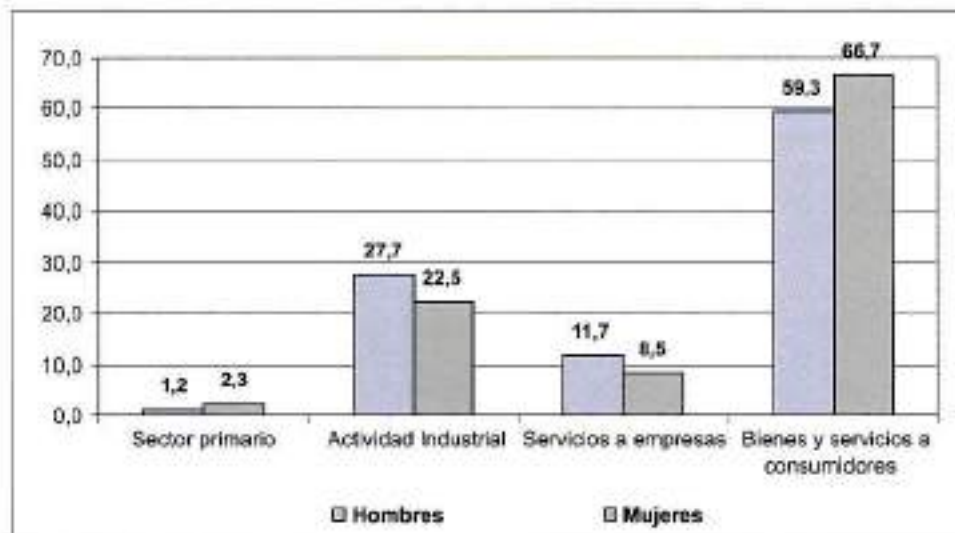


Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales), elaboración de datos GEM

Diagrama 5

Período cuatrienal 2003-2006. Emprendizaje por necesidad y por oportunidad

Con respecto a las ramas y sectores productivos¹²³ donde operan las empresarias griegas, el susodicho Informe coincide con otras investigaciones correspondientes y señala que la mayoría de ellas operan en el sector terciario, tanto en cuanto al emprendizaje de fases iniciales (vea Diagrama 6), como al establecido. En este tema las mujeres sobrepasan el porcentaje correspondiente de los hombres, hecho que constituye una indicación negativa para las características cualitativas del emprendizaje femenino en Grecia.



Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales), elaboración de datos GEM

Diagrama 6

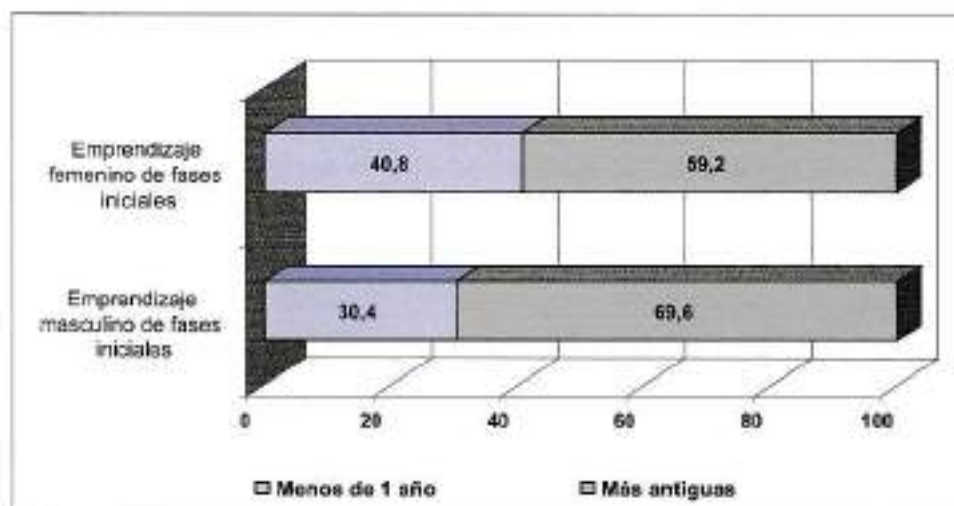
Distribución de emprendizaje femenino de fases iniciales por sector y tipo de actividad durante el cuatrienio 2003-2006

Lo susodicho es de interés excepcional¹²⁴ de la manera que se presenta. Es decir, las empresas de las empresarias griegas se caracterizan por innovación (pese a que en general las empresas en Grecia demuestran un grado bajo de innovación) y superan las de los hombres. En cuanto al uso de Nuevas Tecnologías, es impresionante que aquí también las griegas salen adelante, ya que 40% declaran que utilizan medios y procesos tecnológicos particularmente modernos (vea Diagrama 7). Además, con respecto al criterio cualitativo de la competitividad,

¹²³ Según el GEM, "las actividades identificadas por la investigación pertenecen a 4 categorías comprensivas: a) el sector primario (Agricultura, Ganadería, Caza, Selvicultura, Pesca, Terrenos y bienes Naturales, b) el sector industrial (Construcción, Transformación, Transportes y Distribución al por mayor), c) Servicios a Empresas, es decir cuando los clientes básicos son otras empresas, y d) bienes/servicios a consumidores, incluyendo actividades destinadas a los consumidores finales como personas físicas (comercio al por menor, hoteles/restaurantes, servicios sanitarios, servicios de enseñanza, servicios sociales, recreación, ect)", Ioannidis, S. (2007), *op.cit.*, p. 17.

¹²⁴ *Ibid.*, pp. 33-44.

es decir si cada empresario/a se enfrenta a competidores, las mujeres declaran enfrentar menos competidores en comparación con los hombres. Sin embargo, es de interés señalar que las griegas parecen estar más acostumbradas a la cooperación que los hombres, un dato que a primera vista parece positivo, pero contrasta con el nivel bajo de participación de las mujeres en la inicialización de una empresa y en el crecimiento de la misma cuando esta ya esté en marcha en el marco de la planificación intra familiar.



Fuente: IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras e Industriales), elaboración de datos GEM

Diagrama 7

Nuevas tecnologías/procesos y emprendizaje de fases iniciales por género

El Informe del Observatorio de Emprendizaje sobre el emprendizaje femenino en Grecia¹²³ expone también una serie de características demográficas de las empresarias griegas. En concreto, la mayoría de las mujeres que emprenden una operación empresarial tienen de 25 a 44 años, mientras que la mayoría de las empresarias establecidas tienen de 35 a 54 años. Hay que decir que, en materia de edad, no muestran grandes diferencias comparadas a los hombres. En cuanto al nivel de formación de las griegas empresarias, la mayoría de ellas son graduadas de la enseñanza secundaria, y además el nivel global de formación es claramente más alto en el caso de empresarias nuevas/aspirantes. Además, el porcentaje más grande de empresarias en Grecia se encuentra en el nivel medio de ingresos, tanto en el caso del emprendizaje de fases iniciales (41,9%) como en el establecido (50%).

El nivel de confianza de las griegas en sí mismas con respecto a sus habilidades para emprender actividades empresariales es mucho más bajo que el de los hombres. Éste es el caso

¹²³ *Ibid.*, pp. 45-58.

para todos los países examinados por el GEM salvo las Filipinas. El temor al fracaso, que parece ser consecuencia del hallazgo anteriormente mencionado, se revela en forma más aguda en caso de las empresarias en Grecia (ocupando el segundo lugar en la distribución mundial) en comparación con los hombres.

En conclusión, señalamos que las tendencias y las características del emprendizaje, y especialmente del emprendizaje femenino, en combinación con los obstáculos y las dificultades que deben enfrentar las mujeres al emprender una actividad empresarial, como fueron presentados en breve, han sido objeto de estudios con fin de elaborar políticas, tanto europeas como nacionales. La subrepresentación de mujeres en la esfera empresarial priva a las mismas de las ventajas que podrían resultar de la administración de una empresa, y al mismo tiempo representa una gran pérdida de ganancias para la economía de cada país, así como de Europa en su totalidad.¹²⁶

La realización de programas de apoyo que ya tomarán en cuenta necesidades y condiciones a escala local y asegurarán el acceso al emprendizaje para todas las mujeres, representan un paso importante en el esfuerzo de desarrollar aún más el emprendizaje femenino. Las buenas prácticas¹²⁷ que se proponen y las iniciativas de desarrollo que se llevan a cabo, como resulta de las investigaciones, sin duda alguna contribuyen continuamente al fortalecimiento del emprendizaje femenino. Sin embargo, es interesante ver también su evaluación de parte de las beneficiadas mismas, con fin de averiguar posibles fallas y necesidades adicionales que todavía no han sido identificadas.

¹²⁶ Vea: Department of Trade and Industry (2005), Small Business Service, Promoting female entrepreneurship, UK.

¹²⁷ Vea: European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (IFGH) Vienna.

IV. MUJERES, EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL: POLÍTICAS, MEDIDAS Y ACCIONES

La igualdad de género se considera condición indispensable para asegurar el bienestar, el progreso y la democracia verdadera en una sociedad local. Es indiscutible que la presencia femenina representa un factor determinante para el desarrollo de un lugar. Los beneficios que derivan de la participación equitativa de mujeres y hombres en el desarrollo de una zona son tanto el mejoramiento del nivel de vida de los habitantes, como la reducción de desigualdades sociales y la mejora de la posición de la mujer dentro de la sociedad local.

Salvo los factores particulares que contribuyen al desarrollo local, por ejemplo oportunidades de empleo y emprendizaje, mano de obra, características demográficas y geográficas de una zona, se considera de igual valor el apoyo al nivel institucional. Una serie de medidas, políticas y acciones promueven la igualdad de género en el empleo y el desarrollo, estimulando en particular el empleo femenino y el emprendizaje, y al mismo tiempo apoyando a las obligaciones familiares, favoreciendo de esta manera el desarrollo de la zona.

1. Prioridades Nacionales de Política y Ejes de Acción para la Igualdad de Géneros (2004-2008)

Las Prioridades Nacionales de Política y Ejes de Acción para la Igualdad de Género (2004-2008)¹²⁸ se basan en la intervención estratégica de la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior, que tiene como intención de largo plazo desvincular los temas de igualdad de la categoría de temas marginales y "de tipo especial", y hacer destacar su carácter político, económico, social y de desarrollo, enlazándolos directamente con las principales prioridades políticas nacionales (desarrollo – empleo – cohesión social). Las Prioridades Nacionales de Política y Ejes de Acción para la Igualdad de Género (2004-2008) tienen como meta el apoyo al empleo femenino, el desarrollo y especialmente el fomento de la participación equitativa de las mujeres en el desarrollo, en la cohesión social, centrándose en la manera de hacer frente a la marginación de las mujeres, y en apoyar su participación equitativa en todo el proceso social, y finalmente luchar contra estereotipos por medio de la enseñanza.

Precisamente, en materia de apoyo del empleo femenino, los siguientes puntos se presentan como prioridades nacionales para el período 2004-2008:¹²⁹

El apoyo al empleo y la promoción del acceso equitativo a éste a través de una serie de medidas, como:

- Políticas activas de igualdad acerca del acceso al mercado laboral y el aumento de la participación femenina en la mano de obra.

¹²⁸ Secretaría General de Igualdad (2004), *Prioridades Nacionales de Política y Ejes de Acción para la Igualdad de Género (2004-2008)*, texto en: <http://www.isolita.gr>.

¹²⁹ Secretaría General de Igualdad, *Empleo, Evolución profesional, Emprendizaje femenino*, texto en: <http://www.isolita.gr>

- Intervenciones para luchar contra la exclusión social de categorías particulares de mujeres.
- Facilitación de la carrera profesional y organización de planes de igualdad en los lugares de trabajo.
- Medidas de igualdad en el marco de intervenciones integradas en el mercado laboral.
- Aprovechamiento de los conocimientos, habilidades y experiencia de las mujeres como elementos importantes del conocimiento "amplio-integrado" que se promueve para las necesidades de la sociedad y de la economía.
- Apoyo del empleo femenino tanto cuantitativamente (aumento de los índices) como cualitativamente (reducción de la brecha retributiva, obstáculos a las promociones, precariedad laboral, etc) con acciones positivas y objetivos horizontales.
- Incorporación de la meta de igualdad en el mercado laboral en todas las políticas de empleo (medidas activas, formación profesional dentro de las empresas, servicios de asesoría, período de prácticas, etc).

La promoción del emprendizaje: el emprendizaje constituye un sector importante de empleo, en el cual destacan las mujeres. Por lo tanto, el estímulo y el apoyo al emprendizaje femenino es una prioridad, ya que éste contribuye al desarrollo económico y social.

El desarrollo y la mejora de los sistemas educativos y de formación – estrategias de aprendizaje permanente y integración de acciones en favor de las mujeres: el aprendizaje permanente por medio de sistemas modernos de enseñanza puede fortalecer las habilidades y las destrezas de las mujeres, contribuyendo a la participación equitativa de las mujeres en el empleo.

El estímulo de la "investigación y el desarrollo" y de la generación de innovaciones: la promoción de igualdad de oportunidades en el sector de investigación y tecnología se considera imprescindible para el aprovechamiento total de la mano de obra femenina. Una prioridad adicional es incorporar la dimensión de género en las políticas que promueven la investigación y las ciencias.

Aprovechar la sociedad de la información: dadas las grandes posibilidades y oportunidades en el campo del aprendizaje y conocimiento que ofrece la sociedad de la información, las mujeres necesitan participar activamente y aprovechar completamente estas posibilidades.

El desarrollo rural: el desarrollo rural es una rama básica en la cual pueden participar las mujeres de manera activa y sustancial. Una condición previa es el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en este sector.

Inversiones y servicios turísticos y culturales: el sector de turismo ofrece muchas oportunidades de desarrollo, sobre todo a escala local. Se considera entonces indispensable el apoyo a la participación de mujeres, sea como empresarias o como trabajadoras en el sector de turismo y de producción de bienes y servicios culturales.

La mejora de infraestructuras sociales: las infraestructuras sociales de atención a niños, an-

dianos, personas minusválidas y enfermas, facilitan la conciliación de obligaciones del trabajo y de la familia, fortaleciendo así el empleo femenino.

Específicamente, para luchar contra el déficit de igualdad en el mercado laboral y en las relaciones laborales en el sector privado y público, y dado el porcentaje bajo de empleo femenino, se promueven las siguientes acciones:¹³⁰

1. *Aceleración de la realización de todas las medidas y acciones del 3er Marco de Apoyo Comunitario (MCA) con respecto a las mujeres en el marco del Programa Operativo (P.O.) "Empleo y Formación Profesional", y del P.O. "Competividad" (Medida 2.8.2), con énfasis particular al apoyo y fortalecimiento de la aptitud empresarial femenina, en paralelo con su evaluación. En concreto, por medio del Proyecto: "Intervenciones Integradas en favor de las mujeres" (Medida 5.3) y "Acciones Positivas en favor de la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres dentro de empresas pequeñas y medianas y empresas grandes" (Medida 5.1) se da énfasis a la formación y al creación de puestos de trabajo (Medida 5.3), así como a la facilitación de los procesos de promoción y mejora de incentivos para las empresas, con tal de que ellas fomenten la absorción de mujeres en el empleo (Medida 5.1).*
2. *Apoyo, mejora y ampliación de prestaciones y/o estructuras para la conciliación de obligaciones familiares y profesionales y apoyo a la familia. Además de la redefinición de las políticas para la conciliación de la vida profesional y la familiar, se da gran importancia a los Programas de apoyo de estructuras de atención a niños (guarderías, jardines de niños, escuelas de semi-internados, Centros Infantiles de Actividades Creativas (KDAP), Centros Diurnos de Atención a Ancianos (KIFI), Programa de "Ayuda Domiciliaria"), los cuales favorecen la integración o reintegración al mercado laboral.*
3. *Cobertura de vacíos legislativos (por ejemplo en cuestiones tributarias, laborales, familiares), y incorporación inmediata de la legislación europea en temas como: acceso equitativo a bienes y servicios, acoso sexual/moral, etc, y incorporación de la legislación comunitaria relativa.*
4. *Medidas en favor de grupos minoritarios/culturales femeninos. Aplicación de Programas de subvenciones especiales en cooperación con la Asociación de Autoridades Locales (OTA) y la Organización de Empleo y de Mano de Obra (OAED) para la formación profesional de las mujeres Roma, para facilitar su integración al mercado laboral y estimularlas económicamente dentro de su ámbito familiar.*
5. *Fomentar las relaciones de los interlocutores sociales y desarrollar un diálogo social abierto y fructífero con ellos y las ONG con fin de fortalecer las herramientas y mecanismos existentes, como también desarrollar nuevos, para integrar el principio de igualdad en las relaciones laborales y en el mercado laboral, así como en otros sectores de carácter especialmente sensible y de carácter social.*

¹³⁰ Secretaría General de Igualdad (2004), *Prioridades Nacionales...*, op.cit.

2. Plan Estratégico Nacional de Desarrollo 2007-2013 (PENI)

Los 12 puntos – prioridades básicas de desarrollo de la igualdad de género del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo 2007-2013¹²¹ están en la misma onda, de acuerdo con las propuestas de la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior. Los 12 puntos – prioridades básicas, son los siguientes:

1. *Apoyo al empleo y promoción del acceso equitativo a éste.* El enfoque activo, individualizado e integrado en materia de desempleados es una necesidad, aún más en el caso de las mujeres, las cuales tienen el porcentaje doble de desempleo en comparación con los hombres, y por consecuencia más dificultades en reintegrarse en el mercado laboral. Facilidades para la carrera profesional femenina, y medidas en favor de la igualdad en el mercado laboral, en combinación con el aprovechamiento del conocimiento y las habilidades de las mujeres, contribuyen de manera sustancial al apoyo del empleo femenino.
2. *Promoción de emprendizaje.* En épocas de alto desempleo el emprendizaje constituye una fuente importante de creación de puestos de trabajo. Las mujeres han destacado en este sector, y el estímulo y apoyo a esta experiencia exitosa es imprescindible para el desarrollo económico y social.
3. *Desarrollo y mejora de los sistemas de educación y formación – estrategias de aprendizaje permanente e integración de acciones en favor de las mujeres.* el sistema educativo y el de la formación profesional constituyen herramientas fundamentales para ejercer políticas relacionadas al mercado laboral. Los estereotipos de género que siguen vigentes con respecto a las profesiones, y la falta de aprovechamiento de todas las habilidades y destrezas de las mujeres para el trabajo remunerado frenan la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral.
4. *Apoyo de la "investigación y desarrollo" y fomento de la innovación.* El aprovechamiento completo de la mano de obra femenina en el sector de la investigación y desarrollo es una prioridad debido a la participación especialmente débil de las mujeres en este sector crítico de la economía. En específico, se consideran importantes los puntos siguientes: la promoción de la igualdad de oportunidades con fin de aprovechar de manera eficaz el potencial investigador femenino en materia de Investigación y el Desarrollo Tecnológico (IDT), el apoyo a medidas para la reducción de la segregación profesional horizontal y vertical a coste de las mujeres en el sector IDT, así como la integración de la dimensión de género en las políticas que promueven la investigación y las ciencias.
5. *Aprovechamiento de la sociedad de la información.* La sociedad de la información ofrece muchas posibilidades para reducir la desigualdad económica y social, y fomentar la formación y el conocimiento. Las mujeres necesitan apoyo con fin de hacer frente a los retos

¹²¹ Secretaría General de Igualdad (2005), *Prioridades Básicas para el Desarrollo de la Igualdad de Género en vista de la Elaboración del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo 2007-2013 (PENI)*, texto en: <http://www.iscbita.gf>

- de la sociedad de la información y participar, ellas también, en cualquier oportunidad que se les presente.
6. *Desarrollo rural*: En Grecia el desarrollo rural constituye un objetivo fundamental de desarrollo. Hay que fomentar la participación femenina en este sector, ya que las mujeres prefieren las condiciones de vida y de trabajo que les ofrece la ciudad. El mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo para las mujeres en el sector agrícola constituyen un requisito importante.
 7. *Inversiones y servicios turísticos y culturales*: El sector del turismo presenta tendencias al incremento. Se prevé que este sector afectará aún más la vida económica y social del país. La participación femenina, ya sea como empresarias o como empleadas en este sector, es grande, y deberá apoyarse como factor de creación de innovación y nuevos servicios. Habrá que enfatizar el apoyo a iniciativas por parte de mujeres, sobre todo a escala local, en los sectores de turismo y producción de bienes y servicios culturales.
 8. *Mejora de infraestructuras sociales*: Las infraestructuras sociales para la atención a niños, ancianos, personas minusválidas y enfermas constituyen un elemento básico para facilitar la conciliación de trabajo y familia para las mujeres (como para los hombres) y para promover la igualdad en el mercado laboral.
 9. *Mejora de la capacidad administrativa en todos los niveles de gobernanza*: La gobernanza correcta necesita aprovechar todas las habilidades e iniciativas de los trabajadores, y el management (administración) actual requiere la creación de un ámbito laboral donde las distintas experiencias, los enfoques y las prioridades, se puedan expresar libremente para crear un ámbito laboral favorable y soportador. Específicamente, se proponen políticas de apoyo a habilidades y puestos responsables para las trabajadoras del sector público, dentro del marco de la modernización del modelo de gobernanza, la integración de la igualdad de género a los sistemas de administración (e-quality management), asegurando igualdad de oportunidades para el ascenso de mujeres dentro de la jerarquía profesional, así como creando el Observatorio de los Índices de Igualdad.
 10. *Cohesión regional y desarrollo equilibrado del país, y fomento de la cooperación transfronteriza, transnacional y transregional*: La cohesión regional y el desarrollo equilibrado del país requieren verdadera cooperación y coexistencia transregional. Los problemas acerca de una verdadera integración de las emigrantes y la prevención de actos delictivos, como por ejemplo la trata de mujeres con vistas a la explotación sexual, deben enfrentarse de modo eficaz al nivel regional. Las políticas en favor de la igualdad de género y de integración socioeconómica de mujeres nativas y emigrantes dentro del marco de intervenciones integrales son de mucha importancia.
 11. *Salud-Asistencia sanitaria*: Las mujeres tienen que enfrentar problemas particulares de salud, tanto debido a su función en la reproducción como por la agravación del fenó-

meno de violencia física en contra de ellas en forma de violencia doméstica. El desarrollo de estructuras con la meta de proteger los derechos humanos de integridad y dignidad física, así como la ayuda a las mujeres que han sido víctimas de violencia, constituyen condiciones previas para su integración socioeconómica equitativa.

12. *Sociedad Civil*: La participación sistemática e sustancial de las mujeres en los centros de toma de decisiones es un factor importante de la buena gobernanza en nuestros días. Además, la consulta continua con las organizaciones femeninas, y más ampliamente con la sociedad civil, ofrece a la democracia un consenso social más amplio. La cooperación con las organizaciones no gubernamentales en materias relativas a las políticas que afectan, de manera directa o indirecta, la vida cotidiana y el trabajo de las mujeres y los hombres, constituye elemento de democratización de las sociedades actuales.

Merece la pena señalar que se da énfasis particular a la dimensión regional de los siguientes ejes de prioridad: apoyo al empleo, promoción del emprendizaje, desarrollo rural, inversiones y servicios turísticos y culturales, mejoramiento de infraestructuras sociales, formación profesional permanente, acciones preventivas contra la trata de personas, y sociedad civil. Las políticas locales de igualdad deben garantizarse por medios institucionales, con el fortalecimiento de las estructuras regionales y prefecturales. El papel que desempeñan los Comités Regionales de Igualdad (CCRRI) es importante para la aplicación y observación continua de las susodichas políticas de igualdad a escala regional y local, como para el desarrollo y apoyo de acciones en la materia.

3. Comités Regionales de Igualdad (CCRRI)

Los Comités Regionales de Igualdad (CCRRI)¹² se forman en cada región con decisión del Secretario General de Igualdad, como se prevé en las disposiciones del artículo 6, párrafos 2, 3 y 4, de la Ley 2839/2000. Las competencias de los Comités Regionales de Igualdad, según su reglamento de operación (Boletín Oficial del Estado 1433/B/22.10.2001), incluyen los puntos siguientes:

- Someter propuestas a los órganos competentes de la Región, así como a la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior, para la adopción de las medidas necesarias para promover y garantizar la igualdad de géneros en todos los sectores.
- Organizar manifestaciones, discusiones abiertas, congresos y programas de formación profesional con el objetivo de lograr la igualdad de género en la Región y la participación de las mujeres en la vida social y económica.
- Registrar a escala regional los agentes y las estructuras que fomentan los temas relativos a la igualdad de géneros.

¹² Secretaría General de Igualdad, Competencias de los Comités Regionales de Igualdad, texto a: <http://www.isotita.gr>

- Comunicar con las asociaciones de las autoridades locales, las organizaciones no gubernamentales y los interlocutores sociales, y la coordinación de acciones relacionadas a temas de igualdad entre los géneros.
- Someter propuestas al Consejo Regional de la Región para la inclusión de Proyectos a los Programas de la Región, de las Prefecturas y los Municipios con el objeto de consolidar la igualdad de oportunidades para los dos géneros.
- Informar y poner al día los ciudadanos de la Región sobre temas de igualdad de género.
- Participar en Programas de la Unión Europea en cooperación con el Fondo de Desarrollo Regional de la Región.
- Participar en todo tipo de Programa que asegure la reducción del desempleo y el aumento del emprendizaje femenino.

4. Programa Nacional de Reformas en favor del Desarrollo y el Empleo 2005-2008 (PNRR)

El Programa Nacional de Reformas en favor del Desarrollo y el Empleo 2005-2008 (PNRR)¹³² pone especial énfasis en la incorporación de la igualdad de géneros como política horizontal. El objetivo central del PNRR consiste en fortalecer el empleo, el desarrollo y la cohesión social. Algunas de las prioridades básicas del PNRR son:

- *El aumento de la productividad* a través de la solución de los problemas estructurales en el funcionamiento de los mercados, las inversiones en capital humano, y la promoción de la Sociedad del Conocimiento.
- *La mejora del ámbito empresarial*, el fomento de la competencia, la apertura de los mercados y el aumento de la extravención.
- *La creación de más empleo*, la reducción del desempleo, así como el funcionamiento eficaz del sistema educativo y de formación profesional mediante una serie de acciones con objetivos predefinidos que a la vez reducen el peligro de la exclusión social.

El Programa Nacional de Reformas pone énfasis en la cohesión regional y social, promoviendo un modelo de desarrollo que tiene por meta el desarrollo equilibrado por medio de la rehabilitación económica de las zonas menos favorecidas, y la lucha contra la exclusión social. Entre las acciones promovidas en el marco del fomento de la cohesión social se incluye el apoyo a la institución de la familia a través de una serie de acciones que tienen como objetivo: a) el apoyo a la familia griega por medio de la expansión de las infraestructuras y los servicios de atención social, b) la ayuda directa a la renta familiar y el fomento de la igualdad de género, c) la educación y la formación profesional. Mencionar como ejemplos, el apoyo, la multiplicación y la modernización de las guarderías

¹³² Ministerio de Economía y Hacienda (2005), *Programa Nacional de Reformas en favor del Desarrollo y el Empleo 2005-2008*, texto a: <http://www.isotita.gr>.

y de las escuelas de semi-internados, así que la creación de un nuevo marco institucional para apoyar a las familias de prole numerosa de bajos ingresos por medio de la nueva ley tributaria.

Por otra parte, el Programa Nacional de Reformas subraya el doble objetivo de las políticas nacionales con respecto al apoyo de la competitividad de la economía griega y el estímulo simultáneo de la cohesión social, teniendo como meta final el desarrollo económico y social. En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Empleo, en cooperación con otros Ministerios, los Interlocutores Sociales, las Autoridades Locales y otras entidades competentes, fijando como prioridad fundamental la creación de más y mejor empleo—accesible por todos— así como el desarrollo de todas las zonas del país, se concentra sobre todo en el apoyo del empleo femenino y la promoción del acceso equitativo de las mujeres a éste. La adopción de medidas especiales para aumentar la participación femenina en el mercado laboral con promoción paralela de un marco de igualdad real (reducción de la brecha retributiva, erradicación de los obstáculos para la evolución profesional, garantías de condiciones de cualidad y seguridad en el trabajo), así que la promoción de medidas para conciliar las obligaciones profesionales y familiares, incitarán a las mujeres a integrarse de forma permanente en el mercado laboral, y de tal modo las medidas contribuirán a la mejora de la tasa de empleo total del país.

El Ministerio de Trabajo y Empleo en cooperación con la Secretaría General de Igualdad, planifica y realiza políticas al respecto. El desempleo femenino sigue siendo más que el doble comparado con el de los hombres, mientras que la participación de las mujeres en la mano de obra y el empleo sigue, aún hoy de día, en un nivel bajo. Los problemas del empleo femenino se resuelven con medidas horizontales y especiales, pero también con cambios al marco institucional, hecho que facilitaría la entrada de más mujeres al mercado laboral. El marco de medidas y políticas para estimular el empleo, favorece particularmente a las mujeres. Por ejemplo, la flexibilidad en el empleo fortalece aún más la consolidación institucional del pleno empleo como el de tiempo parcial de la mujer en el sector público. Además, tomando en cuenta las recomendaciones para "atraer más personas al mercado laboral", el Ministerio de Trabajo y Empleo en cooperación con la Secretaría General de Igualdad, presta especial atención en reducir el desempleo y aumentar el empleo femenino, a través de medidas especiales.

Concretamente, se consolidan las estructuras de apoyo existentes para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional. Se promueven medidas para ampliar las infraestructuras de atención y los servicios relativos, adoptando incentivos para la creación y desarrollo de servicios de atención a niños en el sector privado (por ejemplo la creación de tales estructuras por lo menos en grandes empresas). El marco institucional de permisos parentales ha sido también adaptado con el mismo objetivo. En concreto, mediante el funcionamiento de las estructuras de Atención Social (Guarderías, Jardines de Niños, Centros Infantiles de Actividades Creativas, Unidades de Asistencia Social, etc), se promueve el acceso y la participación de las mujeres en el mercado laboral, tomando en cuenta las particularidades de la estructura de la familia griega. Esto sucede gracias a la liberación de las mujeres de las crecidas respons-

habilidades sociales que asumen (crianza de niños, cuidado de ancianos), pero también por medio de la toma de conciencia que ellas pueden conseguir empleo y entrar al mercado laboral, sea como salariables o como auto-empleadas.

Una acción innovadora básica que afecta al empleo femenino se promueve dentro del campo del sistema educativo. Esta acción concierne *la planificación y realización de Programas educativos en "escuelas de semi-internados"*, tanto en la educación preescolar, como en la primaria. Su meta es luchar contra el abandono escolar dentro de un marco de objetivos mucho más amplios, ya que pretende enriquecer la enseñanza preescolar y primaria con nuevas actividades que mejorarán los resultados escolares de los/las alumnos/as y aumentarán sus conocimientos y habilidades. Esta acción tiene un doble resultado, ya que por una parte funciona como medida preventiva contra el fracaso escolar y el abandono prematuro de la escuela, y por la otra facilita a los padres (especialmente las madres), para que puedan trabajar o mejorar sus calificaciones profesionales. El modelo educativo aplicado en la Escuela de semi-internados se basa en una intervención integrada con métodos de enseñanza individualizados, aprovechando las nuevas tecnologías, y extiende la enseñanza matinal hasta las primeras horas de la tarde, cubriendo tanto las necesidades educativas de los/las alumnos/as como las necesidades profesionales/sociales de los padres.

Además, se ponen en práctica *Programas especiales para las mujeres desempleadas* que aspiran a su integración más eficaz al mercado laboral. La continua mejora del funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo es importante para lograr esta meta.

5. Diálogo Social

Para promover y aplicar las políticas relativas a la igualdad de género en el empleo, la protección social y el desarrollo, el diálogo social del Estado con los interlocutores sociales y los sindicatos se considera imprescindible. El diálogo social se sella con la firma de los Memorandos de Colaboración entre la Secretaría General de Igualdad y interlocutores sociales importantes. Esos Memorandos tienen como objetivo contrarrestar el déficit de igualdad en las relaciones laborales por medio del enriquecimiento del orden del día de las negociaciones colectivas y la firma de convenios colectivos laborales orientados aún más hacia la toma de medidas sustanciales para la promoción de la igualdad de género en el espacio laboral y la calidad de trabajo.

Concretamente, el *Memorandum de Colaboración entre la Secretaría General de Igualdad y la Red Griega de Responsabilidad Social Corporativa*²⁶ (RSC), firmado el 22 de febrero 2006, tiene como objetivo informar, sensibilizar y movilizar las empresas para la valorización y difusión

²⁶ Secretaría General de Igualdad y Red Griega de Responsabilidad Social Corporativa (2006), *Memorandum de Colaboración de la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior, Administración Pública y Descentralización y la Red Griega de Responsabilidad Social Corporativa*, texto en: <http://www.isotita.gr>

de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de buenas prácticas, acciones y medidas relativas que las empresas, miembros de la R.S.C., adoptan y aplican.

El marco común de acción incluye: a) divulgación de estrategias y actividades teniendo como objetivo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas-miembros de la Red R.S.C., b) proyección de las buenas prácticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puestas en práctica en las empresas-miembros de la Red, c) apoyo a las políticas que promueven la creación de más empleo femenino en empresas que tienen una tasa reducida de empleo femenino, en todos niveles de la jerarquía, así como en los sectores relativos a la investigación, el desarrollo y la innovación, d) presentación, sobre la base del género, de los datos incluidos en los balances sociales de las empresas, y e) estímulo del uso de políticas de igualdad de género en estudios, investigaciones, informes, balances sociales, códigos de deontología profesional y otros impresos de las empresas.

La Red R.S.C. en particular, mediante actividades de sensibilización de sus empresas-miembros con respecto a la promoción de políticas y prácticas de igualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral, se concentra en lo siguiente:

- formación profesional permanente de las mujeres trabajadoras con el objetivo de desarrollar sus habilidades
- elaboración y promoción de políticas de armonización de las obligaciones profesionales y familiares
- facilitar la evolución profesional de las mujeres
- acceso a puestos de responsabilidad
- soluciones favorables frente a permisos de interrupción de la carrera profesional (career breaks) y organización de programas de reinserción en la empresa después de una larga ausencia
- incentivar el uso del permiso parental tanto por parte del padre como de la madre trabajadora, y
- prevención del acoso sexual en el espacio laboral.

Además, según el Memorando de Colaboración, la S.G.I. (Secretaría General de Igualdad) premia cada año las empresas-miembros de la Red R.S.C. que aplican políticas o prácticas en favor de la igualdad. La S.G.I. ha creado también, en colaboración con la Red R.S.C., el Premio de Igualdad para las empresas que destacan por sus actividades positivas en el ámbito de la igualdad de género.

Durante el período de vigencia del Memorando, las partes colaborarán en la identificación de nuevas áreas de acción para las empresas-miembros de la Red R.S.C., como por ejemplo: a) lucha contra el estrés laboral que afecta un número considerable de mujeres, b) desarrollo de Programas y acciones para limitar los diversos fenómenos sociales que afectan

principalmente a las mujeres, c) promoción de acciones innovadoras para la igualdad de género en el marco del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo 2007-2013, y d) divulgación de herramientas que permiten la auto-evaluación en cuanto a los resultados obtenidos por las políticas de igualdad puestas en práctica por las empresas, en el marco también de la gestión de la diversidad (diversity).

Especial importancia adquiere el *Protocolo de Colaboración entre la Secretaría General de Igualdad y la Organización de Industrias Griegas (OIG), la Confederación General de Profesionales, Artesanos y Comerciantes de Grecia (CGPACG), la Confederación Nacional del Comercio Griego (CNCG), la Cámara Comercial e Industrial de Atenas (CCIA) y de la Red Griega de Responsabilidad Social Corporativa (la Red R.S.C.) en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*,¹²⁵ firmado el 2 de junio de 2006. Según el Protocolo de Colaboración, se reconoce que:

1. El trabajo femenino constituye factor de cohesión social y de desarrollo económico. Las mujeres son fuente de habilidades imprescindibles para la sociedad actual. Las oportunidades iguales y el trato igual en todas las etapas de la vida profesional es una inversión social que contribuye tanto a la autonomía y al fomento de la dignidad de las personas, como al desarrollo de la economía. Por eso el empoderamiento económico de las mujeres y la armonización de la vida laboral y familiar-personal se plantean como los ejes principales de las prioridades de la Hoja de Ruta de la U.E. acerca de la Igualdad de Género 2006-2010.
2. A escala europea, la Estrategia Revisada de Lisboa establece nuevas condiciones y datos en relación a la competitividad de las economías de los países de la U.E., la cual está directamente relacionada con la capacidad de los países de aprovechar plenamente la totalidad de su mano de obra. Tomando en cuenta el hecho de que en Grecia las mujeres representan el 52% de la población, su integración y permanencia en el mercado laboral y en la actividad profesional constituyen condición previa para el aprovechamiento de los recursos humanos del país. Esa posición fue subrayada en la Cumbre de Primavera de marzo 2006, donde se adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género y se asumió el compromiso de aplicar políticas que impulsarán el empleo femenino con el objetivo de apoyar el desarrollo económico, el bienestar y la competitividad en la Unión.
3. En el marco del diálogo interprofesional a escala europea, en la Cumbre de Primavera de marzo 2005 los interlocutores sociales firmaron un "Marco de Acción para la Promoción de la Igualdad de Género" con fecha límite de aplicación y evaluación de sus consecuencias el año 2008. Este Programa está dirigido a las organizaciones competentes de cada estado-miembro de la Unión que están invitadas a tomar acciones para la promoción del marco y contribuir a la planificación

¹²⁵ Secretaría General de Igualdad, y otros (2006), Protocolo de Colaboración entre la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior, Administración Pública y Descentralización y la OIG, la CGPACG, la CNCG, la CCIA y la Red Griega de Responsabilidad Social Corporativa (la Red R.S.C.) para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, texto en: <http://www.isotita.gr>

y difusión de prácticas y acciones adecuadas a escala nacional, sectorial, local y empresarial.

4. La responsabilidad por la participación equilibrada de hombres y mujeres en el trabajo y la igualdad en la vida profesional corresponde, de común acuerdo, al Estado, a los factores productivos y a la sociedad civil.

Las partes contratantes del Protocolo constatan que están delante de evoluciones y retos importantes en el entorno político, social, económico y profesional, los cuales afectan la posición de la mujer en la economía y el trabajo. Eso exige una revisión radical de los conceptos generales sobre el papel de la mujer.

Toman en cuenta también que:

1. Sobre la base del Programa Nacional de Reformas 2005-2008 del país, en cuyo marco Grecia se comprometió impulsar el crecimiento de la tasa de empleo femenino a 51%, el Estado, los agentes sociales y el mundo empresarial son llamados a elaborar conjuntamente varios objetivos, para el período hasta el año 2010, que garantizarán el futuro desarrollo del país y contribuirán en la conservación de la cohesión social. El crecimiento del empleo femenino, que en Grecia llega tan sólo a 46,2% (bastante inferior al promedio de la comunidad que es 55,6% y al de la meta estratégica de Lisboa que es 60%) debe convertirse en prioridad nacional. En este marco se desarrolla la planificación estratégica del nuevo período del programa (Marco Estratégico Nacional de Referencia 2007-2013 - MENR).
2. La participación de las mujeres en la población económicamente activa mejora la viabilidad de los sistemas de seguro y resuelve, en gran medida, el problema de la reducción de la mano de obra disponible que se nota en Grecia a causa del envejecimiento de la población. El crecimiento del empleo femenino contribuye también al aumento de la renta familiar y, como resultado, a atenuar los problemas económicos que condicionan la decisión de tener uno o más hijos.
3. La promoción de políticas por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tanto en las empresas como en el sector público lleva al aumento de la competitividad del país, porque crecen las posibilidades de encontrar y aprovechar de nuevos trabajadores con talento, capaces de ofrecer mucho al esfuerzo común de ampliar el conocimiento, promover la innovación, hacer frente al tema de la diversidad y consolidar la calidad en todas las fases del proceso productivo.
4. Las obligaciones familiares, la maternidad y la paternidad, además de ser una necesidad social, son también una riqueza tanto personal como colectiva, la cual, si está adecuadamente armonizada con el trabajo, vuelve a integrarse a la empresa como valor añadido.
5. La adopción de políticas y prácticas dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres trabajadores tiene las siguientes ventajas:

- Atrae la mejor mano de obra, independientemente del género, la cual lleva conocimiento e innovación en la empresa, valorizando capacidades como colaboración, inteligencia emocional, capacidad de análisis, valoración de un número mayor de variables al mismo tiempo, etc.
 - Crece la satisfacción personal de las mujeres con su trabajo y como consecuencia, se reduce el estrés profesional y crece la productividad.
 - La cualidad de vida de ambos géneros mejora gracias a las medidas que contribuyen en la armonización de la vida profesional con la familiar.
 - La presencia de las mujeres en puestos directivos ofrece nuevas posibilidades a la empresa. Se ha demostrado la existencia de una correlación entre la buena gestión de las empresas y la coexistencia de los dos géneros en puestos de responsabilidad.
 - Además, la oferta equitativa de empleo entre hombres y mujeres lleva al aumento del número de consumidores, porque, siendo las mujeres la mayor parte de la población de compra, aumentan así la parte de su renta invertida en el consumo.
6. La igualdad de oportunidades en el espacio profesional presupone el trato equitativo para hombres y mujeres en cuestiones como contratación, formación y evolución profesional, carrera profesional, ocupación de puestos de responsabilidad y remuneración. Como las causas de la discriminación son múltiples e interdependientes, su erradicación depende de la eliminación de muchos estereotipos, todavía vigentes en la sociedad y en las empresas, especialmente en lo que se refiere al rol de las mujeres en el trabajo y en la profesión. El éxito de las iniciativas cada vez promovidas depende del si se tome en cuenta la dimensión de género (gender mainstreaming) y a la vez si se planifiquen acciones positivas tanto por el Estado como por las empresas.
7. Especial atención se debe prestar a las pequeñas y medianas empresas que siempre enfrentan mayores dificultades en promover políticas de igualdad de oportunidades y en absorber el coste de ausencias del trabajo por razones de maternidad y permisos parentales. Por eso se hace necesario el apoyo a estas empresas para que puedan enfrentar los problemas correspondientes.
8. En el "Marco de Acciones para la Igualdad de Género" de los interlocutores sociales europeos, se han identificado cuatro prioridades interdependientes y de igual importancia que expresan la voluntad común de ambas partes en emprender las siguientes acciones: evaluación de los roles tradicionales de los géneros, promoción de las mujeres en los procesos de toma de decisión, apoyo al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y solución del problema de la brecha retributiva a razón de género.
9. La evolución del marco legislativo respecto a la igualdad de género a escala europea y nacional ha creado nuevos datos y compromisos en el mercado laboral.

10. Por todo lo anteriormente mencionado, la igualdad de oportunidades en el trabajo tiene una importancia estratégica para cada empresa, independientemente de su tamaño.

11. La extinción de las desigualdades que siguen presentes todavía en el mundo laboral en nuestro país exige voluntad política de la parte de todos los factores involucrados, del Estado, de los interlocutores sociales y de las empresas, a fin de promover políticas que incluyan (donde eso sea necesario) acciones positivas en favor de la igualdad de oportunidades en el empleo.

Las partes contratantes asumen el compromiso político común de realizar una serie de actividades coordinadas que llevarán al registro, la toma de conciencia y, finalmente, a la solución del fenómeno del trato desigual entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a algunas profesiones, la formación profesional, la evolución, el nivel de retribución y las condiciones de trabajo en general. En particular:

- a) Las organizaciones patronales (OIG, CGPACG, CNCG) encomendarán a sus centros de investigación una investigación y la redacción conjunta de un estudio que presentará la situación del trato discriminatorio entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, y las razones por este trato. Se dará énfasis en las diferentes características de cualidad. Las conclusiones del estudio ayudarán las organizaciones en hacer recomendaciones-proposiciones a sus miembros.
- b) Las organizaciones patronales, la CCIA (Cámara Comercial y Industrial de Atenas) y la "Red R.E.S" llevarán a cabo acciones para la promoción del emprendezaje femenino.
- c) Las organizaciones patronales, la CCIA y la "Red R.E.S" adoptaran iniciativas para informar a sus miembros y sensibilizarlos sobre el marco legislativo vigente y las evoluciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, como también sobre las buenas prácticas realizadas en las empresas a nivel nacional, europeo e internacional.
- d) Paralelamente, en un intento de concienciación más amplia sobre el problema, las organizaciones patronales, la CCIA y la "Red R.E.S", estimularán sus miembros a seguir y publicar periódicamente los datos sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de organización de la empresa.
- e) Las organizaciones patronales, la CCIA y la "Red R.E.S" realizarán actividades para la sensibilización de sus miembros sobre el incremento de la participación femenina en puestos de responsabilidad y en los órganos de toma de decisiones de las empresas y organizaciones.
- g) Confirmando la especial relevancia política de la iniciativa de los interlocutores sociales de crear el Fondo para el Empleo y la Formación Profesional, las organizaciones patronales colaborarán con la Confederación General de los Trabajadores de Grecia para aprovechar sus recursos, con el objetivo de comprometer una cuota concreta de su presupuesto en el apoyo de acciones de fomento al empleo femenino. Este apoyo se manifestará en medidas de sustitución, en períodos de permiso de maternidad, y medidas de conciliación de

la familia con el empleo, en particular en las empresas pequeñas y muy pequeñas.

- h) Las organizaciones patronales asumen la responsabilidad de estudiar la aplicación de nuevas formas de organización del trabajo en grandes y medianas empresas, formas que tendrán como objetivo la armonización de la vida familiar y la laboral por un lado, y por otro, apoyar el empleo y la capacidad de adaptación de las mujeres, facilitando su participación en programas de formación continua. Con ese objetivo, tomarán en cuenta las buenas prácticas de utilización flexible de los permisos vigentes, la aplicación de programas de teletrabajo, la aplicación opcional de trabajo a tiempo parcial, etc. Para que estas políticas sean exitosas, es oportuno planificarlas en relación con las necesidades organizativas de la empresa y de los trabajadores.

El Estado asume la responsabilidad de:

- a) Financiar investigaciones-estudios mencionados en el párrafo D.2.a del presente.
- b) Subvencionar, con recursos europeos y nacionales, empresas de cada tamaño en todo el país, para que ellas cubran los gastos necesarios para la creación de estructuras de cuidado de niños, eduquen y formen las mujeres trabajadoras, y se preparen para certificar la calidad de las políticas de igualdad de género, así que, en caso de demostrar interés, utilizar opcionalmente formas flexibles de organización de trabajo, favorables para ambos géneros. Se dará prioridad a las empresas pequeñas y medianas.
- c) Reforzar y apoyar la realización de Proyectos dentro del Marco Comunitario de Apoyo que se realizan por empresas o sus sindicatos, si el contenido de los proyectos es relativo a los objetivos de este acuerdo.
- d) Estudiar la posibilidad de conceder incentivos económicos u otros (por ejemplo alivios tributarios, reducción de las cotizaciones sociales) a empresas del sector privado o público para que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral con determinadas acciones, como por ejemplo equilibrio en la contratación de hombres y mujeres en puestos nuevos o vacantes, promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, replanteamiento de la carrera profesional, participación equitativa de las mujeres en programas de formación profesional, adopción de programas innovadoras de organización del tiempo laboral en la empresa para facilitar tanto a las mujeres como a los hombres en sus tareas domésticas, etc., después de haber certificado la aplicación de los proyectos correspondientes.
- e) Otorgar Premio anual de Igualdad de Género a empresas que promueven la Igualdad de Género en el ámbito laboral por medio de políticas de organización y administración de recursos humanos, según también lo mencionado arriba.

Las partes contratantes reconocen que esos esfuerzos tendrán los resultados deseados, si encuentran el apoyo de la sociedad entera. En relación con la erradicación de la existente desigualdad y el incremento de la participación femenina en la vida económica, las partes harán todo lo necesario para que estos mensajes sean dirigidos hacia todos los ciudadanos y divulgados entre ellos.

6. Regulaciones Legislativas

Las regulaciones legislativas que conciernen *los permisos por razones parentales y familiares* desempeñan un papel muy importante al tema de la conciliación de obligaciones familiares/profesionales y al apoyo sustancial del empleo femenino.

Concretamente, en caso de *enfermedad de miembros dependientes de la familia*, los trabajadores/-as tienen derecho a permiso no retribuido hasta 6 días laborales cada año civil. Este permiso se puede tomar de una sola vez o en partes y aumenta de 8 días si el/la beneficiario/-a tiene a su cuidado 2 hijos, y de 12 días por 3 o más hijos.¹³⁶ Miembros dependientes se consideran los hijos naturales y adoptados hasta la edad de 16, como también cualquier miembro de la familia que padece de alguna enfermedad severa o es minusválido³⁷ y no puede vivir solo. Por otra parte, en el sector público se permite también el permiso no retribuido por un período de hasta dos (2) años por razones serias personales.¹³⁸

El/la trabajador/-a tiene derecho también a *permisos de ausencia por la escuela*. En el caso de tener hijos menores de 16 años que asisten a clases de la enseñanza elemental o media, el/ella tendrá derecho a varias horas de ausencia del trabajo o de ausencia diurna, para visitar la escuela de los niños. Este permiso es retribuido y es como máximo 4 días al año.¹³⁹ Si ambos progenitores trabajan, se concede permiso a uno de ellos y cada vez se decide, después de un acuerdo mutuo, quién de los dos hará uso del permiso y por cuánto tiempo, pero el total del tiempo para ambos no puede sobrepasar los 4 días al año.¹⁴⁰ Del mismo modo se concede el permiso parental en el sector público.¹⁴¹

En lo que se refiere al *permiso parental de educación de niños*, este se concede a cada trabajador/-a hasta que el niño cumpla los 3,5 años y su duración puede llegar hasta los 3,5 meses para cada progenitor. Su disfrute comienza después del permiso de maternidad, no se percibe remuneración y se concede sobre la base de prioridad de los empleados de la empresa para cada año civil. Una condición indispensable para el permiso parental de educación de niños es haber cumplido un año de trabajo con el mismo empleador y que el otro progenitor trabaje fuera de casa. Si ambos padres cumplen con las condiciones, ellos deciden cual de los dos será el primero en hacer uso del permiso y para qué período de tiempo. El derecho al permiso parental vale para cada hijo por separado y es vigente para los hijos adoptivos ta-

¹³⁶ Artículo 7 de la Ley 1483/1984 [Boletín Oficial del Estado A' 153/B.10.84], texto en: <http://www.et.gr> y artículo 11 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 2000 – 2001/23.5.2000, texto en: <http://www.gsee.gr>

¹³⁷ Artículo 2 de la Ley 1483/1984, *op. cit.*

¹³⁸ Artículo 51(2) de la Ley 3528/2007 (Nuevo Código de Funcionarios Públicos) [Boletín Oficial del Estado A' 26/9.2.2007], texto en: <http://www.et.gr>

¹³⁹ Artículo 9 (1) de la Ley 1483/1984, *op. cit.*

¹⁴⁰ Artículo 9 (2) de la Ley 1483/1984, *op. cit.*

¹⁴¹ Artículo 53 (6) de la Ley 3528/2007, *op. cit.*, y *Circular sobre «Aclaraciones sobre los permisos que se conceden a los funcionarios públicos sobre la base del nuevo Código de Funcionarios»* [14.5.2007], texto en: http://www.ypes.gr/ypes_po/

mbién. En caso de separación, divorcio, viudedad o nacimiento de hijo fuera de matrimonio, derecho a permiso parental tiene él que tiene la custodia del hijo. El permiso se considera, y es, remunerado como tiempo trabajado y no debe conducir en condiciones menos favorables en el empleo ni en las relaciones laborales. Al terminar el permiso parental de educación de niños el/la trabajador/a tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo (el mismo o similar) y este puesto de ningún modo puede ser inferior al puesto ocupado antes de hacer uso del permiso parental de educación de niños.¹⁴²

En las familias monoparentales y en el caso de progenitor viudo/a o soltero/a que tiene la custodia del hijo, se concede permiso de educación de niños remunerado por 6 días laborables al año, aparte del permiso al que tiene derecho conforme a otras disposiciones. Progenitor con 3 o más hijos tiene derecho a permiso de 8 días laborables. Este permiso se concede por las crecientes necesidades en el cuidado de niños hasta la edad de 12 años cumplidos, y se da de modo no interrumpido o en partes después de entendimiento con el empleador según las necesidades del progenitor, y no puede coincidir con el inicio o final de las vacaciones anuales.¹⁴³

Para los funcionarios públicos y los empleados en organizaciones que son Personas Jurídicas de Derecho Público, el permiso parental es de 2 años y se concede para la educación de niño hasta los 6 años de edad. En caso de nacimiento de tercer o más hijos se conceden 3 meses de este permiso con plena retribución. En caso de separación, divorcio, viudedad o nacimiento de hijo de padres fuera de matrimonio, el progenitor que tiene la custodia tiene derecho a permiso parental.¹⁴⁴

La duración del período de permiso retribuido por maternidad es de 17 semanas para los empleados en el sector privado. Las 8 semanas obligatorias son antes de la eventual fecha de parto y las otras 9 semanas, después del parto. En caso de parto prematuro el resto del permiso se disfruta después del parto, hasta que se cumplan las 17 semanas.¹⁴⁵ En el sector público se concede permiso, plenamente retribuido, por 8 semanas antes y 12 semanas después del parto. En caso de nacimiento de otro hijo (después del 3^o), el aumento del período de cada permiso después del parto es de 2 meses complementarios. En caso de parto después de la fecha prevista no se reduce el período de permiso que se concede después del parto, y en caso de parto prematuro el resto del permiso se disfruta después del parto.¹⁴⁶

Las trabajadoras tienen el derecho también de ir al trabajo una hora más tarde o salir del tra-

¹⁴² Artículo 5 de la Ley 1483/1984, *op.cit.*, artículo 25 de la Ley 2639/1998 (Boletín Oficial del Estado 205 A /2.9.1998), texto en: <http://www.et.gr>, artículo 8 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 1993/9.6.1993, texto en: <http://www.qsee.gr> y artículo 6 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 2002 – 2003/29.4.2002, texto en: <http://www.qsee.gr>

¹⁴³ Artículo 7 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 2002 – 2003/29.4.2002, *op.cit.*

¹⁴⁴ Artículo 53 (1, 5) de la Ley 3528/2007, *op.cit.*

¹⁴⁵ Artículo 7 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 2000 – 2001/23.5.2000, *op.cit.* y artículo 7 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 1993/9.6.1993, *op.cit.*

¹⁴⁶ Artículo 52 (1, 2) de la Ley 3528/2007, *op.cit.*

bajo una hora antes, cada día por un periodo de 30 días (derecho a *permiso por lactancia y cuidado de hijos*). Como punto de partida se considera el final del permiso de parto, es decir 9 semanas después del parto. Alternativamente, después de entendimiento con el empleador, la jornada laboral de las madres se puede reducir de 2 horas al día en los primeros 12 meses y de una hora durante otros 6 meses más. El padre tiene derecho también a ausencia a causa de cuidado de hijo, si la madre no hace uso de la misma después de presentar a su empleador un certificado del empleador de la madre.¹⁴⁷ El/la trabajador/a tiene el derecho de solicitar alternativamente (en lugar de horario reducido) un permiso continuo y retribuido de tiempo equivalente y en el período que corresponde a la jornada reducida para el cuidado del niño. En este caso el empleador debe estar de acuerdo y el permiso se concede de una sola vez o en partes.¹⁴⁸

Respectivamente, en el sector público la jornada del progenitor empleado/a se reduce de 2 horas al día si los hijos son menores de 2 años y en 1 hora si los hijos tiene entre 2 y 4 años. El progenitor funcionario/a tiene derecho a 9 meses de permiso retribuido para la educación de niño en caso de no hacer uso del horario reducido. La jornada laboral reducida de 1 hora se prolonga por 6 meses más y respectivamente el permiso de 9 meses por 1 mes, en el caso de progenitor soltero/a, viudo/a, divorciado/a o minusválido/a (de discapacidad de 67% o más). En caso de nacimiento de 4º hijo, el horario reducido se prolonga por 2 años más.

Si ambos progenitores son funcionarios en el sector público, con una declaración común determinan quién de los dos hará uso del permiso de educación de niños, salvo si, con una declaración común, definen los períodos en los cuales cada uno hará uso, pero siempre sucesivamente y dentro del período de tiempo predeterminado. Si uno de los esposos trabaja en el sector privado, en la medida que tiene derecho a medidas de apoyo completa o parcialmente iguales, el/la empleado/a puede hacer uso de esas medidas en la parte que el/la esposo/a no hace uso de la suyas o en la parte que queda de las medidas de apoyo del sector público. Si la esposa del empleado no trabaja o no se dedica a ninguna profesión, el esposo no tiene derecho de hacer uso de esas medidas de apoyo, excepto si la esposa se considera incapaz de enfrentar los problemas de educación del hijo a causa de enfermedad o lesión. Cuando a uno de los progenitores se le concede el permiso parental, el otro no tiene derecho de hacer uso de éste durante el mismo período. En caso de separación, divorcio, viudedad o nacimiento de hijo fuera de matrimonio, derecho a la ayuda tiene el padre que tiene la custodia.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Artículo 6 (1, 2) del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 2002 – 2003/29.4.2002, *op. cit.* y artículo 8 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 2004 – 2005/28.5.2004, texto en: <http://www.psee.org>

¹⁴⁸ Artículo 9 del Convenio Colectivo de Trabajo, General a escala Nacional, 2004 – 2005/28.5.2004, *op. cit.*

¹⁴⁹ Artículo 53 (2, 3, 4, 5) de la Ley 3528/2007, *op. cit.*

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA Y HALLAZGOS

I. ENFOQUE METODOLÓGICO

1. Objeto y meta de la investigación

Objeto de la investigación es la evaluación de las iniciativas existentes de desarrollo que apoyan a la participación de las mujeres en el empleo a escala local y, concretamente, la participación de las empresarias y las profesionales autónomas. Las iniciativas de desarrollo investigadas tienen como objetivo el apoyo a empresarias y profesionales autónomas a) en relación con el esfuerzo de alcanzar un equilibrio entre la vida familiar/personal y laboral, y b) en relación con la iniciación de una nueva empresa por medio del emprendizaje o el auto-empleo.

El objetivo de la investigación es hacer destacar, por medio de la valoración que se hizo en las mujeres de la muestra, los temas que conciernen la promoción del emprendizaje femenino, el fomento del ejercicio de profesiones autónomas, el registro de las dificultades que las mujeres enfrentan en su trabajo, dando énfasis en el equilibrio entre la vida familiar/personal y la profesional. Meta adicional de la investigación es así mismo someter propuestas acerca del desarrollo y la aplicación de un marco de política social a escala local que facilitará la movilización de los recursos locales (humanos y materiales) y apoyará a la participación de las mujeres en el empleo y en los sectores de toma de decisiones económicas y políticas.

La aplicación de este enfoque de investigación se considera oportuna ya que las políticas (europeas y nacionales) plantean como primera prioridad el desarrollo local y la promoción del mercado local. El apoyo a esa dimensión local no se puede lograr sin la participación activa de las mujeres en el empleo a escala local y regional. Además, aunque se han realizado investigaciones sobre el emprendizaje y el trabajo autónomo, la presencia y la contribución de las mujeres no han sido estudiadas de manera suficiente. La promoción de la actividad empresarial femenina es una meta principal también para el logro de una verdadera política de desarrollo económico. Por consiguiente, al cubrir los vacíos de investigación existentes en este sector y con los hallazgos de las investigaciones respectivas a lo mejor se contribuya a la formación de propuestas para el desarrollo de políticas de empleo e igualdad de género.

2. Método investigativo y recogida de datos

En el proceso de realización de la investigación inicialmente se investigó la bibliografía internacional y griega sobre el tema investigado para examinar teóricamente el dicho tema y formular las hipótesis de la investigación. La investigación se realizó con una muestra de 123

mujeres empresarias o autónomas proviniendo de dieciséis (16) entidades públicas departamentales de nuestro país. Para la recogida de la información primaria se elaboró un cuestionario estructurado, de veinticuatro (24) preguntas y de una duración de 10 a 20 minutos. Como unidad de muestreo se utilizó la empresa femenina y las personas elegidas para la muestra son únicamente mujeres empresarias y autónomas y "propietarias" de empresas.

La selección de la muestra se hizo de modo aleatorio y la muestra consta de mujeres empresarias y autónomas que trabajan en los sectores productivos secundario y terciario. Para el mejor análisis de la intensidad del emprendizaje femenino se incluyeron diferentes zonas de toda Grecia (del Departamento de Evros hasta Creta, y de las islas Iónicas hasta las islas del Dodecaneso). El número de los cuestionarios recogidos desde Ática es mayor (45,5%), ya que según el Servicio Nacional de Estadística de Grecia (censo 2001) en el departamento de Ática trabaja el 31% de las mujeres empleadoras y auto-empleadas.

Como se ha mencionado arriba, el porcentaje de aceptación alcanzó el 66.7% de las encuestadas, es decir, se administraron 190 cuestionarios para recoger 123 cuestionarios completamente rellenos. Después de la fase de rellenar los cuestionarios se pasó a la fase de su verificación estadística sistemática y a la codificación de las respuestas dadas a cada pregunta para que el análisis estadístico de los datos sea posible. Por lo tanto, se realizó control de planitud y precisión.

La investigación comenzó en mayo, 2007 y terminó en septiembre, 2007.

Además, en el análisis de los resultados de la investigación se utilizaron métodos de estadística descriptiva e inductiva tales como:

1. Determinación de las frecuencias y porcentajes de cada variable-categoría en la muestra.
2. Diagramas de barras y diagramas circulares de frecuencias para todas las variables.
3. Prueba de Independencia (χ^2).

La elaboración estadística se efectuó utilizando el programa estadístico SPSS 13.

Finalmente, es importante mencionar que aunque los hallazgos de la presente investigación son muy útiles en señalar determinadas tendencias registradas en el desarrollo de la actividad profesional, e iniciativas locales relativas al emprendizaje femenino y el ejercicio de profesión autónoma, sin embargo, el pequeño número de la muestra y su distribución desigual y limitada geográficamente, no pueden remitir los resultados concretos a conclusiones generales.

3. El cuestionario

Antes de la elaboración del cuestionario se realizó una encuesta-piloto (con 20 mujeres empresarias/autónomas) para examinar y identificar posibles problemas o faltas de la herramienta de investigación. Se corrigieron las imprecisiones encontradas en el cuestionario inicial y se elaboró la versión final.

Los cuestionarios se rellenaron en julio y agosto 2007, y cubren todos los días de la semana y casi todas las horas del día. Los 70 cuestionarios de la muestra total se rellenaron con contacto personal entre investigadores/as y muestra. El resto fue enviado por correos a causa de la distribución geográfica de la muestra en diversas zonas de Grecia.

Las preguntas del cuestionario son cerradas (respuestas Si / No, respuestas de selección múltiple y de escala con cinco grados). El cuestionario está estructurado en las siguientes cuatro unidades:

1. Características socio-demográficas de la muestra
2. Obligaciones familiares de las mujeres y dificultades al ámbito profesional, las correspondientes prestaciones del Estado y temas relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional.
3. Evaluación de los incentivos y las medidas para la organización y gestión de la empresa.
4. Evaluación de las iniciativas de desarrollo realizadas a escala local.

Detalladamente, en la primera unidad se presentan: género, edad, estado civil, nivel de formación, profesión, sector y jornada laboral de la encuestada.

En la segunda unidad se analiza: a) si las obligaciones familiares impiden su evolución profesional, b) el grado de satisfacción de la mujer empresaria/autónoma con respecto al modo de conciliar la vida profesional con la familiar/personal, c) el grado de suficiencia de las prestaciones con respecto a la conciliación entre el ámbito laboral y familiar.

La tercera unidad contiene preguntas sobre los incentivos que impulsan a las encuestadas a iniciar su propio negocio o trabajar como autónomas, las dificultades que enfrentan, su opinión sobre el desarrollo de su empresa u oficina, como también las medidas que ellas consideran que son oportunas para animar a las mujeres para que abran su propio negocio o trabajen como autónomas en la zona.

La última unidad contiene preguntas relacionadas con las iniciativas de desarrollo realizadas en el municipio/comunidad de la encuestada, como son los programas "Asistencia a domicilio", unidades para el cuidado de niños, centros de asesoramiento para apoyar a familias, mujeres y adolescentes, Centros Abiertos de Protección de los Ancianos, campamentos de verano, servicios de asesoramiento, etc., así como iniciativas que mientras ya existen en Europa (servicios de planchado, reparación de coches, banco de tiempo, servicios de arreglo de cuentas, etc.), no se ofrecen a los ciudadanos griegos. Incluye también preguntas sobre: a) iniciativas de desarrollo que utiliza la encuestada, b) grado de satisfacción de las mujeres en relación con el uso de estas iniciativas, c) nivel de suficiencia de las iniciativas concretas en cubrir las necesidades de las encuestadas, y d) la opinión de las encuestadas sobre la continuación futura de dichas iniciativas en su zona.

4. Hipótesis del estudio

Los hallazgos y el marco teórico de la investigación (así como se exponen en la primera parte) son la base de formulación de las hipótesis de la investigación. Concretamente, muchos elementos que aparecen en informes e investigaciones actuales sobre el emprendizaje y el empleo femenino y conciernen sus características, así como los ejes y las acciones de las políticas nacionales sobre el empleo femenino y el emprendizaje han sido el incentivo para que la investigación avance aún más. Por ejemplo, el hecho de que el alcance y el desarrollo limitado del emprendizaje femenino (así como se refleja en los estudios) está directamente ligado con las dificultades en equilibrar la vida profesional con la familiar, la baja autoestima, el deficiente acceso a la información sobre programas y con la falta de capital financiero y cognitivo, constituyeron parámetros importantes que centraron el interés de investigación en las direcciones correspondientes.

Según la bibliografía, las hipótesis de investigación propuestas para que sean examinadas son las siguientes:

- La edad de las mujeres está ligada al grado de conocimiento que tienen ellas sobre las iniciativas de los municipios/comunidades, pero también a la utilización correspondiente que hacen de estas iniciativas.
- El estado civil de las mujeres está ligado con el marco de apoyo familiar, estrecho y más amplio, relativo a las obligaciones/tareas familiares.
- El estado civil de las mujeres influye el grado de equilibrio entre la vida profesional y la personal.
- La existencia o no de hijos se relaciona con los obstáculos que las mujeres enfrentan en el ejercicio de su actividad profesional.
- La edad de los hijos de las mujeres afecta el grado de utilización de las iniciativas de desarrollo de sus Municipios/Comunidades.
- El nivel de formación de las mujeres está ligado con los factores que les impulsan a iniciar su actividad empresarial.
- Hay diferencias entre los factores que impulsan a las autónomas y las empresarias en emprender su actividad profesional.
- Hay diferencias entre las autónomas y las empresarias en lo que se refiere a los obstáculos que tienen que enfrentan durante su actividad profesional.
- Hay diferencias entre las autónomas y las empresarias en el grado de conocimiento de las iniciativas de desarrollo de sus Municipios/Comunidades.
- El horario de trabajo de las mujeres afecta el grado de conocimiento de las iniciativas de desarrollo de sus municipios/comunidades y su respectiva utilización.
- El tiempo invertido por las mujeres en tareas domésticas está vinculado a la ayuda que ellas reciben.
- El tiempo invertido por las mujeres en tareas domésticas influye el grado de conocimiento de las iniciativas de desarrollo de los municipios/comunidades.

III. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS DATOS

1. El perfil de las empresarias y de las autónomas

1.1 Las características demográficas de la muestra

La mayoría de la muestra proviene del departamento de Ática (45,5%), ya que, como se ha mencionado, la actividad empresarial y las profesiones autónomas tienen en Ática un desarrollo particular. Importantes son también los porcentajes de los departamentos de Magnisia y Evros (14,6% y 8,9% respectivamente) con la distribución correspondiente de la muestra por ciudad. Además, la mayoría de las encuestadas en Ática tienen la sede de su empresa u oficina en los barrios del Sur y Este (42,9% y 37,5% respectivamente).

Analizando las características demográficas de las encuestadas, la mayoría (59,3%) tiene entre 26 y 45 años, un grupo de edad particularmente productiva en materia de actividad profesional y creación del marco personal/familiar. Pero es también importante el porcentaje de mujeres entre 46 y 60 años (28,5%), porque a esa edad las mujeres tienen menos obligaciones familiares pero a la vez, a razón de su edad, les es difícil encontrar trabajo asalariado y por eso se dedican a la actividad empresarial.¹⁵⁸ En el diagrama que sigue se ve detalladamente la distribución por edad.

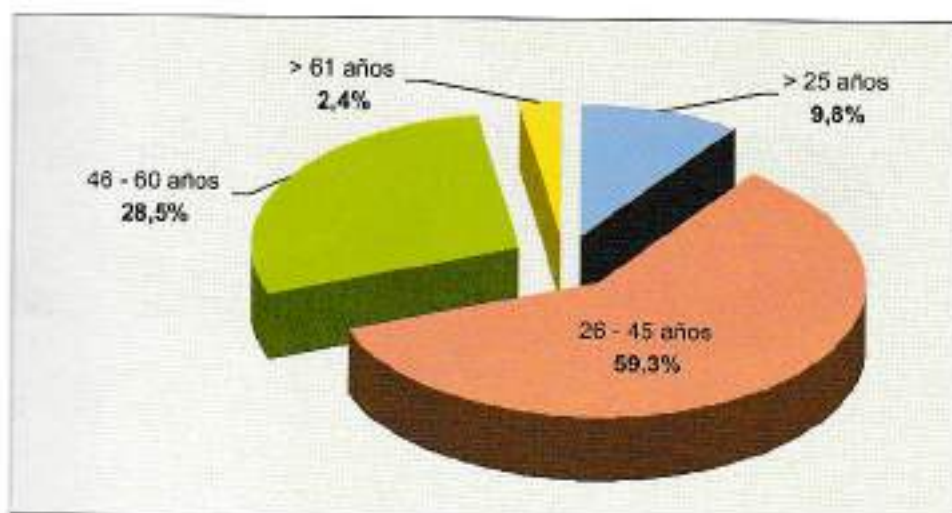


Diagrama 1. Edad

En lo que se refiere al estado civil, la mayoría de las mujeres son casadas (60,2%), aunque es importante también el porcentaje de las solteras (29,3%), un porcentaje que se explica con el reparto de las mujeres por edad. En el diagrama 2 se presenta detalladamente el estado civil.

¹⁵⁸ Niza-Pazarzi, E. y Giannakourou, M. (2003), *op.cit.*, p. 8, y Ioannidis, S. (2007), *op.cit.*, pp. 42-43.

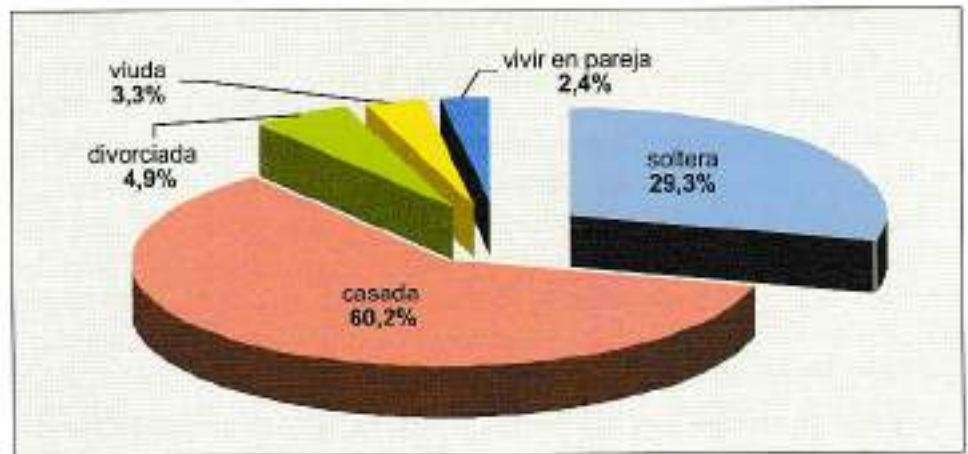


Diagrama 2. Estado civil.

El 40,7% de las mujeres de la muestra no tienen hijos. La mayoría tiene 2 hijos (33,3%) o uno (14,6%), y un pequeño porcentaje de las mujeres tiene 3 hijos (10,6%).

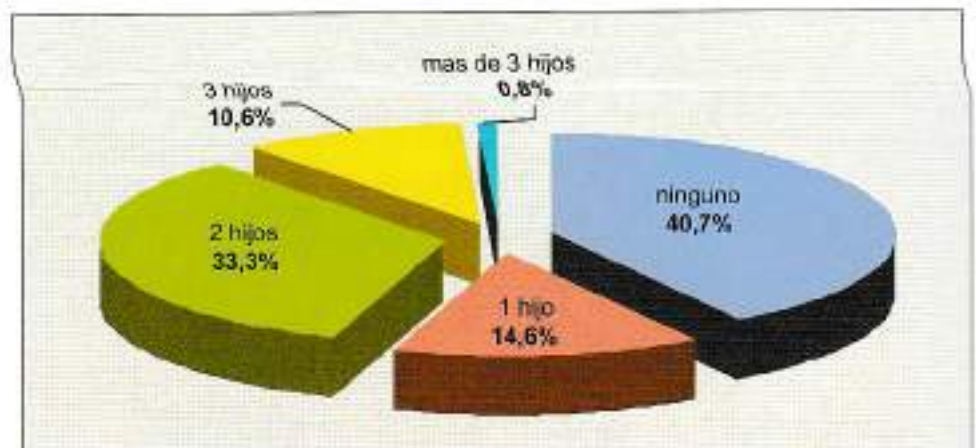


Diagrama 3. Número de hijos

La edad de los hijos se puede ver en el diagrama 4. En su mayoría las mujeres que trabajan en el sector empresarial o en las profesiones autónomas, tienen hijos mayores de 16 años. La edad de los hijos se explica con el hecho que las mujeres se dedican, normalmente, a la actividad empresarial cuando no tienen obligaciones familiares que exigen su presencia permanente en la casa (por ejemplo, educación de niños).¹⁵¹

¹⁵¹ *Ibíd.* Vea también Dermanakis, E.N. (2004 b), *op.cit.*, p. 5, donde se menciona lo siguiente: «... cuanto más corta sea la edad del hijo en el hogar, menos probabilidades existen para que las mujeres inicien una actividad empresarial, comparado con los hombres».

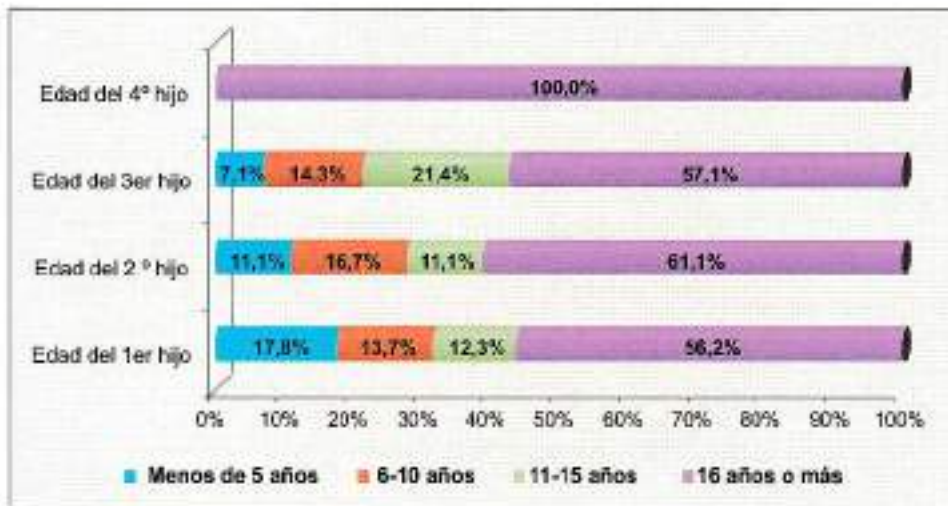


Diagrama 4. Edad de hijos

Respecto al nivel de formación de las empresarias o autónomas, vemos que el 27,7% tiene bachillerato con orientación general o técnico-profesional, mientras que un porcentaje considerable es graduado de la Universidad (18,7%) y de estudios de postgrado (13,8%). En el diagrama siguiente se describe detalladamente el nivel de formación de las encuestadas.



Diagrama 5. Nivel de formación

La mayoría de las encuestadas son empresarias (74,8%), mientras que el 25,2% ejerce profesión autónoma.

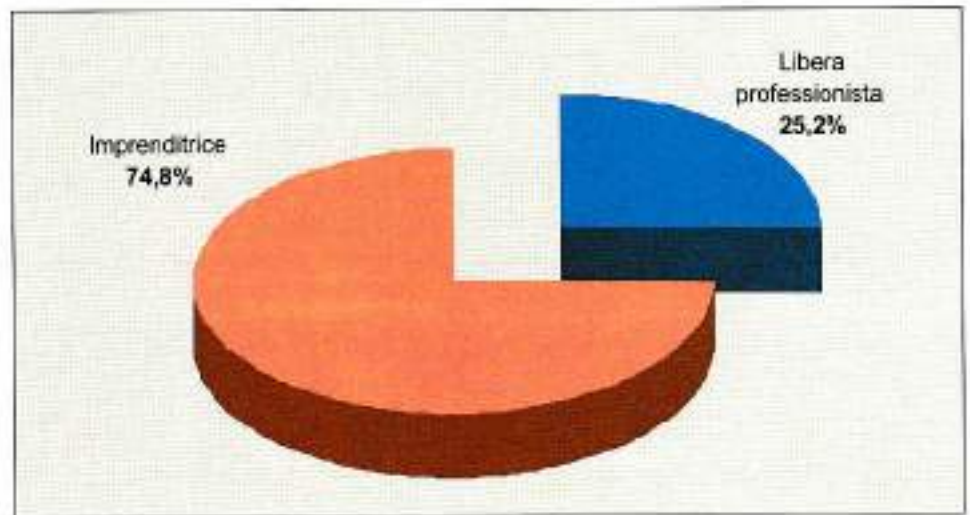


Diagrama 6. Profesión

En el siguiente diagrama se ven detalladamente los sectores de actividad económica de las autónomas. Cabe destacar que todas las encuestadas se dedican a la prestación de servicios, ya que la mayoría de las mujeres está en el sector terciario. Por otra parte, esta tendencia de las mujeres hacia el nivel terciario se constata a escala mundial.

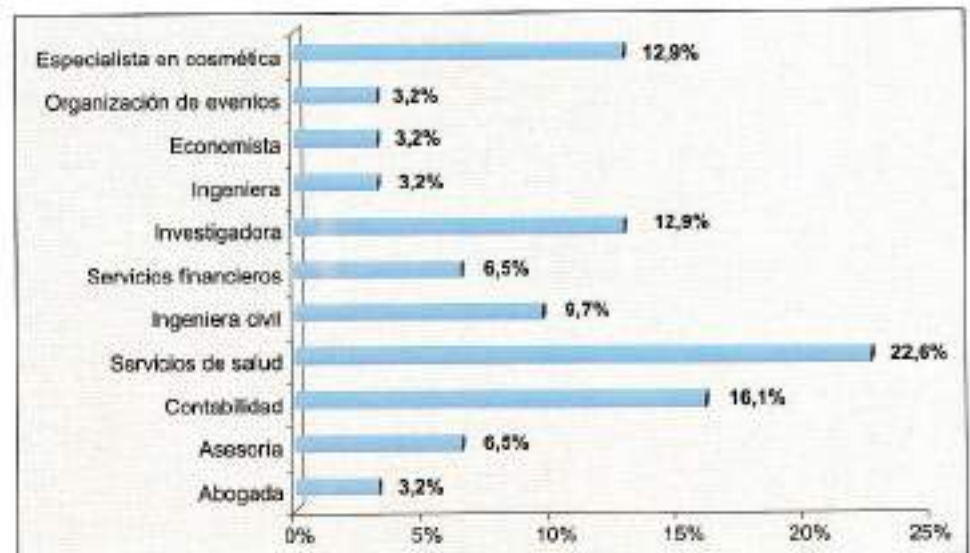


Diagrama 7. Actividad de las autónomas

La misma tendencia se observa en las empresarias, donde el 63% se dedica al comercio al por menor.

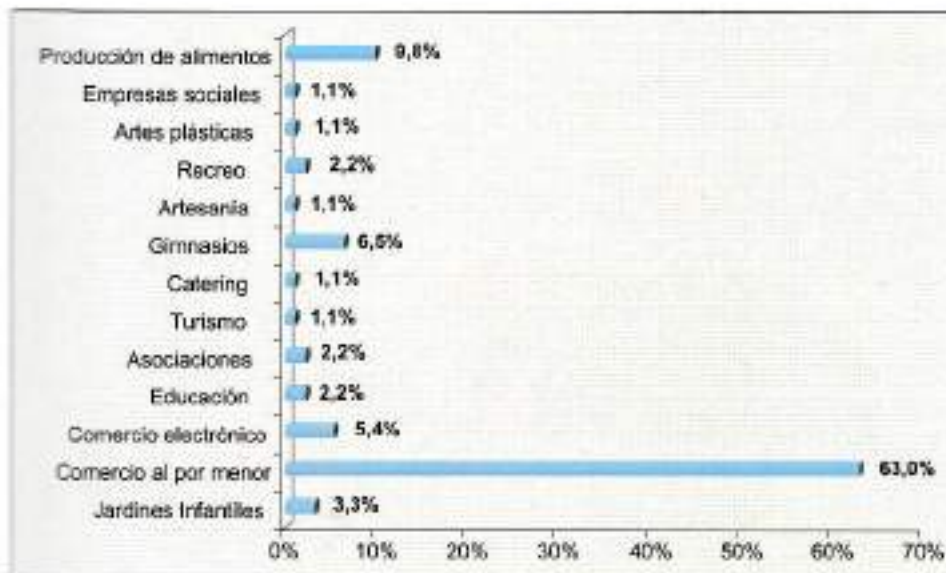


Diagrama 8. Actividad de las empresarias

1.2 Obligaciones familiares de las mujeres e impedimentos al ámbito profesional

En continuación, se trata de identificar el grado de conciliación de la vida familiar con la profesional. Las horas dedicadas diariamente al trabajo son para la mayoría (51,2%) entre 8 y 10, mientras que un porcentaje significativo de las encuestadas (22,8%) trabajan más de 10 horas. Trabajar más que la jornada laboral legal es un fenómeno que se ve tanto en las autónomas como en las empresarias a causa de su esfuerzo de incrementar sus ganancias, pero mejorar también sus empresas.



Diagrama 9. Promedio de jornada laboral

Las empresarias y las autónomas además de su ocupación profesional se dedican también a las tareas domésticas. La mayor parte de ellas (53,7%) invierte entre 1 y 2 horas diariamente a las labores del hogar. El reducido tiempo para las tareas domésticas se explica por las respuestas dadas a la pregunta anterior, donde la mayoría declara que dedica muchas horas a la profesión que ha elegido,

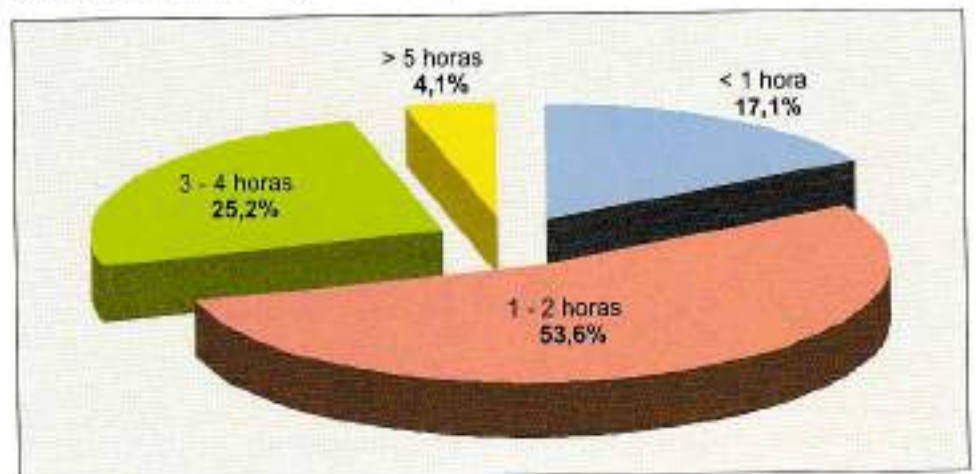


Diagrama 10. Promedio de tiempo dedicado a tareas domésticas

La mayoría de las encuestadas (30,3%) considera que las obligaciones familiares impiden poco su evolución profesional, mientras que 23% no las considera carga. Pero también es importante el porcentaje de mujeres que considera que las obligaciones familiares afectan muy negativamente su evolución profesional (23%). En el diagrama 11 se presentan las opiniones de las mujeres con respecto al grado en que las obligaciones familiares afectan la evolución profesional.

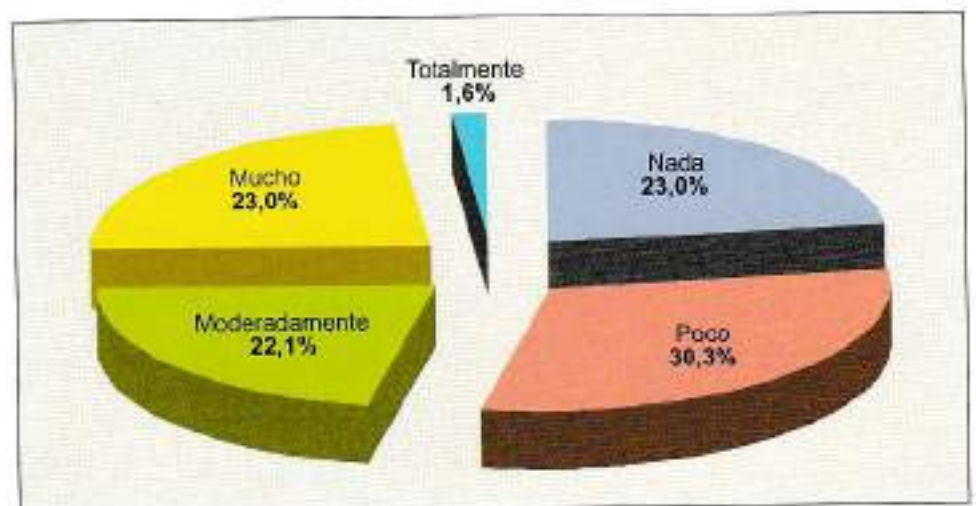


Diagrama 11. Grado en que las tareas domésticas impiden la evolución profesional

El 36,9% de las encuestadas declaran estar muy satisfechas con el modo de conciliar la vida profesional con la personal/familiar. Precisamente el mismo porcentaje (36,9%) declara un grado moderado de satisfacción. Según entonces las opiniones de las encuestadas, las mujeres pueden equilibrar la vida profesional con la familiar. En el diagrama siguiente se ven detalladamente los puntos de vista de las encuestadas con respecto a ese tema.

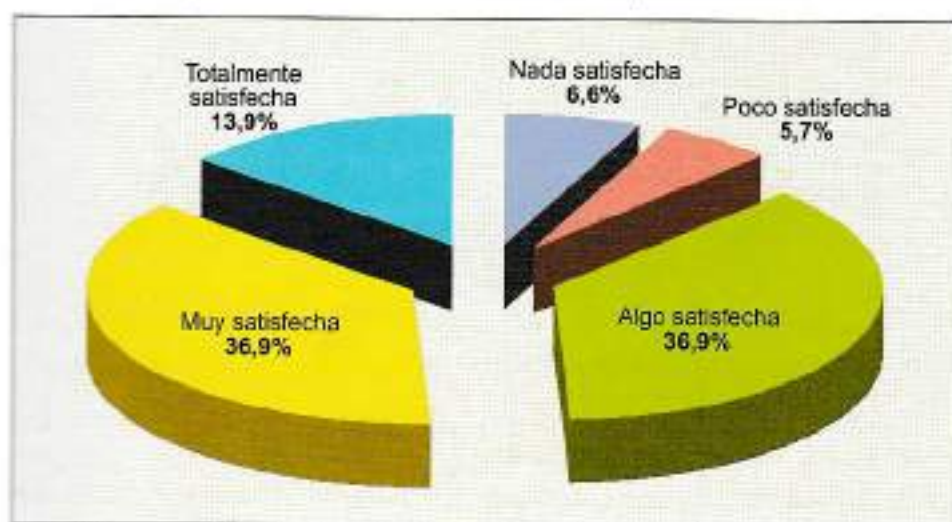


Diagrama 12. Grado de satisfacción de la combinación de la vida profesional con la personal/familiar

Aunque, en relación con su propio esfuerzo para conciliar la vida profesional con la personal las mujeres de la muestra se sienten satisfechas, no expresan la misma satisfacción en relación con las prestaciones estatales. Así, la mayoría no se siente nada satisfecha (38%) o se siente poco satisfecha (33,9%) con las prestaciones estatales para lograr la conciliación de la vida profesional con la personal/familiar. Cabe señalar que ninguna de las encuestadas contestó sentirse totalmente satisfecha con las prestaciones para la conciliación de la familia con el trabajo.

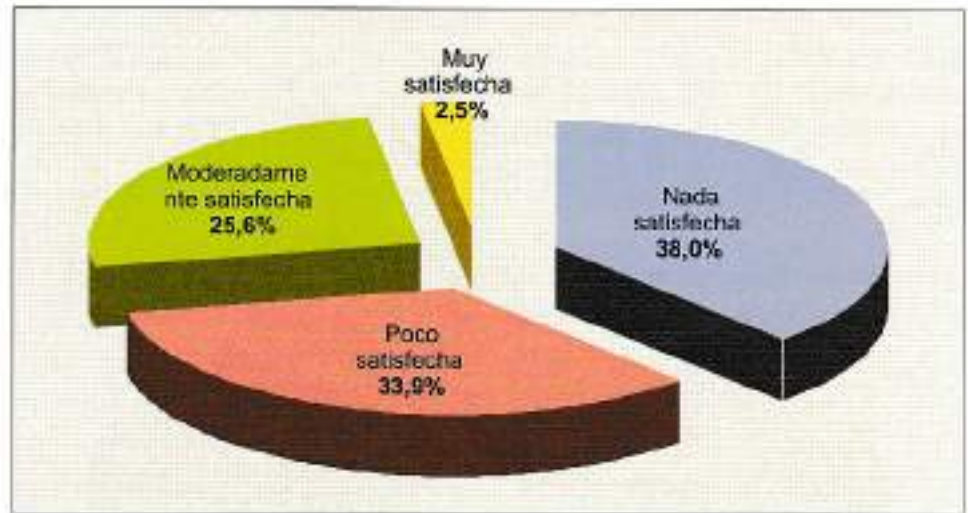


Diagrama 13. Grado de satisfacción por las prestaciones estatales

La ayuda que las encuestadas reciben en sus tareas domésticas proviene principalmente de su esposo/pareja (36,9%) y de sus padres (32,8%). Es grande también la cantidad de mujeres que tienen una persona contratada para ayudarles en sus tareas domésticas (28,1%), mientras el 27% contesta que no tiene ayuda de nadie.

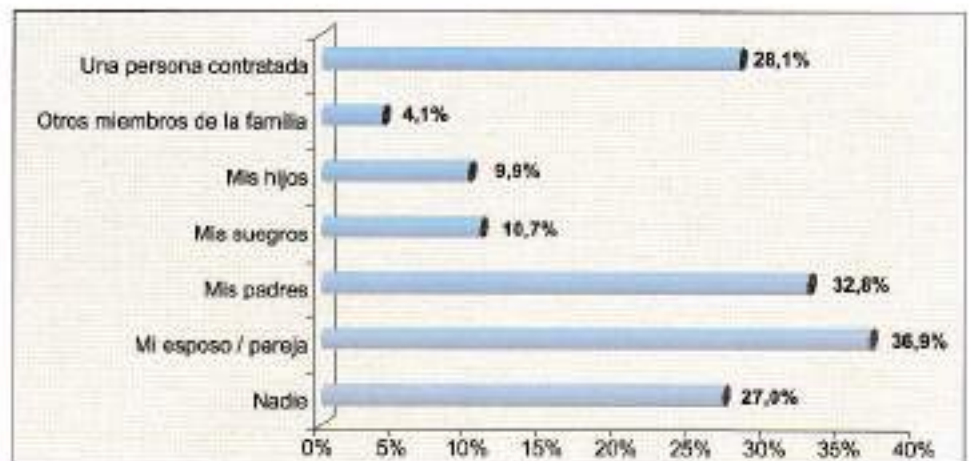


Diagrama 14. Ayuda a las tareas/obligaciones domésticas

La ayuda que reciben las encuestadas en la educación de los hijos menores viene ante todo de su esposo/pareja (49%), de los padres (44,9%) y de los suegros (26,5%).¹⁵²

¹⁵² El número de mujeres con hijos menores de edad es cincuenta (40,7%) en un total de 123 mujeres de la muestra.



Diagrama 15. Ayuda en la educación de los hijos

1.3 Evaluación de motivos y medidas para la organización y la gestión de la empresa y de la profesión autónoma

La mayoría de la muestra (49,2%) declara que es "muy" importante tanto que las mujeres desarrollen actividades empresariales como que ejercen profesión autónoma, el 40% considera que es "excesivamente importante" y el 9,2%, que es "moderadamente" importante.

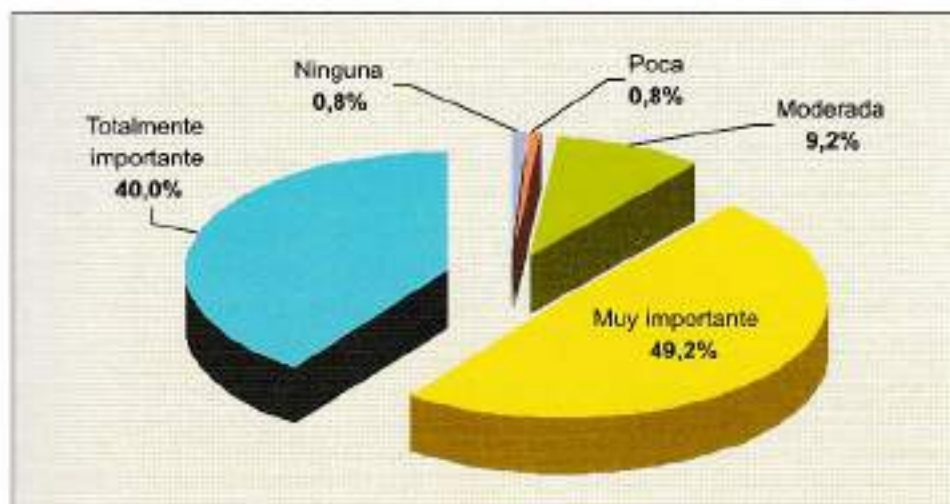


Diagrama 16. Importancia del desarrollo del emprendizaje y del auto-empleo

Según las encuestadas, los factores que contribuyen a la iniciación de la actividad empresarial son principalmente el apoyo del ámbito familiar (56,9%), su estado psicológico, ya que sienten que están listas ser empresarias o profesionales (48,8%) y el conocimiento previo o su experiencia (42,3%).¹⁵⁵



Diagrama 17. Factores que contribuyen a la iniciación de una empresa o profesión autónoma

Los principales obstáculos que enfrentan las empresarias y las autónomas son el alto nivel de competencia (51,2%),¹⁵⁶ la dificultad en equilibrar la vida profesional con la personal (44,7%), así que las dificultades económicas (32,5%). El 15,4% declara que a razón de género las tratan con desconfianza y el 11,4% declara que su negocio no va tan bien como esperaba. El alto nivel de competencia quizá se debe al hecho de que las encuestadas trabajan en sectores económicos, como el comercio al por menor, donde el número de empresarios es mayor, comparado con otros sectores (ver diagrama 18).

¹⁵⁵ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *op.cit.*, p. VI.

¹⁵⁶ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *op.cit.*, p. 52 y 96-97.



Diagrama 18. Obstáculos que enfrentan las empresarias/autónomas

El 51,7% de las mujeres declaran estar muy satisfechas con el desarrollo de su actividad profesional, mientras 34,2% están moderadamente satisfechas.

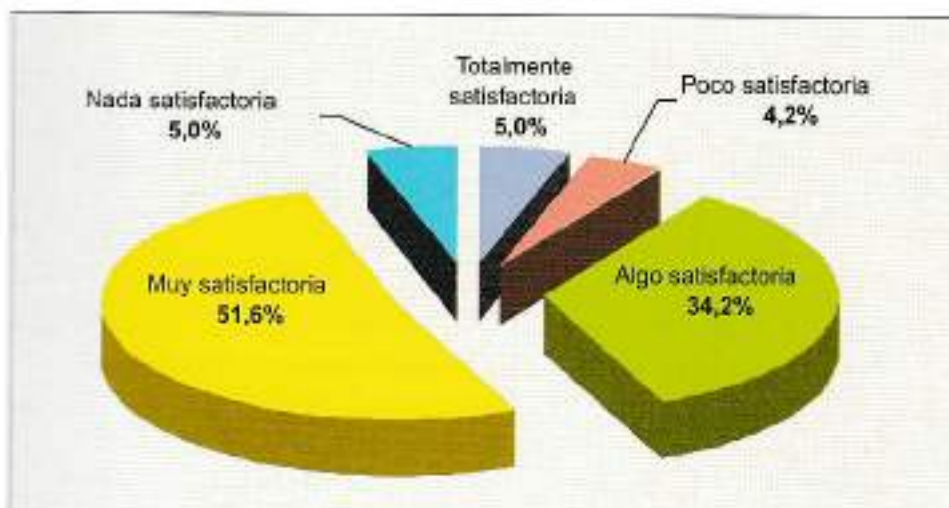


Diagrama 19. Grado de satisfacción de la actividad profesional

Con respecto a las medidas de apoyo para crear una nueva empresa o ejercer profesión autónoma, según la opinión de las mujeres, la primera opción son las subvenciones o los préstamos en condiciones privilegiadas (45,6%). Segunda opción son las reglamentaciones favorables y los incentivos estatales a nivel local (22,9%), tercera opción es la información/puesta al día continua de las mujeres por parte de las autoridades locales sobre las subvenciones, iniciativas, programas, etc. (22,7%) y la cuarta, la creación y desarrollo de estructuras de asesoramiento para asuntos de auto-empleo y actividad empresarial (20,6%).

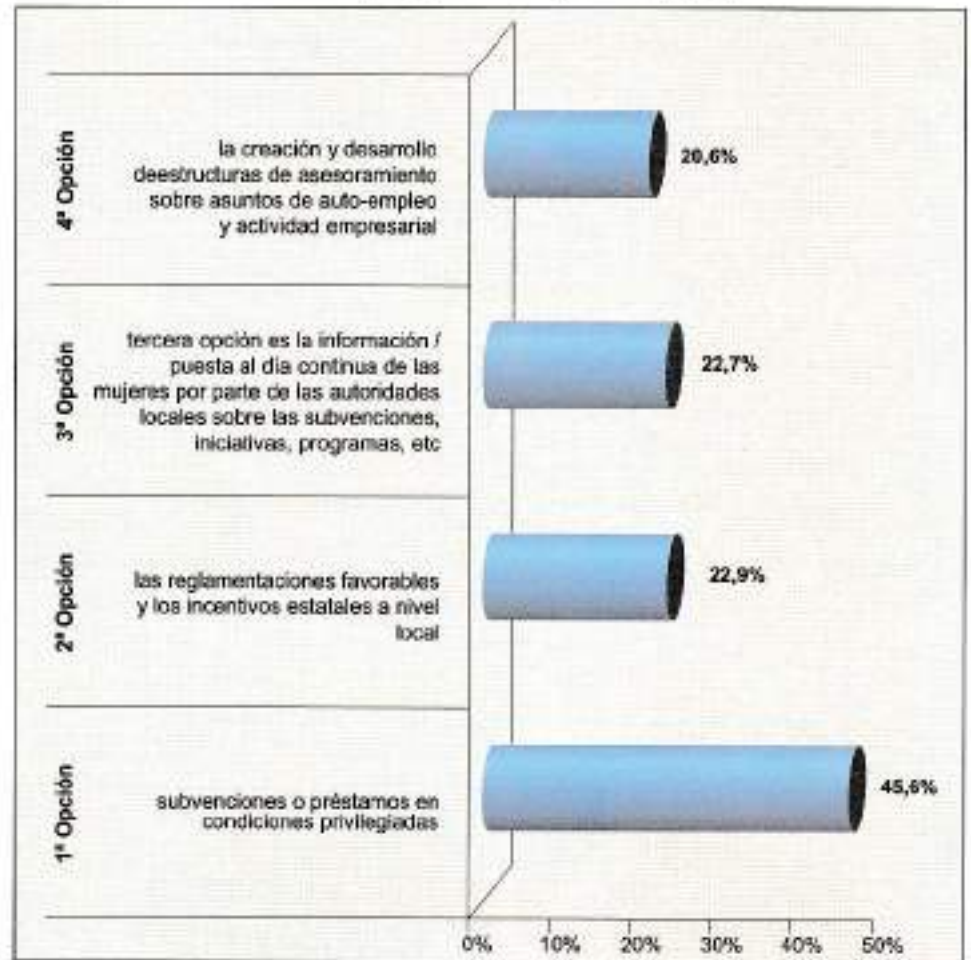


Diagrama 20. Medidas de apoyo para el emprendizaje/auto-empleo femenino

1.4 Las características de las empresarias

Las empresarias forman la mayor parte de la muestra, ya que el 74,8% declara ejercer actividad empresarial. De ellas 8,7% son menores de 25 años, 52,2% está en el grupo de edad entre 26-45 años, mientras que el porcentaje (35,9%) de empresarias mayores de edad (46-60 años) es también importante, y finalmente 3,3% son mayores de 61 años.

La distribución de las empresarias por edad aparece así porque las mujeres suelen dedicarse a la actividad empresarial cuando no tienen demasiadas tareas domésticas, pero también cuando tienen dificultad en encontrar trabajo asalariado.

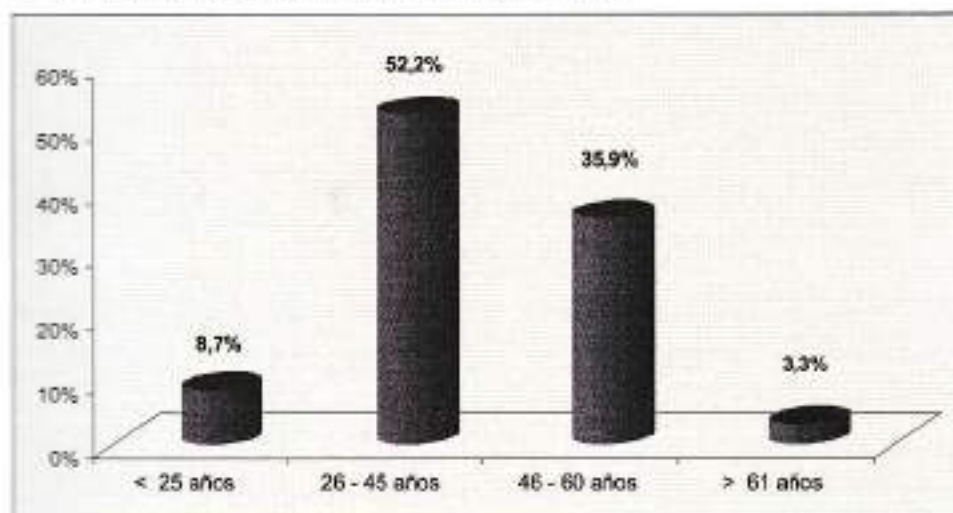


Diagrama 21. Edad de las empresarias

El nivel de formación de las empresarias es bastante satisfactorio, ya que una de cada cuatro tiene título de bachillerato, mientras que 16,3% son graduadas de la universidad y 1,1% tienen título de estudios postuniversitarios o doctorado.



Diagrama 22. Nivel de formación de las empresarias

Las mujeres empresarias en su mayoría son casadas (62%) y tienen 2 hijos (39,1%), pero el porcentaje de mujeres sin hijos es también importante (31,5%) (diagrama 23 y 24 respectivamente).

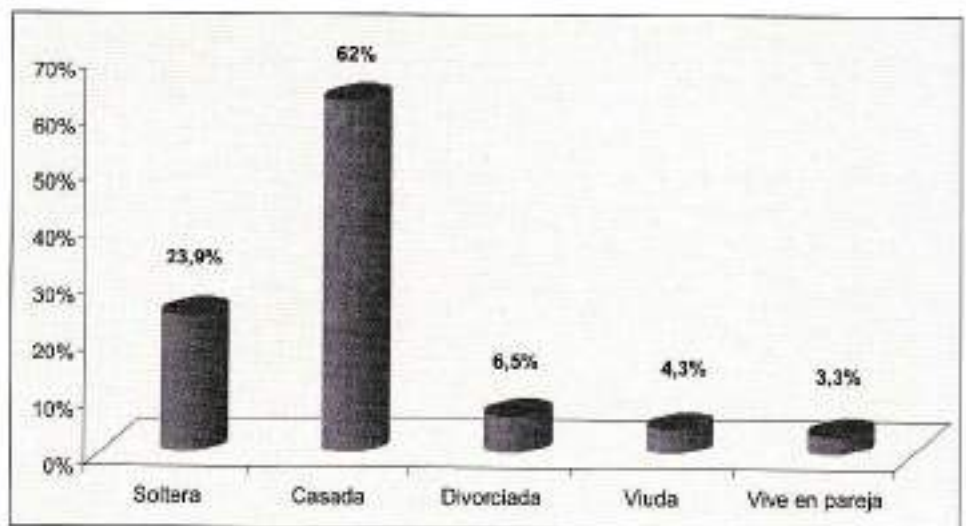


Diagrama 23. Estado civil de las empresarias

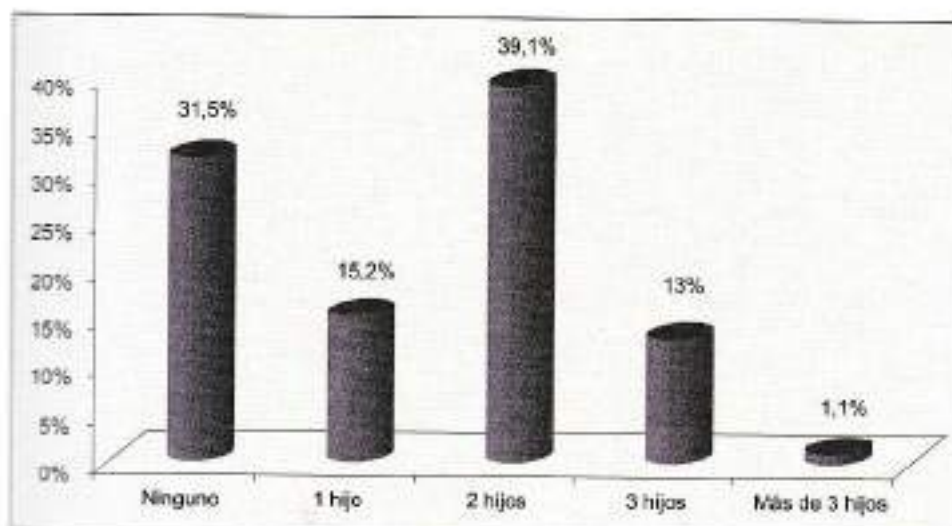


Diagrama 24. Hijos de las empresarias

En conclusión, entre las razones que impulsaron a las mujeres de esta categoría emprender actividades empresariales, la más importante es el apoyo de la familia (54,3%). En general, el apoyo familiar en Grecia es el factor más importante para el inicio de una actividad empresarial porque los lazos familiares son aún fuertes y la familia está dispuesta a ayudar al/a la empresario/a económica y psicológicamente, pero también trabajar por ella/ello cuando eso sea necesario.¹⁵⁵

Como siguiente razón se menciona el hecho que se sintieron listas para iniciar su propia empresa (46,7%), y el 37% contesta que lo hizo porque tenía los conocimientos necesarios. La mayoría de las empresarias encuestadas (32,6%) no considera que la financiación y la existencia de capital financiero necesario son una razón importante para iniciar la actividad empresarial. El capital financiero, aún siendo necesario para emprender la actividad empresarial, no es incentivo sino probablemente medio para realizar esta actividad.

Finalmente, una de cada cuatro mujeres (25%) señala que su ambición la impulsó a crear una empresa. En general, el trabajo ayuda para elevar la autoestima y confianza en sí, que incluso se estimulan aún más en el caso de la actividad empresarial.

¹⁵⁵ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *op.cit.*, p. 117.



Diagrama 25. Razones para emprender una actividad profesional

1.5 Las características de las autónomas

Las autónomas que participaron en la investigación forman el 25,2% de la muestra. La mayoría tiene entre 26-45 años (80,6%), son casadas (54,8%) y no tienen hijos (67,7%) (diagramas 26, 27 y 28 respectivamente).

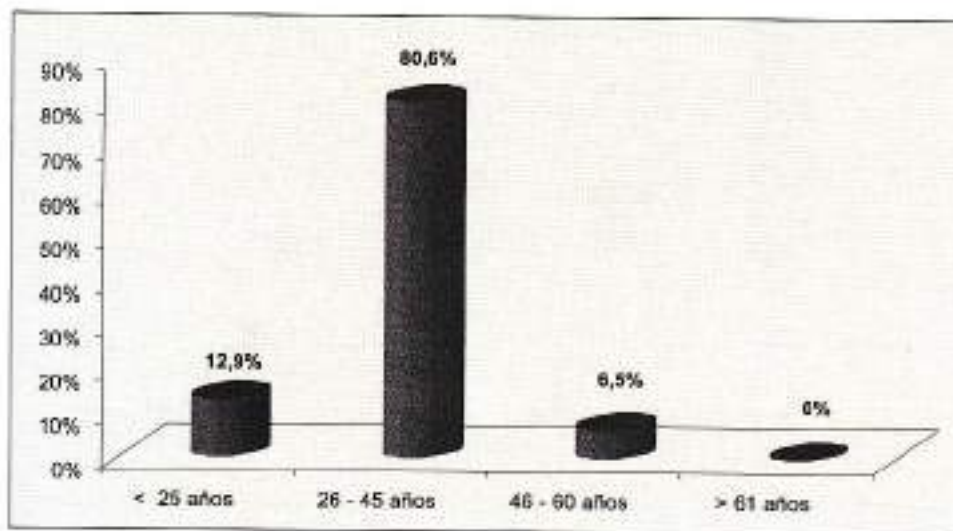


Diagrama 26. Edad de las autónomas

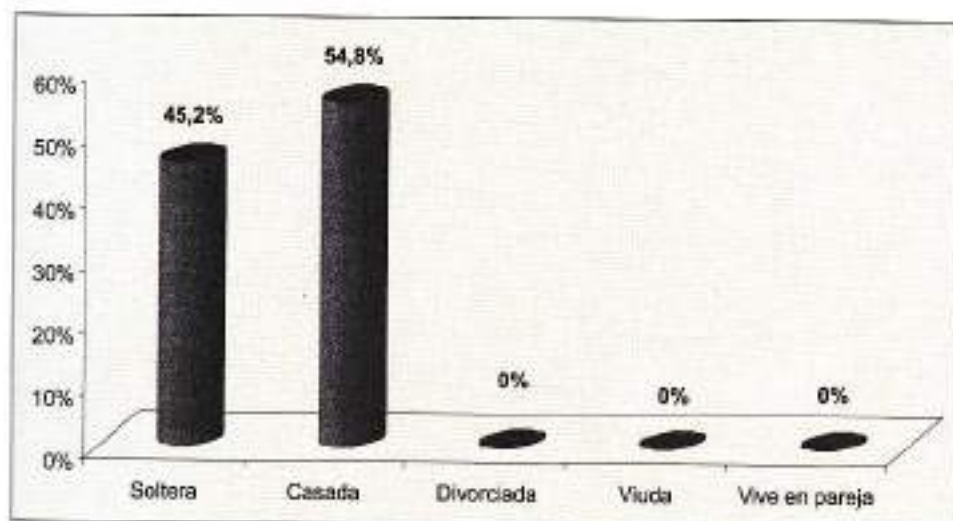


Diagrama 27. Estado civil de las autónomas

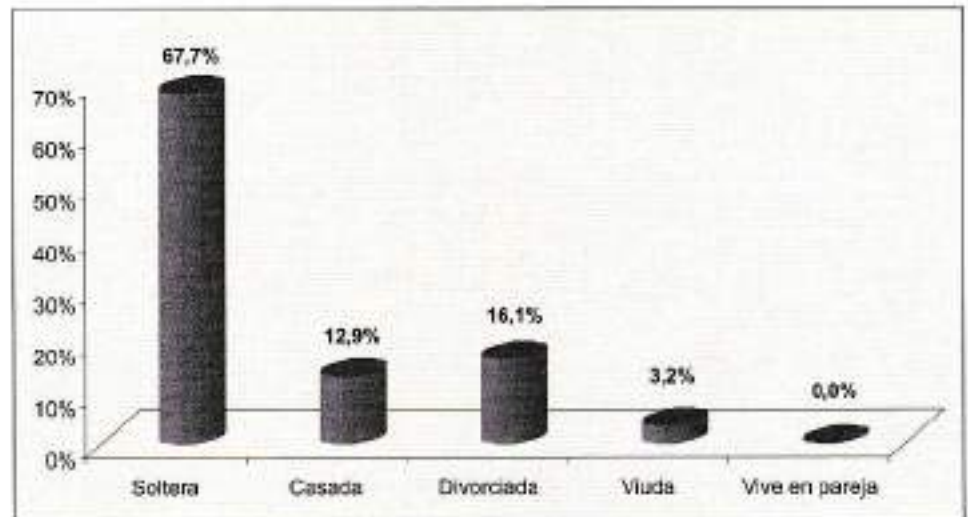


Diagrama 28. Hijos de las autónomas

Con relación a las empresarias, la mayoría de las autónomas tiene un nivel de formación más alto. Concretamente, 51,6% de las mujeres tiene título de estudios postuniversitarios o doctorado, y el 25,8% de las mujeres son graduadas de la Universidad. El alto nivel de formación de las autónomas se explica con el tipo de profesión que ejercen (por ejemplo, abogadas, ingenieras civiles, investigadoras, trabajos en servicios financieros, etc.).



Diagrama 29. Nivel de formación de las autónomas

Como en el caso de las empresarias, el apoyo familiar es la razón más considerable (64,5%) para el ejercicio de profesión autónoma. La familia es el apoyo principal en el desarrollo de la actividad profesional. El 58,1% de las mujeres declara tener los conocimientos y experiencia ne-

cesarios por el inicio de su actividad, lo que fue la razón que las impulsó a ejercer la profesión autónoma, y 54,8% de ellas declaran que se sentían listas para ejercer la profesión autónoma. Los argumentos de las encuestadas están ligados con su alto nivel de formación, pero sobre todo con la naturaleza de la profesión, cuya elección está estrechamente vinculada con su formación.

Finalmente, sólo el 19,4% de las mujeres declara ejercer profesión autónoma a causa de grandes ambiciones, y el 12,9% que tiene los contactos adecuados (un porcentaje mayor al de las empresarias, ya que las autónomas son especializadas y tienen un alto nivel de formación) o la financiación necesaria (9,7%).



Diagrama 30. Razones por ejercer profesión autónoma

2. Iniciativas locales de desarrollo

2.1 Conocimiento de las iniciativas locales de desarrollo

La mayoría de las mujeres conoce las principales iniciativas de desarrollo de los Autoridades Locales como los Centros Abiertos de Protección de los Ancianos (85,2%), las unidades para el cuidado de niños (78,7%), el programa "Asistencia a domicilio" (64,8%), el transporte gratuito mediante autobuses municipales (52,5%), los campamentos de verano del municipio/comunidad (32,2%), las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino (31,1%), los centros de asesoramiento para apoyar a familias, mujeres y adolescentes (31,1%) y los servicios de financiación/préstamos para nuevas empresas/profesiones autónomas (21,3%).

Además, un porcentaje significativo declara conocer las iniciativas de las Autoridades Locales realizadas en todos los países europeos (por ejemplo, servicios para la reparación de coches (13,9%), servicios de arreglo de cuentas (12,3%), servicios de planchado (3,3%), banco de tiempo (2,5%).



Diagrama 31. Conocimiento de las iniciativas locales de desarrollo

2.2 Explotación de las iniciativas locales de desarrollo

La totalidad de respuestas de las encuestadas comprueba que el 29,8% de las mujeres ha hecho uso del transporte gratuito mediante autobuses municipales/comunales. El 27% ha hecho uso de las Unidades para el cuidado de niños, el 17,5% de las Unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino, el 11,4% ha aprovechado de los Servicios de financiación/préstamos para nuevas empresas/profesiones autónomas, el 7,9% ha utilizado las estructuras de los Centros Abiertos de Protección de los Ancianos y el 6,3% , los Campamentos de verano del municipio/comunidad (diagrama 32).

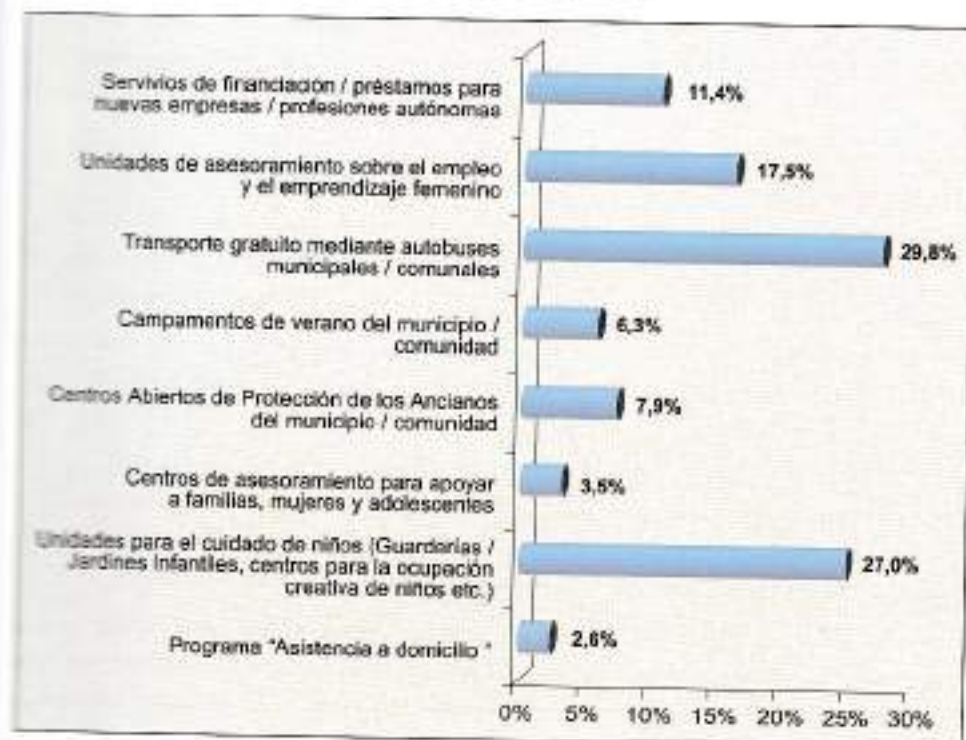


Diagrama 32. Explotación de las iniciativas locales de desarrollo

2.3 Grado de suficiencia de las iniciativas locales de desarrollo

Según las respuestas de setenta y tres (73) encuestadas, la posibilidad de transporte gratuito mediante autobuses municipales se considera ser totalmente suficiente (43,8%) y muy suficiente (32,9%), mientras el 14,4% considera que este servicio es insuficiente.

De ochenta (80) mujeres que contestaron respecto a la eficiencia de los servicios de financiación/préstamos a nuevas empresas/profesionales autónomas o no, el 42,5% y el 28,8% los considera totalmente o muy suficientes, respectivamente. El 12,5% cree que estos servicios son moderadamente suficientes, y el mismo porcentaje (12,5%) considera que son insuficientes.

Además, de las ochenta y cuatro (84) mujeres que contestaron a la pregunta sobre la suficiencia de las Unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino, el 39,3% y el 31% los valora como totalmente y muy suficientes respectivamente, mientras que el 11,9% los considera insuficientes.

En lo que se refiere al grado de utilización de las unidades del municipio/comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, centros para la ocupación creativa de niños y otros), según ochenta y nueve (89) mujeres que contestaron, esos se consideran totalmente suficientes (36%) y muy suficientes (31,5%), mientras el 18% contestó que son insuficientes.

Los Centros Abiertos de Protección de los Ancianos, según las respuestas de setenta y nueve (79) mujeres, se consideran totalmente suficientes por 30,4%, muy suficientes por 40,5% y el 11,4% considera que son insuficientes.

De setenta y ocho (78) mujeres que contestaron sobre la suficiencia/plenitud de los centros de asesoramiento del municipio/comunidad para apoyar a familias, mujeres y adolescentes, el 28,2% responde que la suficiencia, en la zona en general, es total, el 29,5% la considera muy suficiente, y el 17,9% considera que es insuficiente.

A continuación se analiza la suficiencia del servicio de campamentos de verano del municipio/comunidad. La estadística descriptiva muestra que de sesenta y nueve (69) mujeres que contestaron, el 27,5% declara suficiencia total de este servicio, el 21,7% considera que es muy suficiente y una parte considerable (23,2%) lo considera absolutamente insuficiente.

Al final, con respecto al programa "Asistencia a domicilio", setenta y ocho (78) mujeres valoraron este programa con grado de suficiencia total (17,9%), el 37,2% muy suficiente, y 17,9% lo considera absolutamente insuficiente. En el diagrama siguiente se presentan de manera detallada las opiniones de las mujeres sobre el grado de suficiencia de las diferentes iniciativas locales.

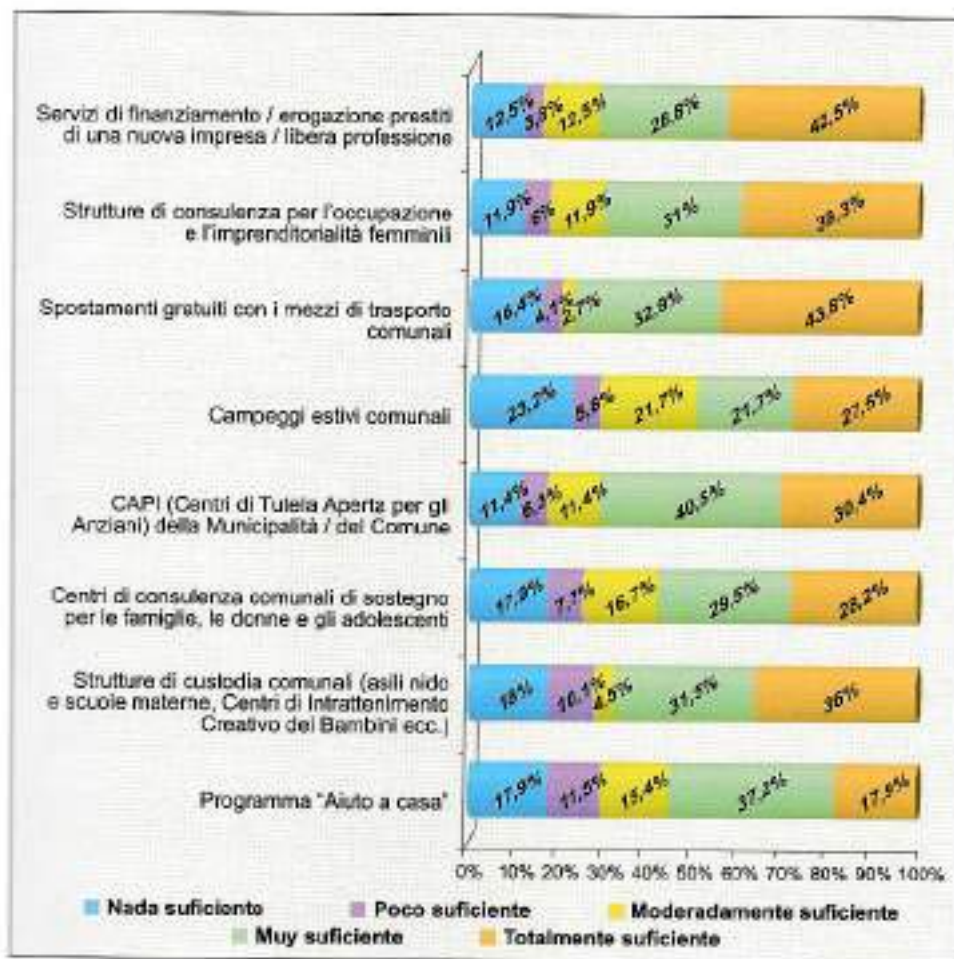


Diagrama 33. Grado de suficiencia de las iniciativas locales de desarrollo

2.4 La continuación futura de las iniciativas locales de desarrollo

Respecto con la opinión de las mujeres sobre la necesidad o no de que las iniciativas locales de desarrollo continúen al futuro, la mayoría abrumadora de las mujeres contesta "seguro que sí" en todos los casos. Concretamente, el mayor porcentaje de respuestas en esta categoría se ve en relación a la continuación de los Centros Abiertos de Protección de los Ancianos (85,8%), mientras el porcentaje más bajo es para la continuación de los campamentos de verano (70,5%). El gráfico que sigue hace una presentación detallada de las respuestas de las mujeres.

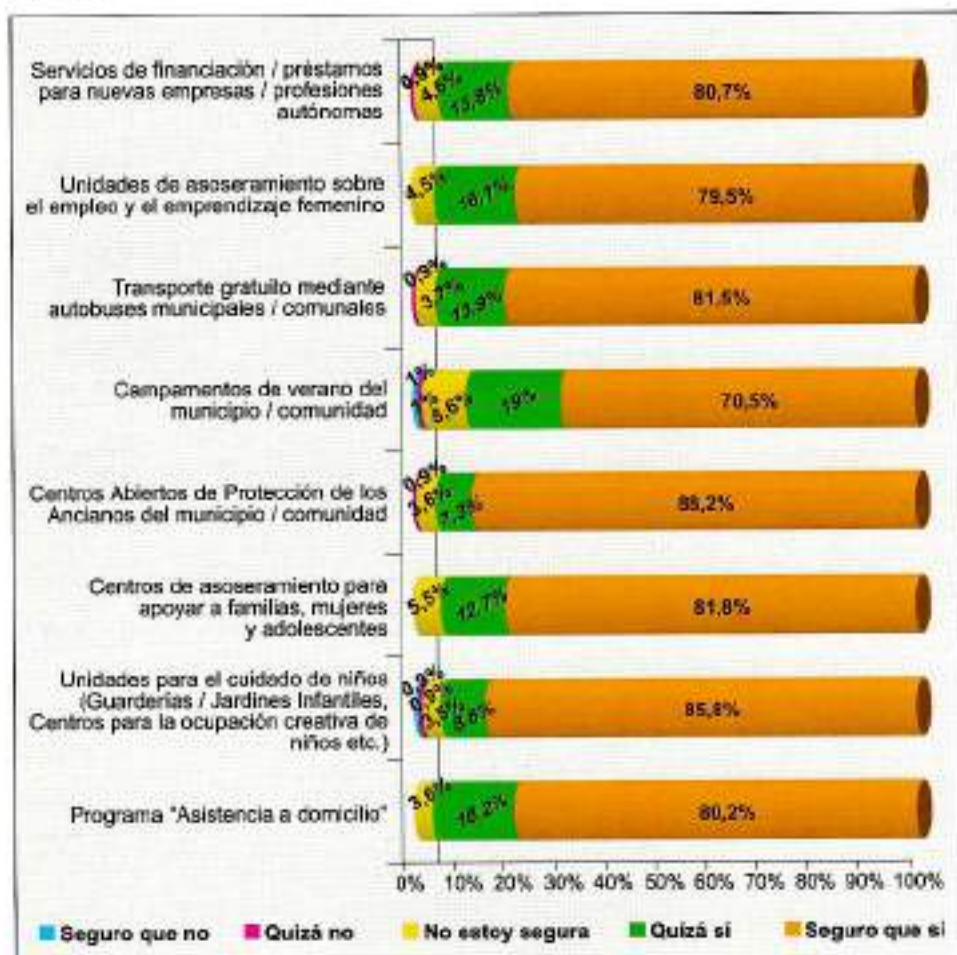


Diagrama 34. Continuación de las iniciativas locales de desarrollo

3. Las características sociodemográficas como factores importantes de diferenciación de punto de vista estadístico

En esta unidad se ha usado el coeficiente de correlación X^2 de Pearson para comprobar si algunos elementos demográficos de la muestra han desempeñado un papel determinante y han diferenciado sustancialmente de punto de vista estadístico las opiniones de las mujeres relativas a las diferentes temáticas del cuestionario.

En la primera fase se analizó el factor edad. Para lograrlo esto, los cuatro grupos de mujeres (<25 años, 26-45 años, 46 hasta 60 años y mayores de 61 años) se agruparon en dos grupos, es decir, mujeres menores de o a los 45 años, y mujeres mayores de 45 años.

Se constató entonces que la edad diferenció las respuestas de las mujeres, relativas al grado de conocimiento y utilización de las diferentes iniciativas de desarrollo de los municipios/comunidades.

Concretamente, se observa que mujeres menores de o a los 45 años conocen o utilizan mucho más el Programa "Asistencia a domicilio" (70,6%), comparadas con las mujeres mayores de 45 años (51,4%).

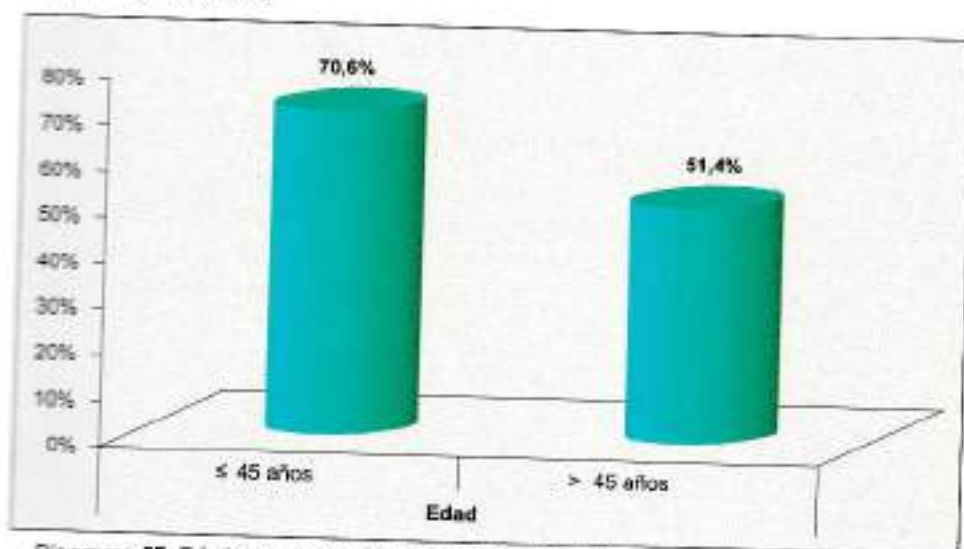


Diagrama 35. Edad de las encuestadas y Utilización de la iniciativa local de desarrollo: Programa «Asistencia a domicilio»

El grado de conocimiento y uso de las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino es también mayor en el grupo de mujeres menores de o a los 45 años (37,3%), comparado con el grupo de mujeres mayores de 45 años (16,7%). Aunque, por supuesto, en ambos grupos el grado no es muy alto.

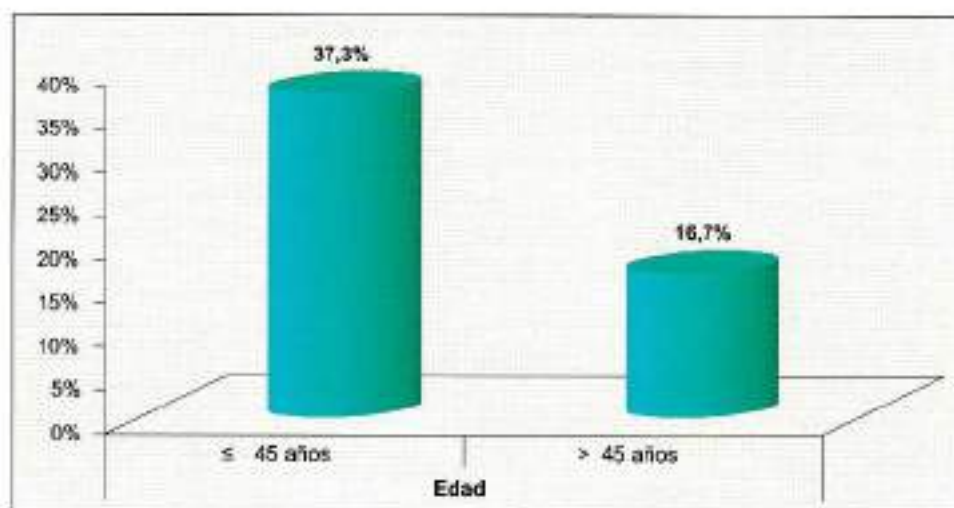


Diagrama 36. Edad de las encuestadas y Utilización de la iniciativa local de desarrollo: «Unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino»

El estado civil de las encuestadas fue otro criterio de búsqueda para comprobar hasta qué grado algunas opiniones de las encuestadas se diferencian significativamente de punto de vista estadístico.

En la primera fase se constataron diferenciaciones importantes de punto de vista estadístico entre las respuestas sobre el marco de apoyo de las mujeres relativo a sus tareas/obligaciones familiares. Como era de esperar, las casadas reciben el mayor grado de ayuda de su esposo 50,7%. Les siguen las que no están casadas (17,9%) que reciben ayuda de su pareja, mientras que después vienen, con el 10%, las divorciadas/viudas, donde es probable que en su caso la ayuda provenga de su ex-esposo/pareja.¹³⁸

¹³⁸ Debemos señalar que en este caso el 10% corresponde a 1 sola mujer de las totalmente 10 divorciadas/viudas de la muestra que respondieron a esta pregunta.

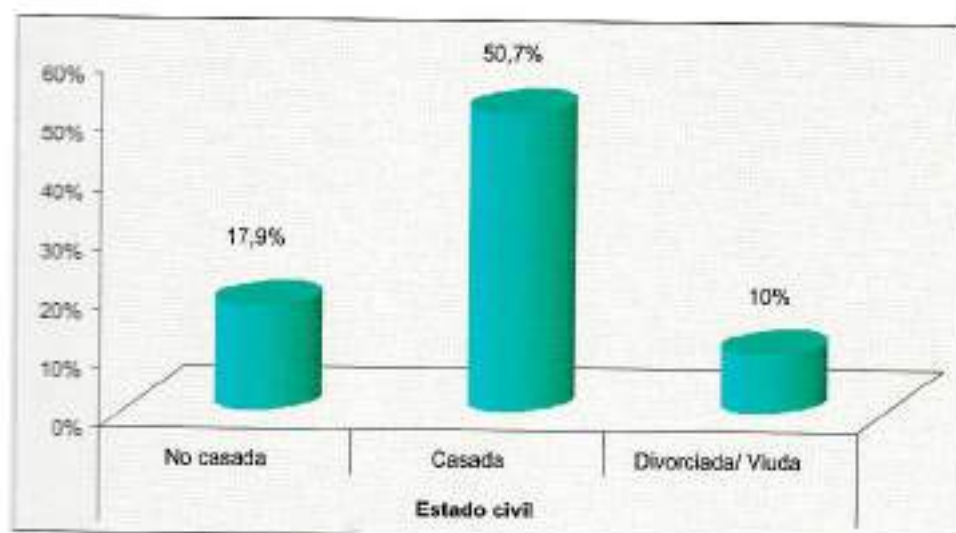


Diagrama 37. Estado civil de las encuestadas & Mi esposo/pareja me ayuda en mis tareas/obligaciones familiares

Comparativamente, ayuda de una persona contratada recibe un mayor número de mujeres divorciadas o viudas (70%), que las casadas (29,2%), y las que no están casadas (15,4%).

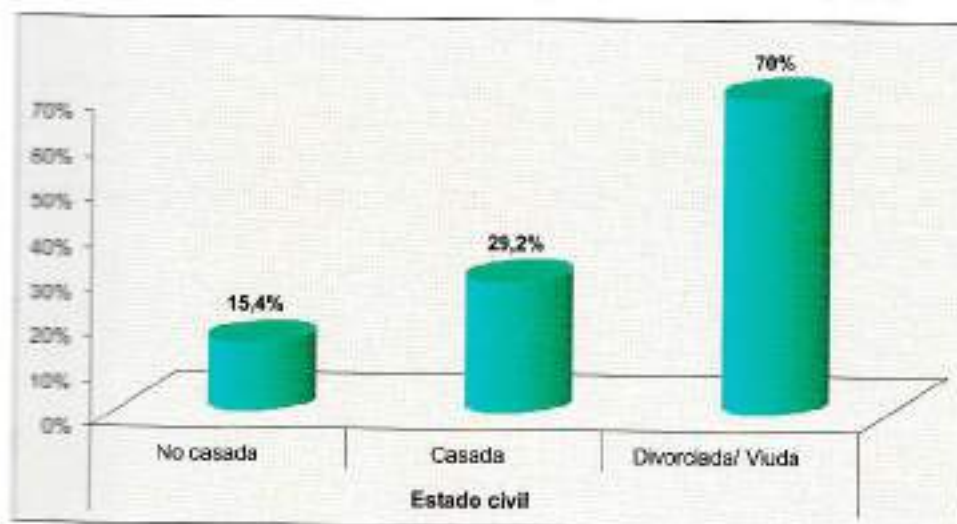


Diagrama 38. Estado civil de las encuestadas & Una persona contratada me ayuda en mis tareas/obligaciones familiares

Estadísticamente se constató una diferenciación significativa entre el estado civil de las mujeres y uno de los obstáculos, mencionados en el cuestionario, que enfrentan las empresarias y autónomas. Concretamente, el 62,2% de las casadas tiene dificultades en compaginar la vida

profesional con la personal. Con un porcentaje importante, 50%, el mismo problema aparece también entre las divorciadas/viudas, mientras que entre las solteras sólo el 10,3% enfrenta este problema. Por consiguiente, está claro que el estado civil de las mujeres está directamente correlacionado con la posibilidad de enfrentar este problema.

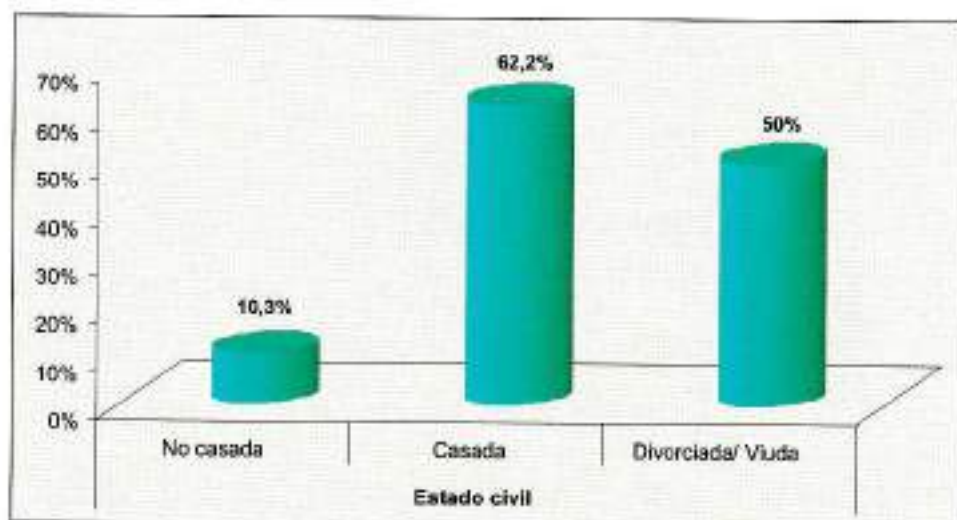


Diagrama 39. Estado civil de las encuestadas & Enfrento problemas en compaginar la vida profesional con la personal.

La existencia o no de hijos se refleja en las diferenciaciones en las respuestas de las encuestadas en cuanto a la ayuda brindada por los suegros en las tareas domésticas. Se observa que, aunque en ambos casos el grado de ayuda es muy pequeño, éste es más grande en el caso de mujeres con hijos. Concretamente, el 16,7% de las mujeres con hijos recibe ayuda de los suegros contra tan sólo al 2% de mujeres sin hijos.

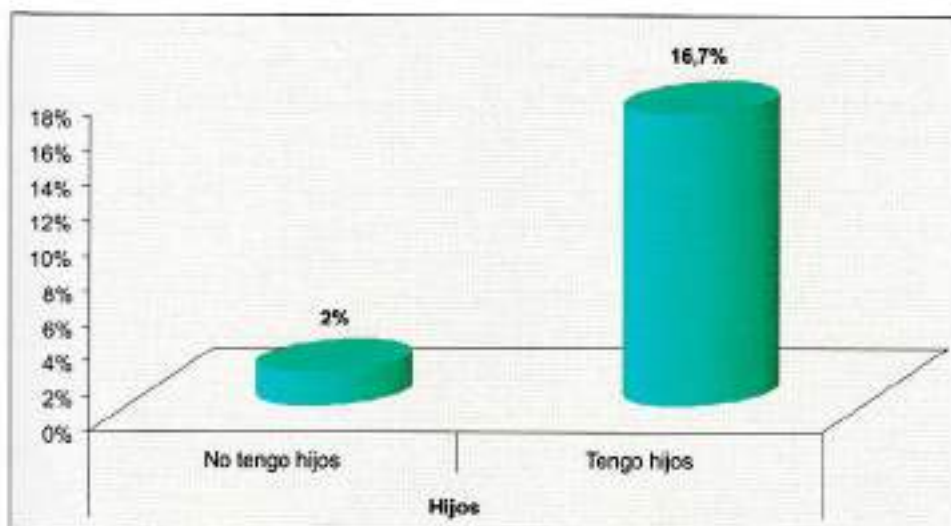


Diagrama 40. Existencia o no de hijos & Mis suegros me ayudan en las tareas/obligaciones familiares

Además, las mujeres con hijos enfrentan problemas en compaginar la vida profesional con la familiar en un grado mucho más importante (60,3%), comparado con las mujeres sin hijos (22%).

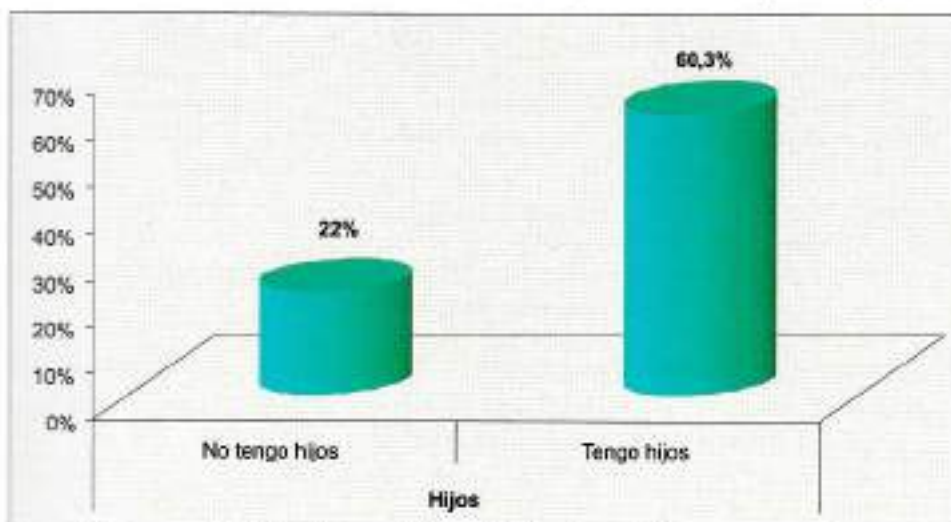


Diagrama 41. Existencia o no de hijos & Enfrento problemas en compaginar la vida profesional con la personal

A continuación, se analizó hasta qué punto la edad de los hijos afecta la ayuda recibida por las mujeres en las tareas/obligaciones familiares. Tomando en cuenta sólo a las mujeres con hijos, se crearon tres categorías, donde la primera corresponde a las mujeres cuyo hijo menor

tiene hasta 5 años, la segunda a las mujeres cuyo hijo menor es entre 6 y 15 años, y la tercera con las mujeres cuyo hijo menor tiene más de 16 años. De una totalidad de 73 mujeres con hijos, como se mencionó también en la parte descriptiva del estudio, se llegó a las siguientes conclusiones interesantes.

Se observa que la ayuda prestada a las mujeres relativa con sus labores/obligaciones en el hogar está relacionada no sólo con la existencia de los hijos, sino también con su edad. Examinando la gráfica 42 se ve claramente que existe una relación proporcional inversa entre la edad de los hijos y la ayuda prestada. Es decir, menor la edad de los hijos, mayor la ayuda recibida por las encuestadas de la parte de sus padres. Concretamente, el 72,2% de las mujeres con hijos hasta 5 años de edad recibe ayuda de sus padres en las tareas domésticas contra el 27,8% de las mujeres con hijos entre 6 y 15 años y el 25% con hijos mayores de 16 años.



Diagrama 42. Edad de los hijos de las encuestadas & Mis padres me ayudan en mis labores/obligaciones familiares

Las mujeres con hijos hasta 5 años y entre 6 y 15 años enfrentan un problema serio en compaginar la vida profesional con la personal (77,8% y 78,9% respectivamente), comparadas con las mujeres con hijos mayores de 16 años (41,7%).

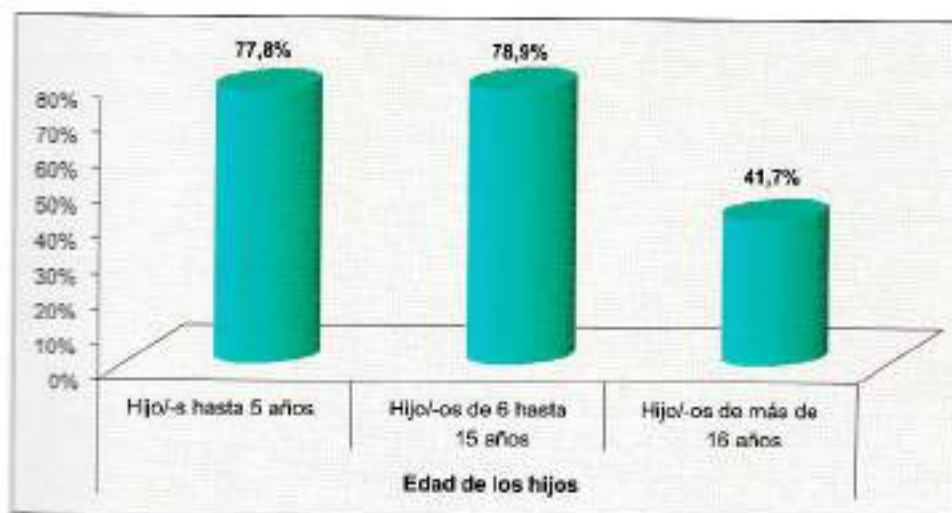


Diagrama 43. Edad de los hijos de las encuestadas & Enfrento problemas en compaginar la vida profesional con la personal

La alta competencia por parte de otras empresas similares u otros profesionales, como obstáculo en el trabajo de la mujeres, está correlacionada con la edad de los hijos, y incluso se considera un obstáculo mayor por las mujeres con hijos mayores de 16 años (63,9%). Respectivamente, el 55,6% de las mujeres con hijos hasta los 5 años enfrenta este problema de alta competencia, mientras que el menor porcentaje en las respuestas corresponde a las mujeres con hijos entre 6 y 15 años de edad (26,3%).



Diagrama 44. Edad de los hijos de las encuestadas & La alta competencia como obstáculo en el trabajo

Al final, respecto con la pregunta si las mujeres han utilizado o utilizan las unidades para el cuidado de niños, existe diferenciación según el criterio de la edad de los hijos. Examinando la gráfica se puede ver que comparativamente mayor uso han hecho las mujeres con hijos entre 6 y 15 años (76,5%), seguidos por las mujeres con hijos mayores de 16 años (42,4%). Al contrario, un pequeño porcentaje (17,6%) de las mujeres con hijos de 5 años o menos ha usado esta iniciativa de desarrollo.

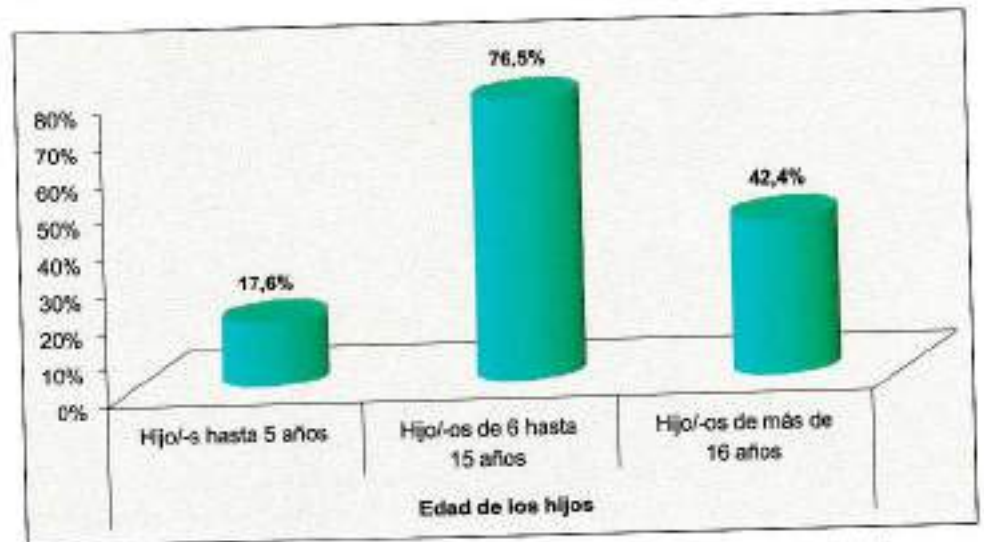


Diagrama 45. Edad de los hijos de las encuestadas & Utilización de la iniciativa local de desarrollo: Unidades para el cuidado de niños (Guarderías / Jardines Infantiles, Centros para la ocupación creativa de niños, etc.)

El nivel de formación de las mujeres, y concretamente el grado de sus conocimientos previos o experiencia previa, diferenció significadamente sus respuestas de punto de vista estadístico, como un factor que afecta la creación de una empresa o el ejercicio de la profesión autónoma. Como se esperaba, las mujeres con más de 13 años de estudios sienten que tienen/tenían la experiencia necesaria en un 54,5%, casi el doble del 29,4% de las mujeres con 12 años de estudios y aún mayor del 41,2% de mujeres con más de 16 años de estudios.

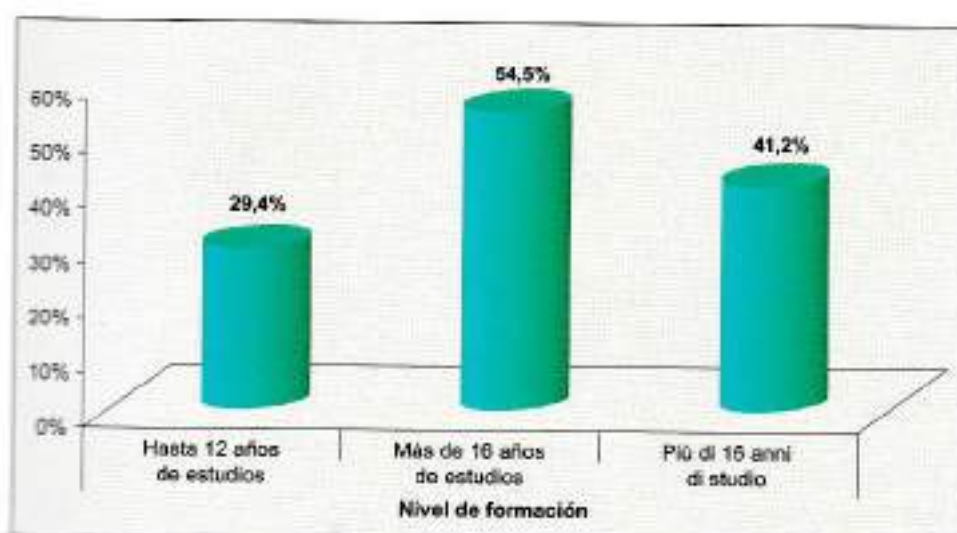


Diagrama 46. Nivel de formación de las encuestadas & Los conocimientos /experiencia necesaria como factores para la creación de empresa / el ejercicio de profesión autónoma

Un factor importante de verificación cruzada de las temáticas del cuestionario es la calidad profesional de autónoma o empresaria de las mujeres.

En la primera fase se constataron importantes diferenciaciones estadísticas en cuanto a los factores que les impulsaron a emprender esta actividad en su sector de trabajo. De las conclusiones se constató que principalmente las empresarias tienen una financiación/capital comparativamente mayor (32,6%) que las autónomas (9,7%), mientras que al contrario las autónomas sienten en un mayor grado haber tenido los conocimientos y la experiencia necesarios para iniciar el trabajo (58,1%), comparado con las empresarias (37%) (diagrama 47 y 48 respectivamente).

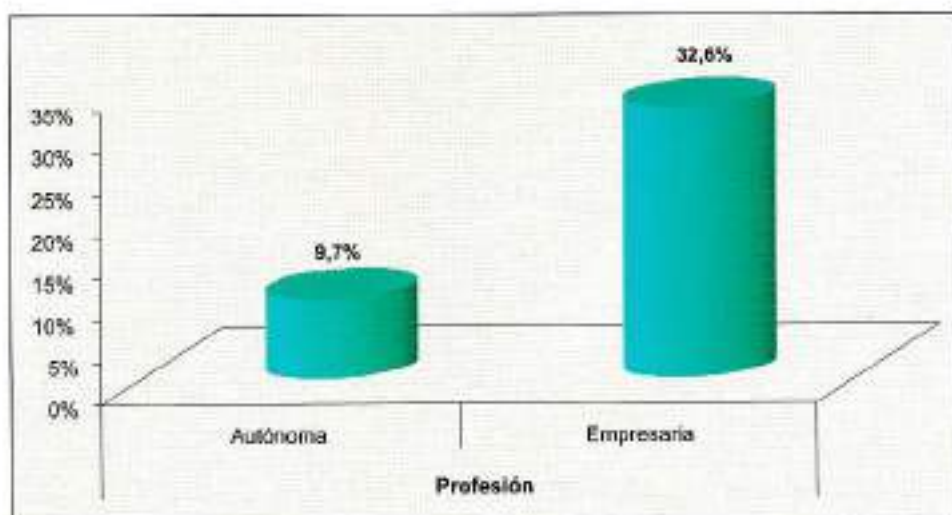


Diagrama 47. Profesión de las encuestadas & Financiación / Capital necesario como factores para la creación de empresa / el ejercicio de profesión autónoma

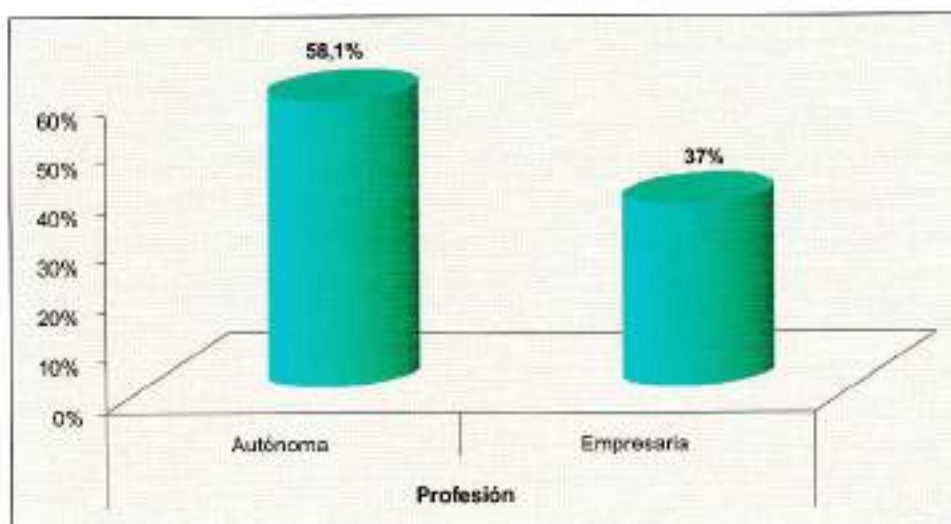


Diagrama 48. Profesión de las encuestadas & Los conocimientos / experiencia necesaria como factores para la creación de empresa / el ejercicio de profesión autónoma

Respecto con los obstáculos que enfrentaron, una importante diferenciación estadística se constató en lo siguiente: si encontraron alta competencia por parte tanto de otras empresas, similares a las suyas, como de otros/as empresarios/-as autónomos/as. Se constata entonces que, comparativamente, las empresarias enfrentaron más dificultades por causa de la alta competencia (57,6%) que las autónomas (32,3%).

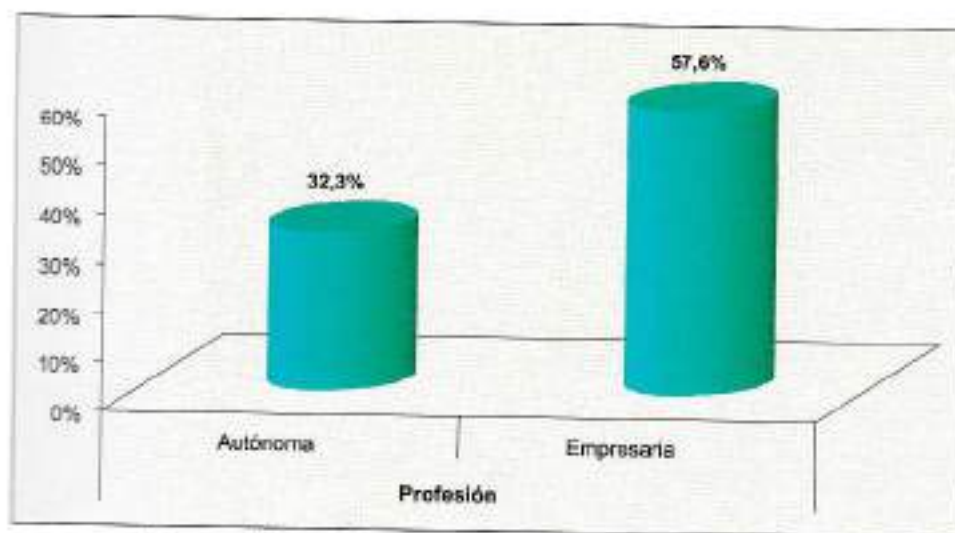


Diagrama 49. Profesión de las encuestadas & La alta competencia como obstáculo en el trabajo

Al final, en relación al grado en el que conocen que existen y utilizan las iniciativas de desarrollo de su municipio/comunidad, los porcentajes en las respuesta de las mujeres han sido diferenciados sobre la base del criterio de su calidad profesional en el tema del transporte gratuito. Las empresarias están más informadas sobre la iniciativa concreta - 58,2%, contra al 35,5% de las autónomas (diagrama 50). Como consecuencia, a la pregunta en qué medida hacen uso de este servicio, las empresarias (34,9%) superan a las autónomas, que son tan sólo 14,3% (diagrama 51).

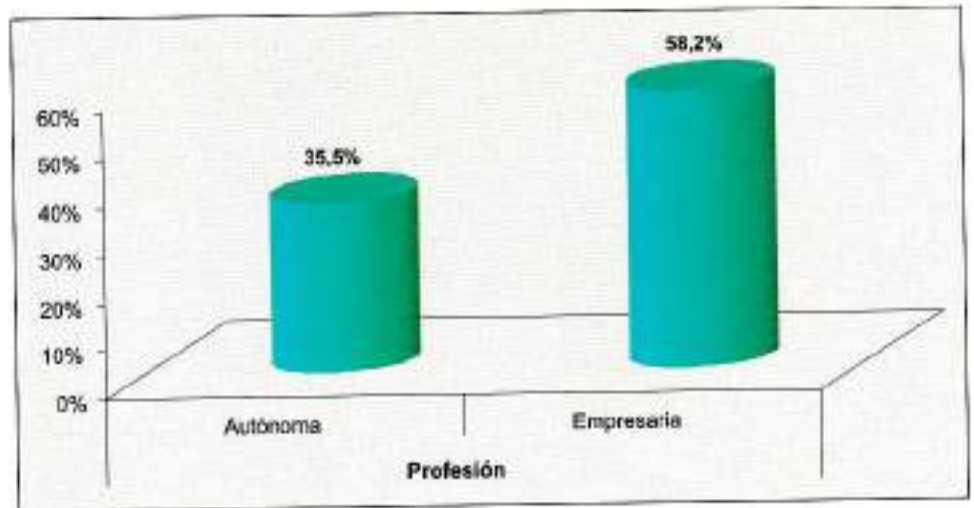


Diagrama 50. Profesión de las encuestadas & Conocimiento de la iniciativa local de desarrollo "Transporte gratuito mediante autobuses municipales/comunales".

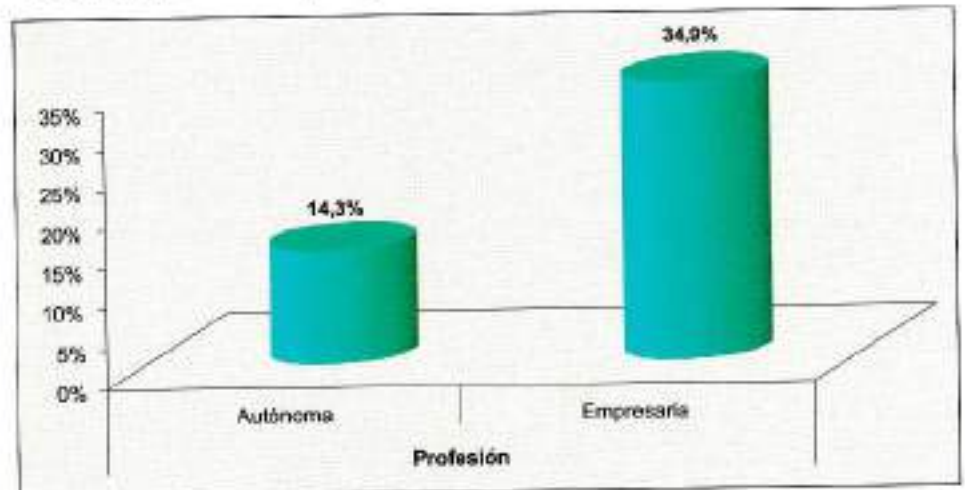


Diagrama 51. Profesión de las encuestadas & Utilización de la iniciativa local de desarrollo "Transporte gratuito mediante autobuses municipales/comunales"

En continuación se investigó hasta qué punto la duración de la jornada laboral de las mujeres había diferenciado sus respuestas. Con ese objetivo se agruparon las mujeres en dos categorías: las que trabajan hasta 8 horas al día como promedio, y las que trabajan más de 8 horas.

Conforme entonces con esa codificación, se constató que el 71% de las mujeres que trabajan hasta 8 horas al día conocen la iniciativa de desarrollo del municipio/comunidad de transporte gratuito mediante autobuses municipales /comunales, contra el 46,2% de las mujeres que trabajan más de 8 horas al día (diagrama 52). Además, mayor cantidad de mujeres del primer

grupo (45,2%) comparadas con el segundo (26,1%) saben que en el municipio/comunidad existen unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino (Diagrama 53).

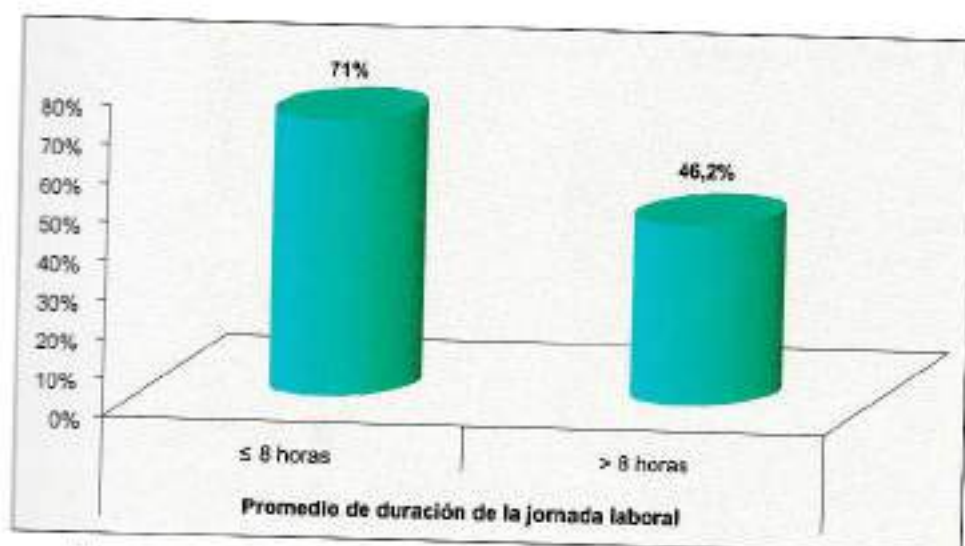


Diagrama 52. Promedio de duración de la jornada laboral de las encuestadas & Conocimiento de la iniciativa local de desarrollo "Transporte gratuito mediante autobuses municipales/comunales"



Diagrama 53. Promedio de duración de la jornada laboral de las encuestadas & Conocimiento de la iniciativa local de desarrollo "Unidades de asesoramiento sobre el empleo y el espíritu empresarial de las mujeres"

Como resultado del mayor grado de conocimiento que tienen las mujeres del primer grupo (trabajan hasta 8 horas) del transporte municipal, resulta que lo usan con mayor frecuencia. Concretamente, el 50% contesta que ha utilizado o lo está utilizando, contra tan sólo 22,6% de las mujeres que trabajan por más de 8 horas al día como promedio.

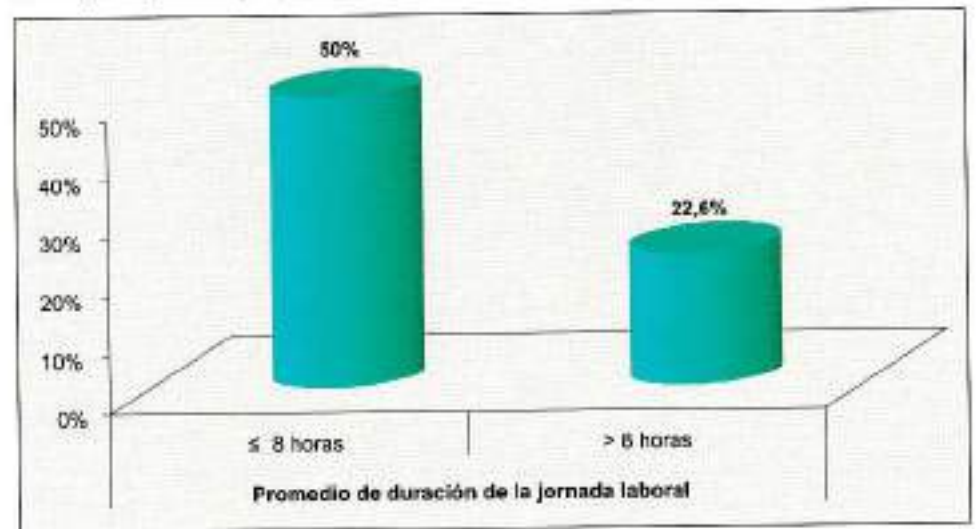


Diagrama 54. Promedio de duración de la jornada laboral de las encuestadas & Utilización de la iniciativa local de desarrollo "Transporte gratuito mediante autobuses municipales/comunales"

Respectivamente, se investigó hasta qué punto las horas dedicadas a tareas domésticas diferenciaron las respuestas de las mujeres. Para efectuar esta correlación, se formaron dos grupos: el primer grupo incluye a las mujeres que dedican hasta 3 horas al día a las tareas domésticas, y el segundo las que dedican más de 3 horas.

Como era de esperar, se encontraron diferenciaciones importantes de punto de vista estadístico entre las respuestas a la pregunta quién/quiénes les ayudan en las labores del hogar. Se constató que las mujeres que invierten menos de 3 horas al día a las tareas domésticas reciben ayuda de una persona contratada. Examinando pues el siguiente diagrama, está claro que el 33,7% de las mujeres que contesta diciendo que dedica menos de 3 horas a las tareas domésticas recibe ayuda de una persona contratada, y sólo el 14,3% de las mujeres que dedican más de 3 horas recibe ayuda de una persona contratada.



Diagrama 55. Promedio de horas que las encuestadas dedican a tareas domésticas & Una persona contratada me ayuda en mis tareas/obligaciones domésticas

A la pregunta quién/quienes les ayuda cuando tiene hijos menores, se observa que el 40% de las que invierten menos de 3 horas a las tareas domésticas, tiene la ayuda de los suegros, mientras el porcentaje respectivo para las que dedican más de 3 horas es 12,5%.

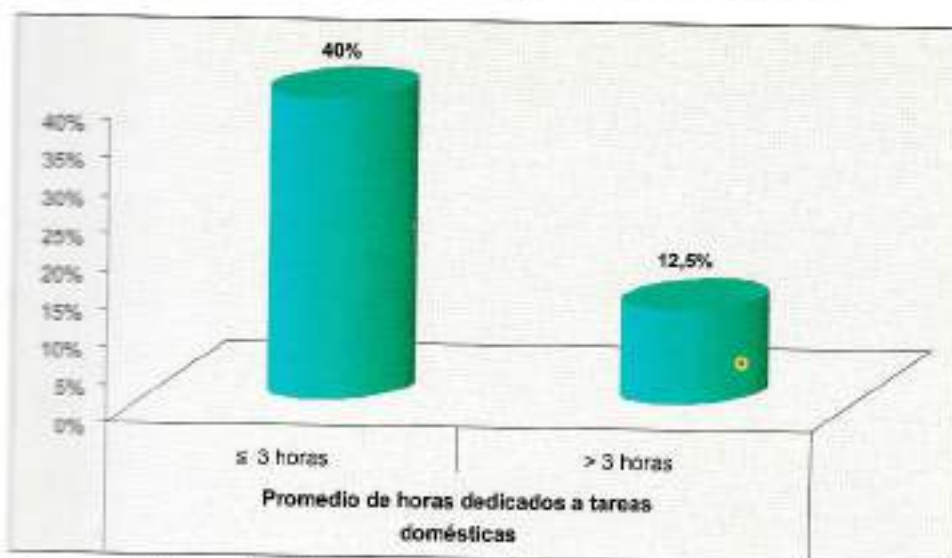


Diagrama 56. Promedio de horas que las encuestadas dedican a tareas domésticas & Mi suegros me ayudan, ya que tengo hijos menores

Al final, se investigó hasta qué punto la zona de residencia de las mujeres, es decir el departamento de residencia, ha diferenciado sus respuestas. Para comprobarlo eso, clasificamos las mujeres en las que viven al departamento de Ática y las que viven en otros departamentos de Grecia.

Llegamos a la conclusión que los únicos casos de diferenciación de las respuestas concernían las iniciativas de desarrollo. Concretamente, el 70,9% de las mujeres que vive en Ática conoce que su municipio/comunidad presta el servicio de transporte gratuito por medio de autobuses municipales, mientras que el porcentaje equivalente de las mujeres que viven en otros departamentos es de 37,3%.

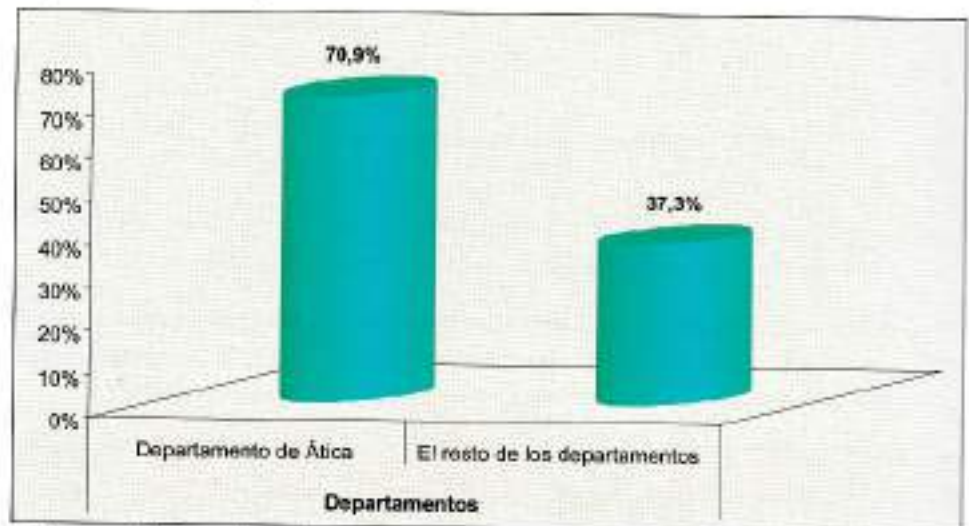


Diagrama 57. Zona de residencia de las encuestadas & Conocimiento de la iniciativa local de desarrollo "Transporte gratuito mediante autobuses municipales/comunales"

Además, una mayor parte de mujeres que viven en Ática (35,8%), comparado con las mujeres que viven en otros departamentos (19,4%), utiliza o ha utilizado la posibilidad que los municipios/comunidades ofrecen para el cuidado de los niños a través de las correspondientes unidades.

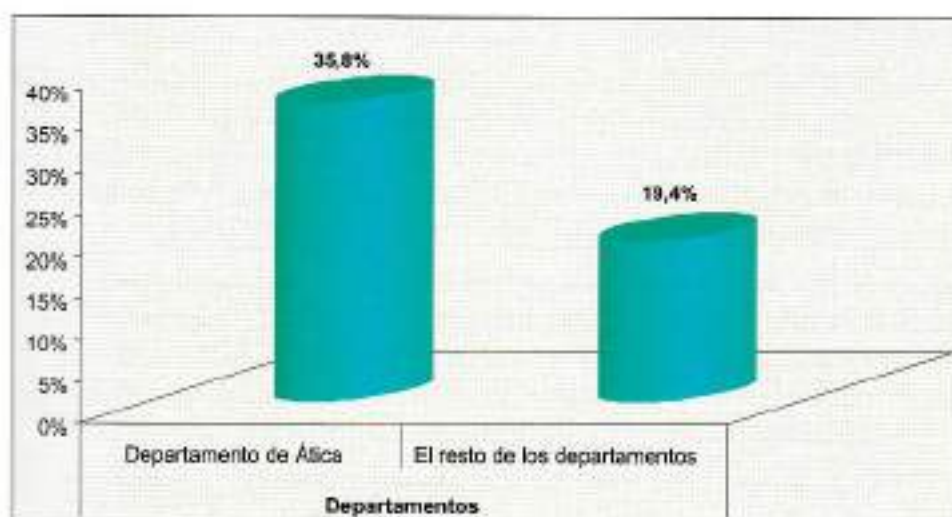


Diagrama 58. Zona de residencia de las encuestadas & Utilización de la iniciativa local de desarrollo "Unidades para el cuidado de niños (Guarderías / Jardines Infantiles, Centros para la ocupación creativa de niños etc.)"

Al final, es interesante el hecho que las mujeres que viven en el resto del país, fuera del departamento de Ática, han utilizado o utilizan más el servicio prestado por las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino (24,6%), comparado con las mujeres que viven en Ática (9,4%).

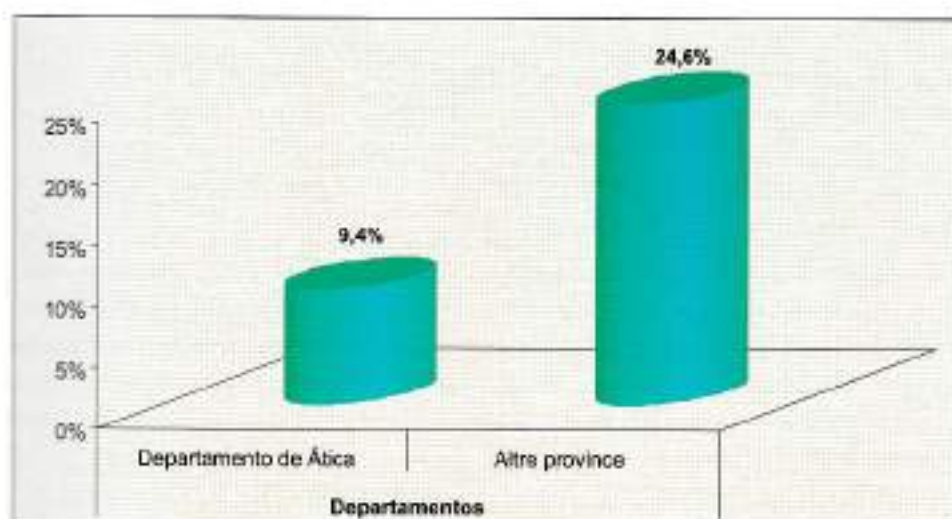


Diagrama 59. Zona de residencia de las encuestadas & Utilización de la iniciativa local de desarrollo "Unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino"

III. CONCLUSIONES FINALES

La mayoría de las mujeres viven en el departamento de Ática (45,5%), tienen entre 26 y 45 años (59,3%) y están casadas (60,2%), mientras que un 40,7% de las mujeres no tienen hijos. Además, el 27,7% tiene bachillerato de orientación general o técnica, mientras que una parte considerable es graduada de la universidad (18,7%) y de estudios postuniversitarios (13,8%).

El 74,8% de las mujeres ejerce actividad empresarial, mientras que el 25,2% ejerce profesión autónoma, y los ámbitos de su actividad económica están concentrados en el sector terciario.¹⁶⁷ Las horas dedicadas a su trabajo diario son para la mayoría (51,2%) entre 8 y 10, mientras el 53,7% dedica diariamente de 1 a 2 horas a las tareas domésticas. El 30,3% de las encuestadas sostiene que las obligaciones familiares dificultan poco su evolución profesional, mientras que el 23% considera que la afectan muy negativamente.

El 36,9% de las mujeres declaran estar muy satisfechas del modo de compaginar la vida profesional con la personal/familiar, mientras que el 38% no están contentas con las prestaciones estatales para este mismo fin. En las tareas domésticas tienen como marco de apoyo el esposo/pareja (36,9%) y los padres (32,8%), y para la educación de sus hijos menores de edad, les ayudan en primer lugar el esposo/pareja (49%), seguido por los padres (44,9%).

La mayoría de la muestra (49,2%) declara que es "muy" importante que las mujeres desarrollen actividades empresariales o que ejerzan profesiones autónomas. Los factores que contribuyen en la iniciación de la actividad empresarial/profesión autónoma son: Sobretudo el apoyo del entorno familiar (56,9%), el estado psicológico de las mujeres, es decir si se sienten listas para ser empresarias o autónomas (48,8%) y los conocimientos/experiencia previa (42,3%).

Las dificultades principales que las mujeres empresarias/autónomas enfrentan son el alto nivel de competencia (51,2%), la dificultad en compaginar la vida profesional con la personal (44,7%), así que las dificultades financieras (32,5%), mientras que el 15,4% de ellas declaran ser tratadas con desconfianza a razón de género. A pesar de eso, el 51,7% de las mujeres declaran estar satisfechas con el desarrollo de su actividad profesional.

Las mujeres consideran que las subvenciones o los préstamos en condiciones privilegiadas (45,6%), las reglamentaciones favorables y los incentivos estatales a nivel local (22,9%), la información/puesta al día continua de las mujeres por parte de las autoridades locales sobre las subvenciones, iniciativas, programas, etc. (22,7%), y finalmente la creación y desarrollo de estructuras de asesoramiento sobre asuntos de auto-empleo y actividad empresarial (20,6%) son medidas de apoyo importantes.

La mayoría de las mujeres conoce las principales iniciativas locales, como la existencia

¹⁶⁷ Para cada categoría, por separado, vea capítulo II, subcapítulo 1.4 sobre las empresarias, y subcapítulo 1.5 sobre las autónomas.

de Centros Abiertos de Protección de los Ancianos (85,2%), las unidades para el cuidado de niños (78,7%), el programa "Asistencia a domicilio" (64,8%), el transporte gratuito mediante autobuses municipales (52,5%), los campamentos de verano del municipio/comunidad (32,2%), las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino (31,1%), los centros de asesoramiento sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes (31,1%) y los servicios de financiación/préstamos a nuevas empresas/profesión autónoma (21,3%).

Se constata también que el 29,8% ha utilizado la posibilidad del transporte gratuito, el 27% ha hecho uso de las unidades para el cuidado de niños, el 17,5% de las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino, el 11,4% ha hecho uso de los servicios de financiación/préstamos a nuevas empresas/profesión autónoma, el 7,9% de las estructuras de los Centros Abiertos de Protección de los Ancianos y el 6,3% de los campamentos de verano del municipio/comunidad.

La posibilidad del transporte gratuito mediante autobuses municipales se considera totalmente suficiente (43,8%), mientras el 16,4% considera que el dicho servicio es insuficiente.¹³⁸ En relación con la suficiencia de los servicios de financiación/préstamos a nuevas empresas/profesión autónoma, el 42,5% los valora totalmente suficientes, mientras que el 12,5% cree que estos servicios son moderadamente suficientes y el mismo porcentaje (12,5%) los considera nada suficientes.¹³⁹

Además, con relación a la suficiencia de las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino, el 39,3% y el 31% las considera como totalmente o muy suficientes respectivamente, mientras para un 11,9% son insuficientes.¹⁴⁰ El aprovechamiento de las unidades de cuidado de niños del municipio/comunidad (por ejemplo, guarderías, jardines infantiles, centros para la ocupación creativa de niños, etc.) es valorado totalmente suficiente (36%), mientras que el 18% declara que es nada suficiente.¹⁴¹ La suficiencia de los Centros Abiertos de Protección de los Ancianos¹⁴² se considera por un 30,4% como totalmente suficiente y por el 11,4%, como nada suficiente. Los centros de asesoramiento sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes son valorados como totalmente suficientes por un 28,2%, mientras que el 17,9% cree que son nada suficientes.¹⁴³ La suficiencia de los servicios prestados por los campamentos de verano del municipio/comunidad se considera totalmente suficientes (27,5%), mientras que un porcentaje considerable de 23,2% los valora como totalmente insuficientes.¹⁴⁴ Y al final, en relación con el programa "Asistencia a domicilio" el 17,9% lo valora como total-

¹³⁸ A la pregunta contestaron setenta y tres (73) mujeres.

¹³⁹ A la pregunta contestaron ochenta (80) mujeres.

¹⁴⁰ A la pregunta contestaron ochenta y cuatro (84) mujeres.

¹⁴¹ A la pregunta contestaron ochenta y nueve (89) mujeres.

¹⁴² A la pregunta contestaron setenta y nueve (79) mujeres.

¹⁴³ A la pregunta contestaron setenta y ocho (78) mujeres.

¹⁴⁴ A la pregunta contestaron sesenta y nueve (69) mujeres.

mente suficiente, el 37,2% como muy suficiente, y el 17,9% lo considera totalmente insuficiente.¹⁶⁵

La continuación futura de las iniciativas locales mencionadas se considera por la mayoría abrumadora como necesaria y se da énfasis en la continuación de los Centros Abiertos de Protección de los Ancianos (85,8%), mientras el porcentaje más bajo se nota en la continuación de los campamentos de verano (70,5%).

Adicionalmente, para comprobar o desmentir las hipótesis de la investigación se usó el coeficiente de correlación X² de Pearson para comprobar si algunas características sociodemográficas de las mujeres desempeñan un rol determinante y han diferenciado significativamente de punto de vista estadístico las respuestas sobre las diferentes temáticas del cuestionario. Así, se puede ver lo siguiente:

- La edad de las encuestadas está ligada con el grado de conocimiento que ellas tienen de las iniciativas locales, y su utilización correspondiente. Por ejemplo, se observa que las mujeres menores de o a los 45 años conocen o usan mucho más el Programa "Asistencia a domicilio" (70,6%) comparado con las mujeres mayores de 45 años (51,4%). Mayor es también el conocimiento y la utilización de las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino por parte de mujeres menores de o a los 45 años (37,3%), comparado con las que tienen más de 45 años (16,7%).
- El estado civil de las mujeres está directamente ligado con el marco de apoyo en las tareas domésticas. Por consiguiente, la mayor ayuda por su esposo la tienen las casadas (50,7%), mientras que las mujeres que son divorciadas o viudas reciben en mayor medida ayuda de una persona contratada (70%).
- El estado civil de las mujeres afecta el grado de equilibrio entre la vida personal y la profesional, ya que el 62,2% de las casadas y el 50% de las divorciadas/viudas enfrentan dificultades significativas en combinar esas dos esferas. Además, las mujeres con hijos enfrentan dificultades en la armonización de la familia con el trabajo (60,3%), comparadas con las mujeres sin hijos (22%).
- La edad de los hijos condiciona la ayuda que reciben las mujeres en sus tareas/obligaciones domésticas. Incluso, lo más corta sea la edad de los hijos, la mayor ayuda reciben las encuestadas por parte de sus padres. Concretamente, el 72,2% de las mujeres que tienen hijos de hasta 5 años recibe ayuda por sus padres, contra el 27,8% de las mujeres con hijos entre 6 y 15, y el 25% de las mujeres con hijos mayores de los 16 años.
- La edad de los hijos condiciona el grado de equilibrio entre la vida personal y la profesional, ya que se observan dificultades en compaginar el trabajo con la vida personal en el caso de mujeres con hijos hasta 5 años y con hijos entre 6 y 15 años (77,8% y 78,9% res-

¹⁶⁵ A la pregunta contestaron setenta y ocho (78) mujeres.

- pectivamente), comparadas con las mujeres con hijos mayores de 16 años (41,7%).
- La edad de los hijos está ligada también con el grado en el que las mujeres han utilizado o utilizan las unidades para el cuidado de niños, ya que se observa que el mayor uso comparativamente lo hacen o lo han hecho las mujeres con hijos de 6 hasta 15 años (76,5%).
 - El nivel de formación, y concretamente el hecho de tener o no el nivel de conocimientos y la experiencia necesaria, es factor correlativo en la creación de empresas o en el ejercicio de profesión autónoma por parte de las mujeres. De tal modo, las mujeres con más de 13 años de estudios sienten que tienen/tenían esta experiencia necesaria en un porcentaje de 54,5%, el doble comparado con las mujeres con 12 años de formación (29,4%), y aún mayor del 41,2% de las mujeres con más de 14 años de estudios.
 - Entre las mujeres empresarias y las autónomas existen diferencias con respecto a los factores que les impulsan a desarrollar su actividad profesional. Se constata que sobretodo las empresarias tienen una financiación/capital comparativamente mayor (32,6%) que las autónomas (9,7%), mientras que al contrario son más las autónomas que sienten tener los conocimientos y la experiencia necesaria para iniciar su actividad profesional (58,1%), comparado con el 37% de las empresarias.
 - Las empresarias y las autónomas enfrentan diferentes dificultades durante su actividad profesional, ya que se observa que las empresarias enfrentaron más dificultades relativas a la alta competencia (57,6%) comparadas con las autónomas (32,3%).
 - Hay diferencias entre las empresarias y las autónomas tanto en cuanto al conocimiento, como a la utilización de iniciativas adoptadas a escala local. Por ejemplo, mayor conocimiento del transporte gratuito tienen las empresarias (58,2%) contra el 35,5% de las autónomas. Como resultado, el 34,9% de las empresarias hace uso del dicho servicio, contra el 14,3% de las autónomas.
 - La jornada laboral de las mujeres afecta el grado de su conocimiento de las iniciativas locales. Así se ha observado que el 71% de las mujeres trabajando hasta 8 horas al día están informadas sobre la iniciativa de desarrollo del municipio/comunidad de transporte gratuito, contra el 46,2% de las mujeres que trabajan más de 8 horas al día. Además, las mujeres del primer grupo conocen en mayor medida (45,2%), comparadas con las mujeres del segundo grupo (26,1%), que en su municipio/comunidad existen unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino.
 - El tiempo invertido en las tareas domésticas está relacionado con el tipo de apoyo que reciben, ya que el 33,7% de las mujeres que dedican menos de 3 horas a las labores del hogar cuentan con la ayuda de una persona contratada. Cuando tienen hijos menores de edad se observa que 40% de las mujeres que invierten menos de 3 horas a las tareas domésticas recibe la ayuda de sus suegros.
 - La zona de residencia de las mujeres influye el grado de conocimiento y utilización de las

iniciativas locales, ya que el 70,9% de las mujeres que viven en Ática conocen que sus municipios/comunidades prestan servicios de transporte gratuito mediante autobuses municipales, contra el 37,3% de las mujeres en otros departamentos. Además, es mayor el número de mujeres que vive en Ática (35,8%) y utiliza o ha utilizado la posibilidad para el cuidado de niños que el municipio/comunidad ofrece, comparado con las mujeres de otros departamentos (19,4%). Y al final, es interesante el hecho que las mujeres que viven fuera del departamento de Ática han aprovechado o están aprovechando más de las unidades de asesoramiento sobre el empleo y el emprendizaje femenino (24,6%) que las mujeres que viven en Ática (9,4%).

IV. PROPOSICIONES

La presente investigación y la correspondiente revisión bibliográfica han revelado algunas facetas importantes de la participación de las mujeres en el empleo por medio de la actividad empresarial y el ejercicio de profesiones autónomas. Se han también constatado parámetros interesantes, relativos a las iniciativas adoptadas a escala local. Por los hallazgos de la investigación resulta que es necesario tomar medidas relativas al acceso equitativo de las mujeres al mercado laboral, de modo que haya un reparto justo de los recursos humanos, pero también para que se enfrenten de manera eficaz las desigualdades y discriminaciones de género.

Paralelamente, el objetivo de esas medidas debe ser el equilibrio de la vida profesional con la personal, promoviendo de tal modo la participación equitativa de los dos géneros en las obligaciones familiares. En el mismo sentido, se considera oportuno trazar una política para la erradicación de los conceptos y predisposiciones estereotípicas asociadas con el rol "tradicional" de la mujer en la esfera personal/doméstica, y para la promoción de las mujeres en todas las estructuras de toma de decisión en el ámbito público, así como en todos los sectores de la vida económica, política y social.

Adicionalmente, la promoción de intervenciones para el fomento del empleo femenino mediante el desarrollo del espíritu empresarial y el apoyo a las organizaciones y asociaciones femeninas a escala local y regional, como también el apoyo a políticas de igualdad de oportunidades entre los géneros llevará a múltiples consecuencias multiplicativas, tanto cuantitativas como cualitativas. Se subraya también la importancia particular de la educación e información de los funcionarios locales y de todos los agentes del ámbito local (intertocutores sociales, empresas, el sector terciario, asociaciones de voluntarios, etc.) sobre temas que conciernen las políticas de empleo e igualdad de oportunidades, para que los programas de acción locales integren la dimensión de la igualdad de género en todo tipo de intervención. La presencia reducida de las mujeres en la vida pública en general y en el empleo en particular, impide la promoción de la igualdad de género y de la democracia participativa a escala local. En este marco los agentes/estructuras locales son llamados a desempeñar un papel activo en la promoción de la igualdad de género ya que conocen mejor las condiciones y particularidades de cada zona y región.

En ese mismo sentido, el desarrollo local puede alcanzar la máxima dimensión de cualidad cuando los hombres y las mujeres en las sociedades locales disfruten de los mismos privilegios (por ejemplo, empleo, política social, cualidad de vida, medio ambiente, urbanismo, educación, salud, cultura, etc.). Por lo tanto, es necesario desarrollar el auto-empleo, hacer disminuir los obstáculos existentes relativos al sistema tributario y de seguridad social, promover la formación profesional con el fin de desarrollar el espíritu empresarial y los servicios especiales de apoyo a los empresarios. Además, hay que garantizar la prestación de la infor-

mación necesaria a las mujeres, apoyarlas e instruir las para que puedan crear su propia empresa y seguirla con éxito.

Es verdad que paulatinamente se ha logrado progreso significativo, ya que existe una gama de importantes soluciones legislativas, acuerdos e iniciativas políticas al ámbito nacional y europeo. Pero la investigación sobre el emprendizaje femenino en el año 2006 demuestra la ausencia de participación de la parte de las mujeres en la actividad empresarial a escala nacional, europea e internacional.¹⁴⁵ Una serie de medidas y políticas deben absolutamente tomarse para erradicar los obstáculos en la integración de la mujer en la arena empresarial, ya que esa iniciativa concierne no sólo la dimensión cuantitativa (incremento de la participación) sino también las características cualitativas de la actividad empresarial (por ejemplo, la capacidad de innovación: nuevas formas de organización, nuevos modelos de empresas, nuevas maneras de combinar formas tecnológicas y organizativas, etc.)

Por consiguiente, aunque se observa una evolución positiva en el ámbito del apoyo de la actividad empresarial/auto-empleo femenino y un incremento de la participación de las mujeres, es necesario desarrollar aún más políticas y tomar medidas y acciones relativas. Aquí debemos subrayar dos ámbitos críticos: el apoyo al emprendizaje femenino significa crecimiento del empleo femenino, reduciendo respectivamente el problema del desempleo, y, en lo sucesivo, crecimiento de la economía griega.¹⁴⁷ Este desarrollo de las políticas debe tomar en cuenta y promover tanto la incorporación de la dimensión de género a todos los niveles como la creación de los órganos correspondientes.

Las *instituciones de apoyo social al emprendizaje femenino y las redes de servicios sociales* se deben desarrollar con el objetivo de solucionar los problemas que surgen de la ausencia de equilibrio entre la vida familiar/personal con la profesional, y en particular de la carga que asumen las mujeres, relativa a la educación de los niños. Por otra parte, se constata que las mujeres griegas asumen actividades empresariales a una edad mayor que la edad de los hombres, hecho que refleja las consecuencias de la antes mencionada dificultad.¹⁴⁶ De tal modo, para lograr la armonización del trabajo con la familia y equilibrar el reparto de las responsabilidades del hogar, es indispensable no sólo la existencia de normas legislativas, sino también la existencia de estructuras públicas de cuidado que las administraciones regionales y locales deben ofrecer a los ciudadanos para cubrir sus necesidades de cuidado a personas dependientes. La prestación de tales servicios por el sector privado, con o sin la financiación pública, adquiere también una importancia cada vez mayor.

La integración de medidas de *desarrollo de la perspectiva empresarial en las estudiantes de la educación superior* se valora como necesaria para la información precisa y documentada

¹⁴⁵ Tsakanikas, A. (2007), *op. cit.*, p. 55.

¹⁴⁶ Tsakanikas, A. (2007), *op. cit.*, p. 61.

¹⁴⁷ *Ibid.*, p. 62.

sobre temas que conciernen el emprendizaje en general, y las actividades femeninas en el ámbito empresarial en particular.

La prestación de *educación empresarial y la organización de programas de formación para las mujeres*, fuera del sistema educativo formal, constituye también una medida importante para la mejora de los conocimientos y habilidades de las mujeres respecto a la iniciación de actividad empresarial.¹⁴⁷ Paralelamente y como complemento, la promoción de medidas para la participación equitativa de las mujeres a los procesos de investigación y al respectivo aprovechamiento del potencial femenino de investigación, así que el énfasis en la investigación aplicada tendrán resultados positivos en lo que se refiere a la disminución de la brecha existente entre la comunidad de investigación y la empresarial.

La elaboración de políticas de apoyo al emprendizaje femenino en Grecia debe incluir el desarrollo de redes sobre servicios de asesoramiento al empleo y el emprendizaje femenino. Este marco de asesoramiento/de apoyo se debe fortalecer tanto para las empresarias como para las auto-empleadas, porque las iniciativas deben apoyarse mediante el reconocimiento de los problemas específicos que las mujeres enfrentan. La contratación en esas estructuras de personal especializado y sensibilizado en el tema de la igualdad de género adquiere una importancia determinante. Por eso se considera oportuno dar incentivos para la creación y el apoyo de empresas femeninas, mediante conocimientos técnicos (know how) sobre temas relacionados con la planificación, realización, gestión, creación y apoyo de redes de empresas femeninas.

En conclusión, aunque los últimos años se observa aumento de la presencia de las mujeres que son activas en el ámbito empresarial, sea como empleadoras o como auto-empleadas, su actividad empresarial es menor, comparada con la de los hombres. Las investigaciones realizadas demuestran que las mujeres enfrentan bastantes dificultades en crear y conservar el negocio. Este hecho se debe a factores como "mal" entorno empresarial, elección del tipo y sector de la empresa, falta de información, falta de contactos y acceso a las redes, discriminaciones de género, prestación deficiente e inflexible de servicios de cuidado de los niños y personas dependientes, dificultades en la armonización de las obligaciones domésticas con las profesionales, etc.

En líneas generales, la actividad empresarial femenina constituye objetivo político y económico importante y parámetro significativo de la competitividad, el empleo y el bienestar social. El trazado de una política correcta y eficaz para el empoderamiento de las mujeres y el apoyo a su empleo, como también el crecimiento de su participación en todas las estructuras de toma de decisiones económicas se debe combinar directa y estrechamente tanto con la erradicación de las discriminaciones y de los obstáculos por los cuales las mujeres se retractan de desarrollar iniciativas empresariales, como con la garantía de igualdad de oportunidades de empleo para ambos géneros.

¹⁴⁷ *Ibid.*, pp. 63-66.

BIBLIOGRAFÍA

124

- Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006). *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.
- Anthopoulou, T. (2005). Posiciones culturales y conceptos estereotípicos acerca del emprendizaje femenino, en: Stratigaki, M. (ed.), *Emprendizaje femenino. Aspectos de propiedad y gestión*, Gutenberg, Atenas, pp. 145-164.
- Arvanitis, K., Xidopoulou, K.E. & Papagiannopoulou, M. (2007). *Manual sobre el papel de los hombres/padres en la conciliación de la vida familiar y la profesional*, KETHI, Atenas.
- Athanasiadou, Chr., Petropoulou, St. & Mimikou, G. (2001). *Las Condiciones del empleo femenino en Grecia: 1980-2000*, Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad, Atenas, texto en: <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>
- Bekker, I. (2007). *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women: Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP.1, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norway 4-7 September 2007.
- Barquero, Z. & Vasque, A. (1991). *Desarrollo local. Una estrategia para la creación de empleo*, Publicaciones Papazisi, Atenas.
- Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001). Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature. London, UK: Small Business Service, in: Watkins, D. (Ed.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development Brussels, pp. 66-157.
- Centro de Investigaciones sobre Temas de Igualdad (2006). *Igualdad de Género. El papel de los hombres en el trabajo y en la familia. Tendencias y reflexiones*, Actas de Congreso Europeo (Atenas, 10-12 de diciembre 2006), KETHI, Atenas.
- Centro de Investigaciones sobre Temas de Igualdad (2003). *Retribución equitativa. Cuidado con la brecha. Estudios-investigaciones*, KETHI, Atenas.
- Centro de Investigaciones sobre Temas de Igualdad (2002). *Guía de buenas prácticas para combinar la vida familiar con la profesional*, KETHI, Atenas.
- Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad (2000). *Estrategias de Igualdad de Género*, Actas de Congreso Europeo, KETHI, Atenas.
- Centro Unido para la Formación Profesional, Prefectura de Cicladas (sine anno). *Desarrollo del emprendizaje femenino*, Equal/Andromeda, texto en: http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotes_files/igemoni_qyn_ep.pdf
- Comisión Europea (2007). Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Co-

mité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Informe sobre la Igualdad de Género – 2007*, Bruselas, 7.2.2007, COM(2007)49 final, p. 6, texto en:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_el.pdf

Comisión Europea (2004). *Más y mejores empleos para todos. La estrategia europea de empleo*. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Luxemburgo. Servicio de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, texto en:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf

Comisión Europea (2003). *Trabajo, trabajo y más trabajo. – Crear Empleo en Europa (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Informe del grupo especial para el empleo, bajo la presidencia del señor Wim Kok, texto en:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf

Comisión Europea (1998). *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relacionados con la igualdad de género*, Servicio de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

Comunicación de la Comisión al Consejo, Parlamento Europeo, Comité Económico y Social Europeo y Comité de las Regiones (2000). *Acción local a favor del empleo. Dimensión local de la estrategia europea de empleo*, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 7/4/2000, COM(2000) 196 final, texto en:

http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/com2000_196_el.pdf

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones (2006). *Hoja de ruta por la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010*, COM(2006) 92 final, Bruselas, 1.3.2006, texto en:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com2006_0092e101.pdf

Dermanakis, E.N. (2004a). La amplitud del «techo de cristal» en determinados sectores en Grecia. *Boletín Estadístico #1*, KETHI, Atenas.

Dermanakis, E.N. (2004b). La brecha empresarial entre los hombres y las mujeres en Grecia. *Boletín Estadístico #2*, KETHI, Atenas.

Department of Trade and Industry (2005). *Small Business Service. Promoting Female Entrepreneurship*, UK.

Diario Oficial de la Unión Europea (2005). Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema: «Pekín, 10 años después. Evaluación del progreso registrado en Europa y en los países en desarrollo en relación a la igualdad de género» [2005/C.221/11].

Ducheneaut, B. & Orhan, M. (2000). *Les Femmes entrepreneurs en France, Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, [Ed.] Séli Arslan SA, Paris.

EBEA (Cámara Comercial e Industrial de Atenas) (1994). *Emprendizaje femenino*, Atenas.

- E.C.BIC of Attica (2005), *Informe sobre el emprendizaje en la prefectura de Ática*, Centro de Desarrollo Empresarial y Tecnológico, Atenas, texto en: <http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manager/assets/ekihesh%20epixeirhmatikohtas%20attikhs%20-%20epikairopoihsh2005.pdf>
- Eison, D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, (UNIFEM 2006).
- European Commission (2007), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*.
- European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, texto en: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf
- European Commission (2007), *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, texto en: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf
- European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, texto en: http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/employment_europe04/employment.pdf
- European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship. Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (IGH) Vienna.
- European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES) (2006), *Activities Report*.
- Friedman, J. & Weaver, C. (1980), *Territory and Function: The evolution of Regional Planning*, University of California Press.
- Ioannidis, S. (2007), *El emprendizaje femenino en Grecia 2006-2007. Examen desde el punto de vista del apoyo al emprendizaje*, Observatorio del Emprendizaje IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras y Industriales)-GEM, Atenas.
- Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *El emprendizaje en Grecia 2006-2007*, Observatorio del Emprendizaje IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras y Industriales)-GEM, Atenas.
- Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *El emprendizaje en Grecia 2005-2006*, IOBE (Fundación de Investigaciones Financieras y Industriales)-GEM, Atenas.

- Karamesini, M. (2006), *The Gender Pay Gap in Greece. Origins and Policy Responses*, EGGSIE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- Karamesini, M. (2005), La integración de la dimensión de género como reto para la política de empleo en los países de la UE, en: A. Dedousopoulos, G. Kouzis, X. Petrinioti, S. Rombolis (ed.), *Empleo 2005*, Atenas: Instituto de Recursos Humanos y Medio Ambiente Urbano, Universidad Pandio, pp. 337-346.
- Karamesini, M. (2001), *La dimensión de género en la Estrategia Europea de Empleo: Nuevo reto para la política de igualdad y la política de empleo*, Ponencia al Congreso Científico de la Sociedad de Política Social con el tema: «Política social en Grecia y la Unión Europea: Nuevos retos, tendencias y perspectivas de reformas, Komotini 10-13 de mayo 2001.
- Karamesini, M. (2000), La igualdad de género y planes nacionales de acción para el empleo, en: Centro de Investigaciones en Temas de Igualdad, *Estrategias para la Igualdad de Género*, Actas de Congreso Europeo, KETHI, Atenas, pp. 59-62.
- Koraneou, A. (2007), *El papel de los padres en el equilibrio entre la vida profesional y la familiar/personal*, KETHI, Atenas.
- Lambrianidis, L., Skordli, S. & Kalogerisis, Th. (2003), *El emprendizaje en las regiones rurales de Grecia*, en: Lambrianidis, L. (ed.), *El emprendizaje en las regiones rurales de Europa*, Observador, Salónica, pp. 233-266.
- Mastros, P. (2000), *Las instituciones de desarrollo de las Autoridades Locales. Contribución a la memoria histórica*, Livani, Atenas.
- Massey, D. & Allen, J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.
- Ministerio de Economía y Hacienda (2005), *Programa Nacional de Reformas en favor del Desarrollo y el Empleo 2005-2008*, texto en: <http://www.isotita.gr>
- Moussourou, L. (1993), *Mujer y Empleo. Diez cuestiones*, Gutenberg, Atenas.
- Nazou, D. (sine anno), *Mujeres y empleo en Grecia: Presentación y comentarios sobre la bibliografía con énfasis en las ciencias sociales*, Estudio de la Universidad de Egeo, texto en: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Μελέτη%20Νάζου.pdf>
- Nina-Pazarzi, E. & Gianakourou, M. (2003), *Emprendizaje femenino en Grecia*, Estudio Universidad Pireus, texto en: http://www.unipi.gr/vpires/epeaek/isotita/Fulon/files/No_9.pdf
- Panagiotopoulou, R., Koniordos S, Maratou-Aliprati, L. (ed.) (2003), *Globalización y sociedad moderna*, Publ. EKKE (Centro Nacional de Investigaciones Sociales), Atenas.
- Papadimitropoulos, Ch. (2005), *Estudio sobre el apoyo al trabajo autónomo en el caso de las mujeres, acompañado por guiones realistas*, Programa ODISSEIA, KETHI, Atenas.

- Papakonstantidis, L. (1998), *Notas de clase «Desarrollo Municipal y Comunal»*, Estrategia del Desarrollo Local, T.EI (Instituto Educativo Tecnológico), Kalamata.
- Petrinioti, X. (2003), La investigación del género en los aspectos financieros del Empleo: Un balance sobre la Grecia, Ponencia en el Congreso: "El género, sitio de encuentro de las científicas: Un primer balance griego", Cátedra de Antropología Social e Historia, Universidad del Egeo, Milini 11-12/10/2003, texto en: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Kelmevo%20Περιοχών.pdf
- Regouzas, A. (2004), Discurso sobre el emprendizaje femenino, Actas de Jornada: *El emprendizaje femenino como factor de desarrollo económico y de empleo* (Cámara de Artesanos de Salónica, Salónica, 24 de noviembre, 2004), texto en: <http://www.regouzas.gr/members/docs/19713.doc>
- Rubery, J. (2003), *More (and better?) jobs for women?: the Employment Task-force report and gender mainstreaming*, November 2003, texto en: http://doku.iab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf
- Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M. & Donnelly, R. (2006), *The National Reform Programme 2006 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*. Final Report, Equality Unit, European Commission.
- Schulze-Böing M. (2003), *Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice*, texto en: <http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/d1/02/00/DiFUEnglischVersion04.pdf>
- Sciarra, S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texto en: europa.eu.int/com.m/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf
- Scordili, S. (2005), Propiedad y emprendizaje en el sector de la transformación, los servicios y el comercio, en: Stratigaki, M. (ed.), *Emprendizaje femenino, Aspectos de propiedad y gestión*, Gutenberg, Atenas, pp. 87-104.
- Servicio Especial de Coordinación y Seguimiento de las Acciones FSE (SECFSE) (2003), *Guía de Aplicación de las Políticas de Igualdad de Género en la Planificación y Evaluación de las Acciones de los Programas Operativos del 3er Marco de Apoyo*, Secretaría General para la Gestión de Fondos Comunitarios y otros, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Atenas, texto en: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>
- Secretaría General de Igualdad y Red Griega para la Responsabilidad Social Corporativa (2006), *Memorandum de Colaboración de la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior, Administración Pública y Descentralización y de la Red Griega para la Responsabilidad Social Corporativa*, texto en: <http://www.isotita.gr>

- Secretaría General de Igualdad (2006), *Protocolo de colaboración entre la Secretaría General de Igualdad del Ministerio del Interior, de Administración Pública y Descentralización y la Organización de Industrias Griegas (OIG), la Confederación General de Profesionales, Artesanos y Comerciantes de Grecia (CGPACG), la Confederación Nacional del Comercio Griego (CNCG), la Cámara Comercial e Industrial de Atenas (CCIA) y de la Red Griega de Responsabilidad Social Corporativa en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*, texto en: <http://www.isotita.gr>
- Secretaría General de Igualdad (2005), *Prioridades Básicas de Desarrollo para la Igualdad de Género en vista de la Elaboración del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo 2007-2013 (PEND)*, texto en: <http://www.isotita.gr>
- Secretaría General de Igualdad (2004), *Prioridades Nacionales de Política y Ejes de Acción para la Igualdad de Género (2004-2008)*, texto en: <http://www.isotita.gr>
- Secretaría General de la Igualdad, *Competencias de los Comités Regionales por la Igualdad*, texto en: <http://www.isotita.gr>
- Secretaría General de Igualdad, *Empieo, Evolución Profesional, Emprendizaje Femenino*, texto en: <http://www.isotita.gr>
- Servicio Nacional de Estadístico de Grecia (2006), *Investigaciones sobre la Mano de Obra (1998-2006)*.
- Skemberi, D. (2005), Grupos de discusión temática (focus groups), en: M. Stratigaki, (ed.), *Emprendizaje femenino, Aspectos de propiedad y gestión*, Gutenberg, Atenas, pp.165-186.
- Stratigaki, M. (2005), Nota introductoria en: M. Stratigaki, (ed.), *Emprendizaje femenino, Aspectos de propiedad y gestión*, Gutenberg, Atenas, pp.13-16.
- Stratigaki, M. [ed.] (2005), *Emprendizaje femenino, Aspectos de propiedad y gestión*, Gutenberg, Aθήνα.
- Stratigaki M. (2003), Políticas para la igualdad de género en la Unión Europea. Coincidencias y contradicciones en el curso de la unificación europea, en el tomo colectivo: R. Panagiotopoulou, S. Koniordos, L. Maratou-Alipradi (ed.), *Globalización y sociedad moderna*, EKKE (Centro Nacional De Investigaciones Sociales), Atenas, pp. 175-188.
- Stratigaki M., Alitzoglou, E., Koutsivitu, A., Liapi, M. & Sereti, N. (2002), *Acciones positivas en favor de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los medios de comunicación y en las empresas grandes*, Estudio KETHI, Atenas, pp. 6-7.
- Stratigaki M. (2002), Las Políticas de la Unión Europea sobre la igualdad de género en el mercado laboral, en: *Empieo 2002 Avances, Análisis, Documentación, Homenaje. Relaciones Laborales*, Instituto de Ambiente Urbano y Recursos Humanos, Universidad Pandio, Atenas, pp. 193-203.

The International Council for Local Environmental Initiatives (ICLEI) (1997), *Indicators for sustainable development "possibilities and Limitations in measuring sustainable development"*.

United Nations (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing 4-15 September 1995*.

Watkins, D. (Ed.) (2001), *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, Brussels.

Yannakourou, St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texto en: europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/ell_el_en.pdf

Zeis, Th. & Milioni, F. (ed.) (2005), *Guía de Buenas Prácticas para la conciliación de la vida familiar y la profesional*, Red Temática Nacional para la Conciliación de la Vida Familiar con la Profesional, Iniciativa EQUAL, 1er Círculo, Atenas.

ANEXO

131

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS
SOCIALES. AYUNTAMIENTO DE MADRID (ESPAÑA)

INFORME CON LOS DATOS RELEVANTES
DEL ESTUDIO DESCRIPTIVO
«IDENTIFICANDO OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL»

Albelia Consultora

CONTENIDOS

NOTA PREVIA	137
INTRODUCCIÓN	139
1. PERSPECTIVAS PARA UN DESARROLLO LOCAL EN IGUALDAD	139
1.1. Marco jurídico de la conciliación de la vida familiar y laboral en España	140
1.2. Panorámica de la Ciudad de Madrid y sus habitantes	141
1.3. Diferenciales de género: Distintas situaciones laborales	142
1.4. Diferenciales de género: las tareas domésticas y cuidado de la familia	142
1.5. Diferenciales de género: patrones del sustento económico de los hogares	143
2. LAS EMPRESARIAS EN MADRID	145
2.1. Panorámica general del tejido empresarial	145
2.2. Perfil general de las empresarias madrileñas	146
3. LAS EMPRESARIAS ENCUESTADAS	147
3.1. Perfiles generales de las empresarias encuestadas	147
3.2. En qué trabajan	148
3.3. Itinerarios empresariales: Razones para emprender	148
3.4. Valoración que hacen de las empresas de mujeres	149
3.5. Valoración que hacen de las medidas institucionales de apoyo para favorecer el empresariado femenino	151
3.6. Grado de satisfacción versus dificultades para avanzar en su profesión/negocio	151
3.7. Tiempo que dedican las encuestadas al trabajo remunerado	151
3.8. Tiempo que dedican al trabajo no remunerado (tareas domésticas)	152
3.9. Quien se encarga del trabajo de la casa	153
3.10. Perfiles de las empresarias encuestadas con mayores dificultades de conciliación	154
3.11. Estrategias que aplican en sus empresas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.	154
3.12. Medidas de conciliación que dicen deberían implementar las propias empresas	155
3.13. Medidas de conciliación que dicen deberían impulsar las instituciones públicas	155

3.14. Los recursos y servicios de conciliación trabajo/familia	155
3.15. Grado de satisfacción con los recursos que utilizan	156
3.16. Perfil de la empresaria que utiliza recursos de conciliación trabajo/familia	156
FICHAS METODOLÓGICAS	157
ÍNDICE DE CONTENIDOS DEL ESTUDIO COMPLETO. ASPECTOS ABORDADOS	159

NOTA PREVIA

Este informe ofrece a la lectora o lector una síntesis sobre los aspectos más relevantes del estudio descriptivo "Identificando las oportunidades para la igualdad de género en el desarrollo local" realizado en el municipio de Madrid (España) gracias al acuerdo de patrocinio de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid con KETHI (Grecia) "en el marco del proyecto Localising Gender Equality through Development".

El Estudio original, ofrece un repertorio muy amplio de datos y consta de 203 páginas que se presentan en un tomo, estructurado en tres partes y un anexo, bajo el epígrafe "Las mujeres y empresarias de Madrid: retos para la conciliación trabajo/familia".

Analiza en su primera parte dos aspectos centrales vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Cómo son y/o como evolucionan las condiciones de vida doméstica de las mujeres y
- Cómo son y/o cómo evolucionan las condiciones laborales de las mujeres de Madrid, empresarias o no.

Estos dos aspectos permiten conocer la posición global de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado de trabajo y en la vida doméstica para comprobar si nos alejamos o por el contrario nos acercamos a procesos de desarrollo socioeconómico y socio familiares equitativos.

En su segunda parte se muestran los resultados de la encuesta aplicada a empresarias de Madrid y sus opiniones sobre dificultades y recursos de conciliación trabajo/familia.

En su tercera parte, se ofrece una síntesis y un repertorio de recomendaciones. Finalmente, en el anexo se sitúan la totalidad de las tablas y fuentes consultadas, y en sus partes, y se explica las distintas metodologías empleadas en el estudio.

A lo largo del estudio se tomaron en consideración tres perspectivas.

1. Reconocer que el género es una de las dimensiones de la desigualdad social y, constituye uno de los elementos centrales vinculados al desarrollo local.²⁰⁰
2. Reconocer que el empoderamiento de las mujeres es un elemento vinculante en el desarrollo local y que éste se debe generar en tres niveles de manera paralela: lo personal

²⁰⁰ El concepto de género en que se enmarca esta investigación, se asocia a las condiciones socialmente construidas en las que el género masculino ejerce poder y dominio sobre el femenino resultado de una construcción social y cultural que establece limitaciones sobre las capacidades de las mujeres, vinculándolas todavía hoy al espacio doméstico y a actividades reproductivas, pese a los avances producidos en las últimas décadas. Estaríamos hablando de un género- no asociado tanto a los cambios en los roles sociales-sino a un género con arraigo en el habitus.

/ lo privado (doméstico)/lo público (social), para garantizar procesos de desarrollo sustentados en la igualdad efectiva.¹⁷¹

3. Reconocer que no es posible un desarrollo de la actividad profesional -en condiciones de igualdad de oportunidades para ambos sexos - si no se reducen las barreras u obstáculos para conciliar trabajo y familia¹⁷² que en mayor medida encuentran las mujeres a lo largo de su ciclo vital/profesional y excepcionalmente algunos hombres.

Se ofrece a continuación, con las limitaciones propias de extraer un amplio estudio, un informe con los aspectos más relevantes, remitiéndonos siempre y en todo momento al original para ampliación de información, o consulta pormenorizada de los datos, con sus correspondientes gráficos, tablas y fuentes utilizadas.

¹⁷¹ El concepto de empoderamiento que en este estudio se utiliza se refiere a las condiciones materiales - que en este estudio centramos en las en condiciones laborales - en las cuales se encuentran las mujeres de Madrid: excesiva carga de trabajo, falta de acceso a la tecnología eventualidad, y particularmente a la posición global - en lo socioeconómico- de las mujeres respecto a los hombres. El concepto de empoderamiento no sólo debe limitarse al acceso a la toma de decisiones o cargos directivos de las mujeres, en el marco de un desarrollo local conlleva procesos que desarrollen capacidades que permitan a las mujeres percibirse a sí mismas como aptas para ocupar los espacios de toma de decisiones y de usar dichos espacios de manera efectiva, para realizar acciones profundas de cambio social (modificar no sólo roles, sino "habitus").

¹⁷² Especialmente vinculadas a doble jornada de trabajo y techo de cristal. Partimos de la base de que en los lugares donde se toman las decisiones y en los de prestigio profesional hay todavía más hombres que mujeres. Para explicar esta desigualdad se trabaja sobre dos hipótesis: "el efecto cohorte" y "el techo de cristal". Según la primera, la causa de la desigualdad actual es la incorporación tardía de las mujeres al espacio público y profesional, por lo que, según esta hipótesis, el equilibrio se producirá progresivamente, en cuestión de tiempo y de manera natural o espontánea. En este estudio se ha optado por la hipótesis de "techo de cristal" asociada a la doble jornada de trabajo que atribuye a factores estructurales, propios de una sociedad basada en reglamentos patriarcales, las dificultades de algunas mujeres para acceder a los puestos superiores de la escala social, incluso a igualdad curricular. Se ha optado por esta hipótesis porque, según la bibliografía existente, parece la más probable, no existiendo evidencia científica ni social de que las desigualdades de género se resuelvan espontáneamente o por "cuestión de tiempo". Entendemos este proceso como cambios sociales complejos, que requieren la modificación de actitudes y conductas de las personas así como la democratización de los mecanismos de promoción en las organizaciones sociales y empresariales.

INTRODUCCIÓN

1. PERSPECTIVAS PARA UN DESARROLLO LOCAL EN IGUALDAD

Los cambios sociológicos sucedidos en las últimas décadas han producido una incorporación paulatina a la vida pública de las mujeres, especialmente al mercado de trabajo. Las mujeres han aportado a la Ciudad de Madrid un caudal de experiencias, históricamente desaprovechadas, y al mismo tiempo han generado fuentes de recursos, desarrollo y riqueza. Pero estos cambios positivos no han venido de la mano de otros igualmente necesarios que garantizaran condiciones de igualdad para unas y otros.

La incorporación de los hombres a la vida doméstica y reproductiva no se ha producido sobre el conjunto de los mismos, ni sobre el conjunto de las actividades que se desarrollan en este espacio. Esta situación ha generado una serie de desequilibrios de género, que han afectado negativamente más a las mujeres que a los hombres contribuyendo, no sólo a no restituir una desigualdad de partida en cuanto al reparto de responsabilidades familiares y domésticas, sino también a generar un nuevo desequilibrio en la división sexual de trabajo, en el uso de los espacios y del tiempo, aspectos vinculados a variables que afectan a la conciliación trabajo / familia.

La gestión de cada territorio a escala local implica disponer de un conjunto de instrumentos específicos de aproximación y de análisis de la realidad que permita conocer qué obstáculos, qué barreras, qué dificultades o que avances tienen las mujeres de cara a mejorar los recursos que subviertan una posible desigualdad de partida. Desde la "sociología de lo urbano" se sabe que si algo ha caracterizado la gestión del territorio, espacial y temporalmente, ha sido la falta de incorporación de las necesidades y puntos de vista femeninos, de tal forma que el diseño actual de las grandes ciudades está basado en un modelo de desarrollo más vinculado al mundo productivo que a una síntesis de espacios productivos / reproductivos.

Este modelo de gestión del hábitat favorece, hasta el momento, el desarrollo de "intereses masculinos", ya que una realidad socio-espacial concreta condiciona desde los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, hasta el propio uso que se les da a los espacios públicos, por lo que cabría preguntarse ¿caso el diseño del espacio público actual no lo ha convertido en un espacio de paso o de tránsito? y ¿qué tipo de relaciones sociales se vinculan a estos espacios de paso o de tránsito? ¿y cómo afecta esto a la vida y en especial a la conciliación trabajo/familia de las mujeres y de los hombres?

Paralelamente, las mujeres siguen experimentando cierta presión social por ser todavía consideradas como responsables de la gestión del hogar. En este mismo sentido, también las mujeres tiene una relación ambivalente con el espacio público, con el mundo productivo, considerado históricamente como el espacio del reconocimiento, donde pueden hacer valer sus

calidades profesionales, sus capacidades, valores y aptitudes pero al mismo tiempo es un espacio que las ahoga pues está organizado "masculinamente" a través de jornadas partidas, horarios largos y poco flexibles, no coincidentes con otros ritmos importantes de la vida: el tiempo para los afectos, las relaciones interpersonales, y el cuidado, en condiciones de igualdad.

Y aunque lo local está influido por los procesos generales de los que forman parte y a la vez son dependientes, es aconsejable contextualizar sociológicamente los datos disponibles, ya que las macro políticas deben tomar en consideración las micro políticas, es decir, las diferencias entre los municipios y sus habitantes. Habitantes, sobre los y las cuales, se desarrollarán las intervenciones de desarrollo concretas y en donde las distintas realidades de las mujeres pueden aportar pistas importantes sobre "por dónde" vehicular políticas públicas de mejora en la gestión del territorio y de los tiempos personales, del trabajo y de la familia. Tener en consideración esta perspectiva local y de género, favorecería un desarrollo local en condiciones de igualdad.

Así, si entendemos el desarrollo como un proceso, es decir, como "una trayectoria en la cual se producen importantes cambios socio-culturales en la comunidad que lo protagoniza, nos lleva necesariamente a hablar de un concepto emergente: "el Desarrollo local en Igualdad".

Este proceso tendría en cuenta:

- La especificidad de la zonas en análisis y especialmente de las micro-relaciones sociales, familiares, económicas y de género de las mujeres y los hombres de ese territorio en concreto. En este sentido no sería posible un desarrollo local sin tener en cuenta las dinámicas de género y los aportes de las mujeres en el territorio.
- El empoderamiento de las mujeres. El ámbito local es el territorio en el cual se corporizan los procesos de empoderamiento. En este sentido no sería posible un desarrollo local que no tenga en cuenta la capacidad de "acrecentar el poder" de las mujeres, de analizar la distribución del poder en lo micro-social y también el "modo de ejercer" ese poder, para conocer cómo evolucionan los procesos de desarrollo.

Con este doble proceso se puede conocer si se da prioridad a una serie de recursos, que bajo el paraguas del "interés general" adolecen de perspectivas de género y no contribuyen a generar procesos de igualdad que garanticen un modelo de desarrollo empoderado para las mujeres o si por el contrario los recursos que se ponen en marcha para un territorio concreto tienen en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres como agentes de desarrollo local. El estudio realizado nos introduce en estos aspectos.

1.1 Marco jurídico de la conciliación de la vida familiar y laboral en España.

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.2 Panorámica de la Ciudad de Madrid y sus habitantes

- Madrid tiene 605´8 kilómetros cuadrados de territorio en el que vive el 52% de la población total de la Comunidad de Madrid. En 2007 su población es de 3.187.062 habitantes de los cuales la sex ratio nos indica que un 52,9% son mujeres.¹⁷³
- Madrid se encuentra entre las diez ciudades más pobladas de Europa¹⁷⁴ experimentando incrementos sostenidos de población extranjera. En 2007 las personas extranjeras alcanzaban el 17% del total de habitantes de Madrid.

Densidad (Habitantes / Ha.)	52,5
Edad promedio 1 enero 2007	42,1
Proporción de Juventud 1 enero 2007	13,7
Proporción de Envejecimiento 1 enero 2007	18,7

Fuente: Ayuntamiento de Madrid. Padrón municipal de habitantes, 1 enero 2007

- La edad media de sus habitantes es 42 de años
 - 40 para los hombres y
 - 44 para las mujeres.
- A partir de del 40 años son más numerosas las mujeres que los hombres.
- El índice de estructura de la población activa de la Ciudad de Madrid es de 114%.
 - 123 para los hombres y
 - 105 para las mujeres
- Las tasas de escolarización para el primer ciclo de la Educación Infantil son del 12.5% para menores de un año; del 30.1% para menores entre uno y dos años y del 51.4% para menores entre los 2 y los 3 años de edad. Asimismo, el número de menores (0-6) matriculados en Centros de Educación Infantil Públicos era del 33.6 % (datos para el curso 2005/2006).
- El índice de dependencia total es del 48%:
 - 43,7 para los hombres y
 - 52,3 para las mujeres.
- Este índice se enlaza a su vez con el índice de envejecimiento de la población y la tasa de fecundidad, que se sitúa en el 39,3%.

¹⁷³ 1.687.886 mujeres en 2007 (1 de enero). En 2006, en la comunidad de Madrid vivían 6.008.183 personas, de ellas, 3.128.600 lo hacían en la Ciudad de Madrid (52% de la población total de la Comunidad).

¹⁷⁴ En concreto según los datos de Eurostat (2001) se sitúa en la cuarta posición, por detrás de París, Londres, Roma.

1.3 Diferenciales de género: Distintas situaciones laborales

- Las tasas de actividad femenina evolucionan positivamente en las mujeres de Madrid, pero persisten diferencias entre las mujeres y los hombres: de diecisiete puntos en el año 2007 (2T), habiendo además un 17% más de hombres ocupados que de mujeres.
- El número de mujeres desempleadas se ha reducido en los últimos años, situándose el paro femenino en el II trimestre de 2007 en tasas que hasta la fecha sólo venían registrándose para los varones. Esta mejoría ha supuesto que tres de cada siete personas paradas sean mujeres. Así, las mujeres ocuparon el 89% del empleo creado en el trimestre mencionado, pero sigue habiendo un 16% más de varones empleados que mujeres.
- Por otra parte, la Encuesta Anual de Estructura Salarial reflejaba que las mujeres madrileñas percibían un 32% menos de salario bruto anual que los hombres. En cuanto a las percepciones, en el municipio de Madrid tanto hombres (el 62%) como mujeres (el 74%) consideran que existe discriminación salarial.
- Las mujeres de Madrid soportan una tasa de eventualidad cinco puntos superiores a la de los hombres.
- También el modelo de actividad femenina tiene una evolución diferente con entradas y salidas del mercado laboral – discontinuidad- que no se presentan de igual forma en los hombres. Estas suelen coincidir todavía, en menor medida, con el casamiento y en mayor medida, en la treintena, coincidiendo con el nacimiento del primer hijo/a.

1.4 Diferenciales de género: las tareas domésticas y cuidado de la familia

- En Madrid, el reparto de las tareas domésticas y reproductivas así como el tiempo que se emplea en su realización, aunque avanza, no es todavía una realidad y continúa siendo asimétrico entre hombres y mujeres.
- En la Ciudad de Madrid el número de personas inactivas en el epígrafe "labores del hogar" desciende: hay un 8% menos de personas en 2007 que en 2005. No obstante, el 97% de personas en este epígrafe son mujeres.
- Si consideramos las familias que conforman parejas con hijos/as, observamos que, en 2005, por cada hombre dedicado a las tareas domésticas había 13 mujeres y por cada hombre responsabilizado del cuidado de familiares dependientes (hijos/as pequeños/as, mayores, personas enfermas o discapacitadas) había también 13 mujeres.
- En la Ciudad de Madrid, en tres de cada cinco familias –en las que vive un menor de 5 años – este está pre-escolarizado/a., De los que no lo están, en un 34% de familias un familiar les cuida, preferentemente abuelas.
- En uno de cada cinco hogares de Madrid no se dispone de nadie que se haga cargo de los menores en casos de necesidad. El porcentaje de hogares que reciben ayuda para

el cuidado de los/as niños/as, es del 7%.

- En Madrid hay, al menos, un 39% de personas mayores de 64 años que viven con sus hijas e hijos. De ellas, el 53%, lo hacían con sus hijas.¹⁷⁵
- Del conjunto de personas adultas que cuidan a mayores que tienen dificultades para desenvolverse en su hogar, hay casi el doble de mujeres que de hombres. En Madrid, el 3% de las familias recibe algún tipo de ayuda para el cuidado de personas mayores dependientes.
- A partir de los 25 años y a mayor edad, las diferencias por sexo en los usos del tiempo invertido en el "hogar y la familia" se incrementan considerablemente en las mujeres y se reduce en los hombres. Así, en 2003, de los 25 a los 44 años de edad, un 92% de mujeres invirtieron 4 horas al día en esta actividad (hogar, familia, tareas domésticas...), por el 75% de los varones que invierten un poco más de dos horas.
- Cuando hay menores dependientes en las familias el tiempo invertido por las mujeres al "hogar y a la familia" es un 52% mayor que el invertido por los hombres.

3.5 Diferenciales de género: patrones del sustento económico de los hogares

En Madrid se distinguen los tres modelos preferentes de familia señalados por C. Hakim,¹⁷⁶ en 2003, con relación a la posición de las parejas en el trabajo profesional y doméstico: el igualitario, el de compromiso, el de roles separados.

Principalmente los sustentadores del hogar, en 2005, eran:

- en los hombres, los casados (62%) y
- en las mujeres, las solteras (6%).

En la Ciudad de Madrid en torno al 28% de sustentadores principales de hogares son mujeres. Estos porcentajes están estabilizados desde 2003.

Todos estos diferenciales de género, parecen indicar que la transformación de los modelos familiares hacia modelos de corresponsabilidad no es en absoluto un proceso sencillo. Al mismo tiempo, en el caso de Madrid a pesar de las altas tasas de actividad femeninas existen otros indicadores que ponen sobre la mesa que los procesos de desarrollo no han evolucionado de la misma manera para mujeres y hombres constituyendo obstáculos para la igualdad y

¹⁷⁵ Según el Censo de Población y Vivienda, INE, 2001. Resultados definitivos febrero 2004.

¹⁷⁶ Hakim, C. (1999), "Models of the family, women's role, and social policy", *European Societies*, Vol. 1. el igualitario. Este modelo responde al arquetipo de "una familia en la que ambos componentes tienen un trabajo que les ocupa buena parte del tiempo y comparten de forma igualitaria las tareas domésticas y el cuidado de los hijos/as" se halla en crecimiento, el de compromiso. Este modelo responde al arquetipo de "una familia en la que la mujer tiene un trabajo menos absorbente que el del hombre y en la que ella dedica más tiempo a la casa y al cuidado de los hijos/as". Es un modelo de transición, relacionado con las necesidades económicas, el de roles separados. Este modelo responde al arquetipo de "una familia en la que solo el hombre trabaja y la mujer se ocupa de la casa". Este modelo todavía está bastante implantado pero se halla en retroceso, al menos en las grandes urbes, como Madrid. Se relaciona con la "socialización tradicional de género".

para la conciliación del trabajo con la vida en familia. A saber, y como por ejemplo, la triple relación entre fecundidad /cuidados socio-familiares /empleo no está aún normalizada para ambos sexos por igual, teniendo- todavía muchas más mujeres que hombres- que decidir en algún momento de sus vidas sobre ser madres o continuar con su carrera profesional. Dialéctica que no se presenta de la misma manera en los hombres y que afecta a los procesos de desarrollo local en condiciones de igualdad.

2. LAS EMPRESARIAS EN MADRID

2.1 Panorámica general del tejido empresarial

- El tejido empresarial de Madrid concentra el 15% del total de empresas de España. En la provincia de Madrid había en enero de 2007, 503.000 empresas activas, que se distribuían de la siguiente manera:
 - el 50% de las empresas pertenecen al sector servicios (excluido el comercio)
 - las empresas de comercio suponen el 21% del tejido empresarial madrileño
 - el 55% de las empresas no emplea a ningún trabajador/trabajadora
 - el 26% tiene uno a dos empleados/as
 - el 3% emplea a más de 20 personas.
- En la ciudad de Madrid, el índice de actividad económica crece. Pero la cuota de mercado baja. A pesar de ello, se han creado un total de 17.429 empresas desde abril de 2006 a marzo de 2007, es decir 1.465 de media por mes, pero es un varón, español, residente en Madrid y con estudios universitarios el perfil del emprendedor mayoritario de la ciudad.¹⁷⁷

2.2 Perfil general de las empresarias madrileñas

- En Madrid, las empresarias suponían el 4% de la población ocupada madrileña (los hombres el 9%), y el 30% del total del empresariado (las empresarias empleadoras el 27%). Las personas autónomas de Madrid en 2006 representan el 12% del total de la población ocupada. De ellos/as: un 30% son mujeres y un 70% hombres.
- En 2007 el 32,5% de personas autónomas son mujeres. De ellas, un 8% son extranjeras. Son principalmente mujeres mayores de 45 años que se concentran en el sector servicios, concretamente, por sección de actividad: el 31% en comercio y reparaciones, el 29% en inmobiliarias y servicios a empresas y el 15% en otras actividades sociales (excluye los servicios sociales) y servicios a la comunidad.
- En cuanto a los usos del tiempo el 90% de las empresarias que dedicaban tiempo a la familia y al hogar lo hacían por espacio de 3 horas y 19 minutos diarios; tres veces más que los empresarios.¹⁷⁸
- Además, los empresarios invierten un 40% más de tiempo en el desarrollo de su trabajo / profesión que las empresarias.
- Las mujeres empresarias afrontan, al menos, cuatro obstáculos que dificultan el emprendizaje y el mantenimiento de sus empresas o actividad profesional:

¹⁷⁷ N. del A. Remitimos al lector y lectora al estudio original para completar la información de este capítulo.

¹⁷⁸ Encuesta sobre los usos del tiempo.2003. Ayuntamiento de Madrid.

- El acceso a la financiación.
- La falta de experiencia en gestión del tiempo, necesidad de generar otro modelo de gestión empresarial y habilidades directivas.
- Dificultades para integrarse a las redes empresariales ya existentes.
- La conciliación trabajo-familia.

• Por otra parte con respecto a procesos de empoderamiento, en la ciudad de Madrid se aprecia la segregación horizontal y vertical en las profesiones. Madrid tiene un índice de Segregación por profesiones del 33%, similar al del conjunto nacional. Las mujeres se ocupan principalmente en actividades vinculadas a la "atención (servicios sociales) y cuidado a los demás" (personas y animales) y a la "educación". Los hombres se ocupan más en la "construcción" y en "actividades de producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua". Así:

- Seis de cada siete personas ocupadas en "actividades sanitarias, veterinarias y Servicios Sociales" son mujeres (89%).

- Cuatro de cada cinco personas que trabajan en la educación son mujeres (77%).

- Tres de cada cinco personas que trabajan en la "administración pública [...]" son mujeres (75%).

• Del total de personas afiliadas en el régimen general de la Seguridad Social, en la Ciudad de Madrid como "personal de alta dirección" en enero de 2007:

- El 41% eran mujeres, que se concentran en el sector servicios.

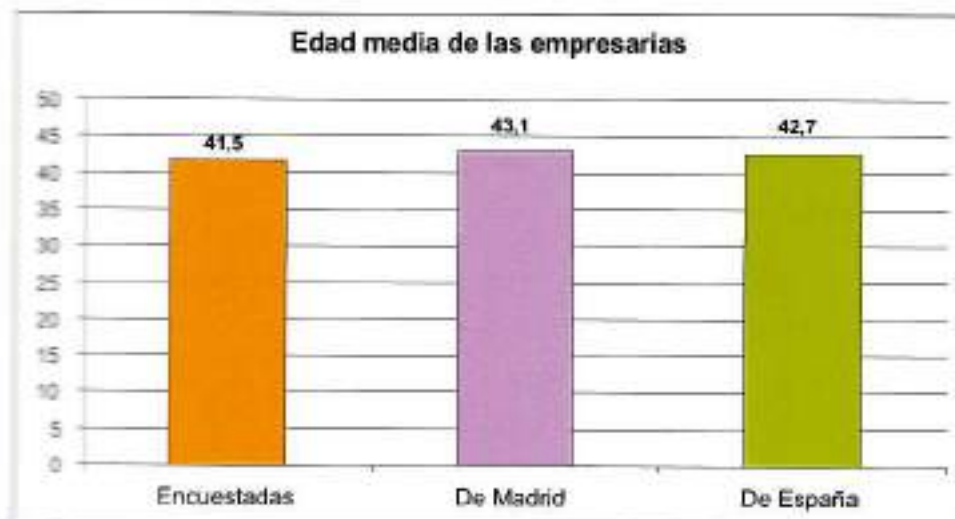
- El 74% son mujeres entre los 25 y los 44 años de edad.

Además, del conjunto de contratos realizados a personal directivo, 38% fueron a mujeres.

3. LAS EMPRESARIAS ENCUESTADAS

3.1. Perfiles generales de las empresarias encuestadas

- De las 45 empresarias participantes en la encuesta, 10 eran trabajadoras por cuenta propia (autónomas) y 35 empresarias. Sus perfiles generales son:
 - Tienen entre los 26 y los 45 años, con una edad media ligeramente más joven (41,5) que el conjunto de empresarias de la Ciudad (43,1) de Madrid y de España (42,7).
 - Al igual que las empresarias del conjunto de la ciudad y de España, la mitad vive en pareja (49%).
 - El 47% tiene hijos/as, un 20% tiene un hijo o hija y un 18% tiene dos. Un 47% de las encuestadas tienen hijos/as de más de 15 años de edad.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del servidor estadístico del Instituto Nacional de Estadística, www.inec.es.

Censos de Población y viviendas, año 2001. Y Albelia Consultora. Estudio descriptivo 'Identificando oportunidades para la igualdad de género en el medio local'. Año 2007. Ayuntamiento de Madrid.

- El nivel medio de estudios de las empresarias es bastante alto, por encima de la media del nivel de estudios de la población de Madrid.
- Así, dos de cada tres empresarias tiene estudios universitarios.

3.2 En qué trabajan

- Las actividades profesionales mencionadas en mayor medida son aquellas que se relacionan con la consultoría, gestión e investigación y las actividades comerciales.
 - El 51% de las empresarias encuestadas ejercen su actividad profesional en el sector de los servicios empresariales e inmobiliarios,
 - el 24% en el Comercio, la Restauración y Hostelería, y
 - el 20% en los sectores vinculados a la Educación, enseñanza, actividades sanitarias, veterinarias y asistencia social.

3.3 Itinerarios empresariales: Razones para emprender

- Los motivos principales declarados por los que las empresarias y autónomas decidieron iniciar su actual trabajo profesional se relacionan fundamentalmente con:
 - el aprovechamiento de la experiencia y los conocimientos necesarios (el 49% de las empresarias así lo declara)
 - así como el sentirse preparada para montar el propio negocio (38%) y
 - ser su propia jefa (señalado por el 31% de las empresarias).



Fuente: Albelia Consultora. Estudio descriptivo "Identificando oportunidades para la igualdad de género en el medio local". Año 2007. Ayuntamiento de Madrid.
Base: empresarias encuestadas.

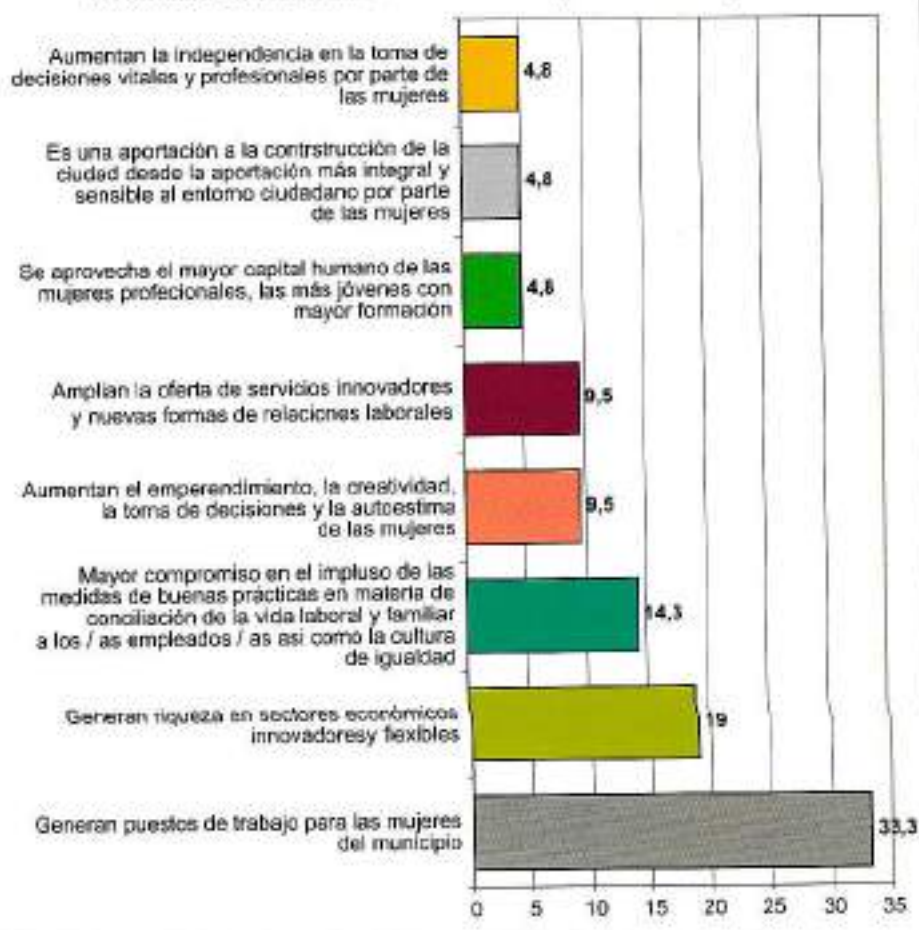
3.4 Valoración que hacen de las empresas de mujeres

• Un 96% de las de las profesionales y empresarias encuestadas se muestran muy de acuerdo en valorar la importancia de las empresas creadas por mujeres y en que "las empresas gestionadas por mujeres contribuyen al desarrollo económico y social local".

Las razones que principalmente aluden, son:

- la generación de nuevos puestos de trabajo para las mujeres del municipio,
- un mayor compromiso en el impulso de las medidas de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar a los/as empleados/as así como la cultura de igualdad de oportunidades en la organización interna de las empresas y
- la creación de riqueza en sectores económicos innovadores y flexibles, que suponen dos de cada tres razones aludidas.

Razones de las profesionales y empresarias encuestadas con relación a la importancia de crear empresas de mujeres.



Fuente: *Albelia Consultora. Estudio descriptivo "Identificando oportunidades para la igualdad de género en el medio local". Año 2007. Ayuntamiento de Madrid.*
Base: empresarias encuestadas.

3.5 Valoración que hacen de las medidas institucionales de apoyo para favorecer el empresariado femenino

Preferentemente, valoran:

- Para más de la mitad de las empresarias encuestadas se destacan principalmente las medidas de carácter económico como las subvenciones o préstamos a mujeres para ayudarlas a crear sus propios negocios (un 76% de las encuestadas la considera de la máxima importancia).
- Los incentivos por parte del Estado para desarrollar iniciativas empresariales femeninas por cuenta propia en el ámbito local (un 58%).
- Las medidas e iniciativas a escala nacional y local para la mejora de la región y el incremento de la competitividad (un 48% de las encuestadas la considera de la máxima importancia).

3.6 Grado de satisfacción versus dificultades para avanzar en su profesión/negocio

- Las profesionales y empresarias encuestadas se encuentran, en general, satisfechas con la actual evolución de su negocio o actividad empresarial (80%), aunque también manifiestan que están encontrando algunas dificultades para avanzar profesionalmente (82%)

En concreto mencionan que tienen dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada:

- Así lo hacen dos de cada tres profesionales y empresarias encuestadas.
- Un 64% manifiestan que dichas dificultades provienen, entre otras razones, de la falta de tiempo por los horarios y jornadas laborales y
- el 16% se refieren a las responsabilidades familiares, ya sean el cuidado de los/-as niños/-as pequeños/-as u otros familiares dependientes como mayores o discapacitados/-as

La fuerte competencia en su sector también afecta al 44% de encuestadas

3.7 Tiempo que dedican las encuestadas al trabajo remunerado

- El 53% de las autónomas y empresarias encuestadas dedican una media de nueve horas diarias al trabajo remunerado, algo superior a las ocho horas del conjunto de las empresarias de la ciudad de Madrid y a las ocho horas y media de las empresarias españolas, por lo tanto, su jornada es más extensa.
- Las empresarias sin hijos/as dedican al trabajo profesional un 9% más de tiempo que las empresarias con más de dos hijos/as, y por término medio, las mujeres autónomas trabajan más horas que las que tienen su propia empresa.



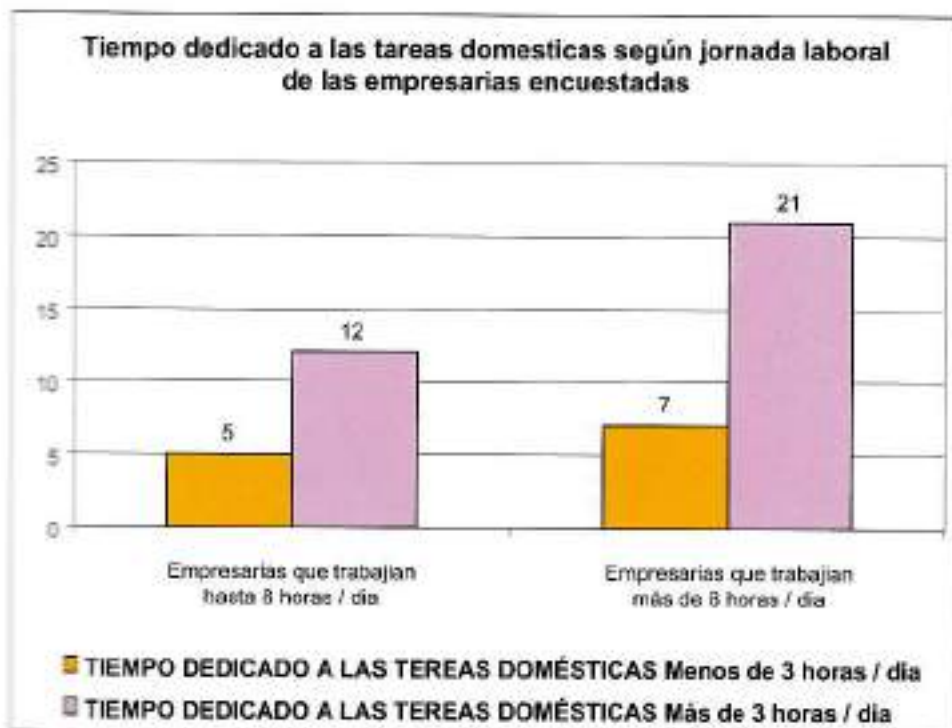
Fuente: elaboración Albelia a partir de datos del servidor estadístico del Instituto Nacional de Estadística, www.ine.es. Censo de Población y viviendas, año 2001 y Albelia Consultora. Estudio descriptivo "Identificando oportunidades para la igualdad de género en el medio local". Año 2007. Ayuntamiento de Madrid.

3.8 Tiempo que dedican al trabajo no remunerado (tareas domésticas)

- Todas las empresarias dedican tiempo a las tareas domésticas, pero le dedican menos tiempo que la media de empresarias de Madrid: el 73% de las empresarias encuestadas dedican menos de tres horas diarias, frente al 27% que le dedica más de tres.

Se aprecian diferencias entre las encuestadas:

- Las empresarias mayores de 45 años dedican el doble de tiempo, por término medio, a las tareas domésticas que las más jóvenes, y a mayor número de hijos/as dependientes, mayor número de horas dedican al trabajo doméstico.
- Las empresarias que ejercen su actividad en los sectores del comercio, la restauración y la Hostelería dedican una hora más de tiempo, por término medio, a las tareas del hogar que el resto de mujeres autónomas o empresarias.

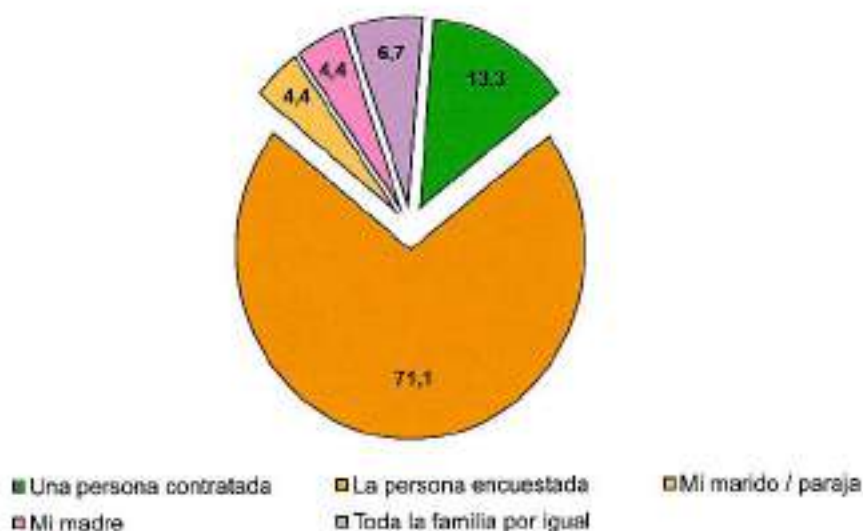


Fuente: "Albeta Consultora. Estudio descriptivo "Identificando oportunidades para la igualdad de género en el medio local". Año 2007. Ayuntamiento de Madrid.

3.9 Quien se encarga del trabajo de la casa

Un 71% de empresarias encuestadas se encargan principalmente de las tareas domésticas y el 40% realizan las tareas domésticas en exclusividad.

Realización principal de tareas domésticas en el hogar de la empresaria
Quien realiza principalmente las tareas domésticas



Fuente: Aibelia Consultora. Estudio descriptivo "Identificando oportunidades para la igualdad de género en el medio local". Año 2007. Ayuntamiento de Madrid. Base: empresarias encuestadas.

3.10 Perfiles de las empresarias encuestadas con mayores dificultades de conciliación

- Las mujeres menores de 45 años tienen mayores dificultades de conciliación que las mayores de 45 años, concretamente un 10% más por término medio.
- Las mujeres con hijos/as tienen, por término medio, un 16% más de probabilidades de tener problemas de conciliación que las mujeres sin hijos/as.
- Las mujeres autónomas tienen, por término medio, un 9% más de probabilidades de tener problemas de conciliación trabajo/familia que las mujeres empresarias.
- Las mujeres que desarrollan su actividad profesional en los sectores del Comercio y la Hostelería son las que declaran tener mayores dificultades para conciliar trabajo y familia (un 16% más que el resto).

3.11 Estrategias que aplican en sus empresas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral

- Las empresarias encuestadas, pese a que mencionan dificultades para conciliar trabajo y familia aplican buenas prácticas laborales en materia de conciliación trabajo/familia en sus empresas. Un 83% de las medidas que señalan las empresarias y que aplican en sus negocios y empresas son de carácter formal. Destacan:

- la flexibilidad diaria en la entrada y salida [suponen el 30% del total de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar mencionadas],
 - el abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar,
 - la flexibilidad en los días de permiso y vacaciones,
 - el tiempo libre para asuntos personales y el teletrabajo (que representa un 9% del total de medidas mencionadas cada medida).
- Entre las medidas de conciliación trabajo/familia informales – es decir, las pactadas entre la empleadora y las personas trabajadoras, señalan la sensibilidad y la flexibilidad ante puntuales necesidades personales o familiares o la flexibilidad ocasional en la entrada y salida del trabajo.

3.12 Medidas de conciliación que dicen deberían implementar las propias empresas

- Las empresarias mencionan qué medidas de conciliación trabajo/familia deberían impulsar las empresas. Suponen un 50% del total de medidas que proponen las empresarias encuestadas, y se relacionan preferentemente con:
 - flexibilizar horarios y jornadas de trabajo (que es la medida más demandada ya que supone el 23% de las respuestas) o con
 - la reducción de los horarios y las jornadas laborales en el entorno de las 35 horas semanales.

3.13 Medidas de conciliación que dicen deberían impulsar las instituciones públicas

- Las empresarias mencionan qué medidas de conciliación trabajo/familia deberían impulsar las instituciones públicas. Suponen el otro 50%, y se destacan:
 - las subvenciones para la contratación de personal de sustitución para los/as trabajadores/as con especiales necesidades de conciliación,
 - el aumento de las plazas de guarderías públicas o
 - las ayudas y subvenciones a la escolarización de menores de 6 años.

3.14 Los recursos y servicios de conciliación trabajo/familia

- Las empresarias identifican los servicios y recursos municipales activos pero declaran no utilizarlos en su totalidad.
- El 33% de las profesionales y empresarias encuestadas valoran como útiles los servicios públicos de asistencia para atender las necesidades de conciliación de la vida profesional y la familiar.
- La mayoría de las profesionales y empresarias encuestadas coinciden en que, aun mencionando algunos de ellos que existen en el municipio, deberían ponerse en marcha ser-

vicios vinculados al apoyo de los/-as familiares dependientes, ya sean niños/-as pequeños/-as como los centros municipales de atención infantil, los/as familiares dependientes mayores o discapacitados/-as, como los centros municipales para el cuidado de mayores y discapacitados/-as o los servicios a domicilio para familiares dependientes, que representan un 27% del total de respuestas tal y como se puede apreciar en la tabla siguiente.

- También destaca el desarrollo del transporte gratuito mediante autobuses municipales, que suponen un 15% del total de respuestas, considerado, además, como medida de utilidad para el 62% de las mujeres encuestadas.

3.15 Grado de satisfacción con los recursos que utilizan

En cuanto al grado de satisfacción de uso de los recursos y servicios utilizados por las empresarias que los usan, en el municipio:

- el recurso más valorado es: Centros municipales de atención infantil municipales con un grado de satisfacción del 100%.

3.16 Perfil de la empresaria que utiliza recursos de conciliación trabajo/familia

El perfil de las empresarias que utilizan recursos de conciliación trabajo/familia se relaciona, en general y, en mayor medida, con:

- las menores de 45 años (56%),
- con un nivel de estudios medio (67%),
- divorciadas o separadas (60%),
- con un único/a hijo/a (67%),
- con responsabilidades familiares no compartidas (56%),
- que tiene su propio negocio en el sector del Comercio, la Hostelería, la Educación y enseñanza y aplica medidas conciliadoras en su empresa,
- que trabaja algo más de 8 horas diarias y tiene dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar sobre todo asociados a la falta de tiempo y que, por último,
- se muestra totalmente de acuerdo en que "los servicios de asistencia prestados por el Estado satisfacen sus necesidades de conciliación de la vida profesional y la familiar".

FICHAS METODOLÓGICAS

Las relaciones entre dos o más variables se analizan con un enfoque descriptivo y asociativo sin abordar relaciones causales.

Ficha técnica 1/2. Primera parte: lo que dicen los datos diferenciales de género en el mercado de trabajo que afectan a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Radiografía de las empresarias de Madrid.

Universo:

- Primer nivel: Población de Madrid
- Segundo nivel: Empresarias de Madrid

Metodología:

- Análisis descriptivo de la posición global de las mujeres con respecto a los hombres en el desarrollo local a partir del análisis de variables cuantitativas vinculadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Desarrollo: agosto-septiembre 2007.

- Estudio promovido por: Dirección General de Igualdad de Oportunidades. Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales. Ayuntamiento de Madrid (España)

Equipo técnico: Albelia Consultora S.L. www.albelia.com

Dirección del estudio: Beatriz Casco. Directora de Albelia Consultora. Investigadora. Estudios sociales y de género

Asesorías técnicas:

Esperanza Martín Serrano- Máster en estudios de Género.

Ayuntamiento de Madrid:

- Purificación Barreiros
- Delphine Daries,

Ficha técnica 2/2. Segunda parte. lo que dice la encuesta: perfil de las empresarias encuestadas, usos del tiempo y recursos de conciliación trabajo/familia.

Universo:

- Primer nivel: Empresarias de la Ciudad de Madrid
- Segundo nivel: Empresarias de la provincia de Madrid

Metodología:

- Aplicación de encuesta a una muestra tipo de muestra aleatoria y ponderada a empresarias y autónomas.¹⁰⁹

Trabajo de campo: septiembre- octubre 2007.

Equipo técnico: Encuestadores/as de Albelia Consultora. www.albelia.com

Grabación y proceso estadístico de datos: Albelia Consultora S.L.

Dirección del estudio: Beatriz Casco, Directora de Albelia Consultora.

Investigadora. Estudios sociales y de género

Asesorías técnicas:

- Esperanza Martín Serrano- Máster en estudios de Género.
- Juan Casco. Estadístico social.

Ayuntamiento de Madrid:

- Purificación Barreiros.
- Delphine Daries,

¹⁰⁹ Muestra aleatoria, el azar determina que elementos se seleccionan. Ponderada = cuando la muestra incluye un grupo muy pequeño para el estudio, pero ajustado al objeto del mismo.

CONTENIDOS

Ficha técnica

Marco jurídico de la conciliación trabajo/familia en España

INTRODUCCIÓN. PERSPECTIVAS PARA UN DESARROLLO LOCAL EN IGUALDAD

PRIMERA PARTE. LO QUE DICEN LOS DATOS.

DIFERENCIALES DE GÉNERO QUE AFECTAN A LA CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIA.
RADIOGRAFÍA DE LAS EMPRESARIAS DE MADRID

Metodología

A. La Ciudad de Madrid

1. DIFERENCIALES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

1.1. Diferenciales de género en la actividad económica

2. DIFERENCIALES DE GÉNERO CON RESPECTO A VARIABLES VINCULADAS
A LA CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIA

2.1. Diferenciales de género en las condiciones de vida (doméstica)

2.1.1. El reparto de tareas domésticas

2.1.2. El cuidado de menores dependientes

2.1.3. El cuidado de mayores de 64 años

2.1.4. Diferenciales de género en los usos del tiempo

a) Tiempo invertido en las tareas domésticas

b) Hogares con menores dependientes

c) Hogares sin menores dependientes

2.1.5. Diferenciales de género en los usos el tiempo según la edad y la actividad

a) Diferenciales de género en los patrones de sustento económico
de los hogares

2.1.6. Diferenciales de género en la actividad económica en relación al ciclo vital

a) Las mujeres casadas

b) El nacimiento del primer hijo/a

2.2. Diferenciales de Género en las Condiciones laborales

2.2.1. La brecha salarial

2.2.2. La doble jornada laboral

a) La eventualidad

b) El subempleo

2.2.3. Las cualificaciones profesionales

Albelia Consultora

Estudios sociales y de género

C/ Chile 7, 1-2- 28220 Majadahonda-Madrid

info@albelia.com

Dirección General de Igualdad de Oportunidades

Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales.

Ayuntamiento de Madrid (España)

Ayuntamiento de Madrid

C/ José Ortega y Gasset 100

Madrid 28006

**CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN
SOBRE LOS DERECHOS DE MUJERES Y FAMILIAS
(CNIDFF) – FRANCIA**

**INICIATIVAS LOCALES DE APOYO A
EMPRESARIAS Y AUTÓNOMAS**

Béatrice Mauconduit

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	163
I. LAS MUJERES EN LOS CENTROS POLÍTICOS Y PÚBLICOS DE LA TOMA DE DECISIONES EN FRANCIA	165
II. LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA FRANCESA	166
1. Mujeres en el empleo	166
2. Mujeres y emprendizaje	167
3. Medidas para el desarrollo del emprendizaje femenino	171
III. LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN FRANCIA	173
IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	176
V. CONCLUSIONES Y PROPOSICIONES	193

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Francia es reconocido de punto de vista legal y regulado en todos los sectores y componentes de la sociedad. Sin embargo, este principio, en respecto a los derechos y el trato de hombres y mujeres, sigue siendo difícil de aplicarse en sectores como la política, la economía, el mercado laboral y la vida social y económica. Esto se debe al hecho que la noción de género abarca un conjunto de estereotipos, a los cuales tanto los hombres como las mujeres permanecen sujetos.

Las administraciones locales y regionales, los servicios locales además de otros factores locales son los principales portadores del desarrollo económico y social. La descentralización tiene la capacidad de mejorar el significado y la cualidad de los servicios y contestar a las necesidades y oportunidades ofrecidas por la economía local, especialmente en el caso de las mujeres.

Hoy es ampliamente reconocido que el empoderamiento a escala local puede no solo mejorar la esencia de las políticas centrales, sino también fortalecer la democracia, la igualdad de oportunidades para todos y la cohesión social. La igualdad de género tendrá que constituir la característica básica de todas las políticas relativas al desarrollo local. Ninguna iniciativa local en favor del empleo puede tener éxito sin la participación dinámica de las mujeres, tanto como partícipes como beneficiadas.

La situación de las mujeres en Francia: números indicativos

SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> • El 51.4% de la población francesa son mujeres, y corresponde a los 31.1 millones de habitantes. <p style="text-align: right;"><i>(Fuente: Insee, datos demográficos 01/01/05, datos provisionales)</i></p>
EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres representan el 46.2% de la población que trabaja. • El porcentaje de mujeres trabajadoras es de 63.8%, mientras el de los hombres es de 74.9%. • La tasa de empleo de las mujeres es de 56.7%, cuando la de los hombres es de 68.1%. • La tasa de desempleo entre las mujeres es de 11.1% y entre los hombres de 9%. • Las mujeres representan el 19% de los obreros, el 76.4% de los empleados/funcionarios, el 47.9% de los profesionales medianos, el 35.5% de los jefes y empleados superiores y el 12.5% de los directores de empresas con 10 o más empleados. • El 30.1% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en comparación con el 5.3% de los hombres. Las mujeres representan el 79.1% de los trabajadores a tiempo parcial.

	<ul style="list-style-type: none"> • El promedio de la remuneración anual de las mujeres es 19% más bajo que el de los hombres en el sector privado y semipúblico. <p><i>(Fuente: Insee, Estudio sobre el Trabajo 2004)</i></p>
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Las chicas representan el 39.5% de los estudiantes en las Universidades e Institutos Técnicos, el 41.7% en las clases de preparación para los institutos distinguidos de estudios superiores, después de presentar exámenes de ingreso de alta competencia, y el 25% de los estudiantes en colegios de Ingeniería. <p><i>(Fuente: Ministerio de Educación Nacional, año escolar 2003-2004)</i></p>
VIDA POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres forman el 52% de los votantes y el 53% de los inscritos en las listas electorales. • También constituyen el 12.3% de los diputados elegidos, el 16.9% de los senadores, el 47.6% de los concejales y el 10.9% de los alcaldes. • El 43.6% de los diputados franceses en el Parlamento Europeo son mujeres, en comparación con el 30.3% de otros países-miembros de la Europa de los 25. <p><i>(Fuente: Ministerio del Interior y Unión Parlamentaria)</i></p>
BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> • En 2003 se efectuaron 203,346 abortos, incluyendo 38% con el uso de farmacoterapia. <p>Muertes a causa de violencia doméstica</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 mujer muere cada 4 días, mientras que un hombre muere cada 16 días. • El 50% de esas víctimas son mujeres que han sufrido violencias en el pasado, contra el 20% de los hombres. • 1 de cada 2 de estas mujeres ha sufrido violencia resultando en muerte, en comparación con 1 de cada 15 hombres. <p><i>(Fuente: Drees 2005 y Censo Nacional de Muertes Violentas entre parejas en 2003 y en 2004 - ENSAE Junior Etudes)</i></p>

II LAS MUJERES EN LOS CENTROS POLÍTICOS Y PÚBLICOS DE LA TOMA DE DECISIONES EN FRANCIA

A pesar de la existencia de reconocidos derechos políticos equitativos entre mujeres y hombres, la política y los centros de toma de decisiones en Francia permanecen en manos de hombres. Los datos sobre los centros de toma de decisiones revelan el progreso y aumentan el grado de concienciación acerca de la posición desigual de mujeres y hombres en el poder. Algunos datos relacionados a la participación femenina en la política son los siguientes:

Mujeres en la política Mujeres en el gobierno francés actual

Elecciones	Total	Mujeres	Porcentaje de mujeres %
Elecciones cantonales (2004)			
Presidentes	99	3	3,0
Vicepresidentes	1 052	132	12,5
Concejales	3 966	411	10,4
Elecciones municipales (2004)			
Presidentes	26	1	3,8
Vicepresidentes	338	126	37,3
Concejales	1 880	895	47,6
Elecciones senatoriales (2004)			
Senadores	331	56	16,9
Elecciones parlamentarias (2007)			
Parlamentarios	577	107	18,5

Fuente: DFPH y Ministerio del Interior 18/06/2007

Hay once (11) mujeres en el gobierno elegido en mayo de 2007. Siete (7) de ellas son Ministras, de un total de 16 Ministros, y cuatro (4) son Secretarías Generales, de un total de trece (13) Secretarías. Los Ministerios donde hay mujeres Ministras son los siguientes: los Ministerios de Justicia, Interior, Educación y Cultura (2) Economía y Finanzas, Vivienda, Salud y Deporte. Las Secretarías Generales son las de Ecología, Derechos Humanos y Relaciones Exteriores, Vivienda, y Solidaridad.

Apoyo a la igualdad de representación entre hombres y mujeres

En Francia se han establecido delegaciones parlamentarias sobre los derechos de las mujeres y la igualdad en el campo laboral. La delegación de la Asamblea Nacional se constituyó conforme a la Ley del 12 de julio 1999, y la delegación del Senado se constituyó conforme a la Ley del 15 de julio 1999. Cada una de estas delegaciones cuenta con treinta y seis (36) miembros. Los miembros se nombran de tal manera que se asegura la participación proporcional de los grupos parlamentarios y la representación equitativa entre hombres y mujeres en las Comisiones (inter partidos) de Elaboración de las Leyes. Proyectos de ley gubernamentales y parlamentarios se remiten a la Oficina de Asamblea competente, es decir a una comisión de elaboración de las leyes o comisión especial, que en todos los casos someterá su dictamen incluyendo propuestas. Una de sus responsabilidades primarias fue depositar su dictamen acerca de un proyecto de ley que permitiría el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos y puestos electivos.

[La participación equilibrada de mujeres y hombres en la política y los centros de toma de decisiones. Propuestas aplicadas por el Comité de Ministros y el Consejo de Europa el 12 de marzo de 2003, y memoria explicativa.]

II. LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA FRANCESA

1. Mujeres en el empleo

Los estudios revelan que hasta las mujeres con formación superior todavía enfrentan más dificultades en el acceso al empleo que los hombres. Tienen menos acceso a puestos de responsabilidad, así como menos alternativas en cuanto a su sector de actividad (eso se debe a la orientación escolar). Las mujeres se ocupan más en trabajos de tiempo parcial, y muchas veces dejan de trabajar cuando tienen hijos. Además, las mujeres de ingresos bajos por regla general dejan de trabajar para cuidar a sus hijos, en vez de gastar dinero en servicios de atención a niños.

En el mercado laboral las mujeres:

- Están en paro en mayor medida que los hombres (el 10.4% de la población activa femenina entre 25 y 49 años de edad, en comparación con el 7.7% de la masculina), mientras que el 7.9% de la población activa femenina entre 50 y 64 años de edad queda en paro, en comparación con el 6.9% de los hombres (*"Investigación sobre el Empleo 2003"*, INSEE Première núm. 857).
- Disfrutan de menos alternativas de actividades profesionales [en 2004, 10 de los 84 grupos profesionales ocupaban a más de la mitad de las trabajadoras (51.6%)]. (*Primeras Informes: Primeras Informaciones sobre el acceso de las mujeres a las profesiones técnicas: el camino largo hacia la igualdad profesional* núm. 31.2, julio 2004, de M. Okba, *Dares - Investigación sobre el Empleo INSEE*).
- Tienen acceso restringido a puestos de responsabilidad.
 - Solamente el 12.2% de las mujeres ocupan puesto de dirección en una empresa (*Hombres y mujeres juntos - Una ventaja: El máximo mejoramiento de la productividad de una empresa por medio de la igualdad entre hombres y mujeres*, CD-ROM de la Representación Regional de la Aquitaine sobre los derechos femeninos y la igualdad, 2003).
 - El 15.6% de las mujeres son ingenieras o jefes técnicas (*Investigación sobre el Empleo, marzo 2002*, INSEE Première núm. 857, Anne-Thérèse Aerts y Jean-François Bigot, Departamento de Empleo, INSEE, julio 2002). A pesar que las mujeres tienen mejores resultados en la escuela que los hombres, solamente el 23% de las jóvenes se inscribe en escuelas de ingeniería (*Hombres y mujeres juntos - Una ventaja: El máximo mejoramiento de la productividad de una empresa por medio de la igualdad entre hombres y mujeres*, CD-ROM de la Representación Regional de la Aquitaine sobre los derechos femeninos y la igualdad, 2003).
 - El 27% de las mujeres son jefes de empresas en el sector privado. En diez (10) años el número de mujeres jefes aumentó de 54%. Sin embargo, dos (2) de cada tres (3) jefes de empresas son hombres (*Investigación sobre el Empleo, marzo 2002*, INSEE Première núm. 857, Anne-Thérèse Aerts y Jean-François Bigot, Departamento de Empleo, INSEE, julio 2002).

- Las mujeres representan el 58% de los funcionarios en las tres (3) ramas del sector público, pero solamente el 12.1% ocupa puesto de dirección (*En el 3er Informe del Comisión de Orientación por el acceso equitativo de mujeres y hombres a las categorías superiores del sector público, presentado el 20 de septiembre 2005, "Vouloir l'égalité"*).
- Tienen sueldos más bajos. En marzo de 2002 el sueldo medio de las mujeres era de 21% más bajo que el de los hombres (por término medio). Esto explica el hecho que las mujeres trabajan en puestos de empleo parcial y que no siguen su carrera profesional. Durante el primer tercio del año 2003, de las 4,024,000 personas que trabajaban en puestos de empleo parcial, 717,000 eran hombres y 3,307,000 mujeres. Las mujeres representan el 82.8% de los empleados a tiempo parcial, y los hombres el 17.8% (*En "Investigación sobre el Empleo del 1er trimestre de 2003", INSEE julio 2003*). Era significativo el estudio realizado por el Instituto INSEE en marzo de 2002, el cual mostró que más de un cuarto de las mujeres que trabajan en puestos a tiempo parcial hubieran preferido trabajar más horas. La diferencial retributiva entre ellas y los trabajadores de jornada completa es 12% por término medio (*Fuente: Plan Nacional de Acción para el Empleo, 2003*).
- Representan el 80% de los trabajadores de ingresos muy bajos (menos o equivalente a un total de 650€ mensuales) (*Las desigualdades entre mujeres y hombres: los factores de inseguridad laboral*, por Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vauillat, Informe sometido a Nicole Ameline, Ministra de Igualdad, 3 de marzo 2005).

2. Mujeres y emprendizaje

A pesar que un igual número de mujeres y hombres quisieran establecer una empresa, solo el 29.8% de los empresarios son mujeres. La diferencia entre los dos géneros sigue existiendo, a pesar de que la tasa de empleo femenino alcanza lentamente la de los hombres (63.6% contra 74.5%).¹⁰⁰

El establecimiento de empresas en Francia

- Un millón de empresas nuevas se crearon durante 5 años según los archivos de 2006.
- 233,000 nuevas empresas se crearon en el año 2006, representando un aumento de 4% en comparación con el 2005.
- El 32% de estas nuevas empresas empiezan sin empleados, pero después de 3 años, 50% de ellas emplean a 2,6 personas.
- El 88% de los empresarios franceses están satisfechos con sus empresas 3 años después de su establecimiento.
- Al mismo tiempo que se establecen 16 empresas nuevas, otras 10 cierran.¹⁰¹

¹⁰⁰ INSEE, Investigación sobre el Empleo 2005.

¹⁰¹ Ceremonia de apertura de la Exposición empresarial en el Palais de Congrès, Paris, 31 de enero 2007.

Tasas alentadoras

- La creación de empresas de transformación por parte de mujeres

Ejemplos alentadores muestran que se nota un cambio económico y que las mujeres logran avances significativos. Las empresarias, cuyo número era limitado 20 años atrás, hoy constituyen una notable fuerza económica y social.

- El 29,8% de las empresas son administradas por mujeres.¹⁶²
- Las mujeres actúan más como "corporate rescuer" que los hombres (30% contra 21%)¹⁶³
- Las categorías de empresas de transformación son las siguientes:

	Compra de una empresa	Herencia, donación	Arrendamiento-administración	Transformación por parte de la pareja
Mujeres	20	1,8	5,4	7,5
Hombres	18	1,7	5,2	0,7

La diferencia entre hombres/mujeres resulta principalmente de la transformación por parte de la pareja.

- Incentivas de las mujeres para establecer una empresa

Quando se les preguntó por qué establecieron una empresa, la respuesta de las mujeres estaba siempre relacionada con la necesidad de movilizarse, de tener plena participación y reconocimiento. Las mujeres desean ser autónomas en las tramitaciones de su proyecto, el cual aunque tenga objeto económico, también contribuye a su equilibrio y su realización personal.

El incentivo para crear una empresa por regla general proviene de circunstancias personales, y muchas veces está relacionado con el desempleo. Después de esfuerzos infructuosos para encontrar empleo, la necesidad de dinero y de un trabajo remunerado incita a las mujeres a establecer su propio trabajo o empresa. La creación de una empresa propia en esencia funciona como una alternativa al desempleo.

- Una de cada 4 mujeres que establecieron una empresa se encontraba en paro.
- Una de cada 10 personas que crearon una empresa se encontraba en paro.¹⁶⁴

Para las desempleadas el incentivo no consiste solamente en el problema de encontrar trabajo, pero puede representar el rechazo de las circunstancias vigentes: bajos ingresos o falta

¹⁶² «El emprendizaje femenino, elemento-clave para el desarrollo y el empleo» por Catherine Vautrin, Ministro responsable en materias de cohesión social e igualdad, Revista Initiatives magazine et le Nouvel Entrepreneur, junio 2005, número 47.

¹⁶³ Insee, investigación SINE 2002.

¹⁶⁴ «El 30% de los que creen por primera vez empresas son mujeres», investigación SINE y censo de población 1999, INSEE, número 887, marzo 2003.

de perspectivas para una carrera profesional – el conocido “techo de cristal” – en empresas donde las posibilidades de evolución se ofrecen principalmente a los hombres.

- En 2005 la tasa de desempleo entre las mujeres era más alta que la de los hombres, a pesar de que hubo una pequeña reducción para las mujeres, mientras que para los hombres permaneció igual (10,9% y 9%).
- En todos los sectores las mujeres más que los hombres trabajan en régimen de tiempo parcial, como también con contratos de plazo corto (8,7% y 5,3% respectivamente), como personas en formación o con contratos para grupos sociales vulnerables (2,2% contra 1,4%). Las excepciones son proyectos y aprendizajes de corto plazo, donde los hombres son más importantes.
- El trabajo a tiempo parcial concierne principalmente las mujeres. En 2005, el 30,8% de las mujeres que trabajaban ocupaban puestos en régimen de tiempo parcial en comparación con el 5,7% de los hombres. El porcentaje de mujeres que trabajaban a tiempo parcial aumentó en 2005 en comparación con 2004 (82,1% y 79,1%). Las mujeres que trabajan a tiempo parcial buscan 4 veces más un empleo de tiempo completo, en comparación con los hombres (969.000 mujeres contra 262.000 hombres).
- En 2005 la diferencia retributiva entre hombres y mujeres se calculó en un promedio de renta más bajo de 19%. La diferencia entre hombres y mujeres es más pequeña en el sector público que en el privado: en 2004 fue de 13,6% en el público y de 19,3% en el privado. Sin embargo, independientemente del sector, la diferencia es aun mayor en los puestos superiores.¹⁸⁵

• *Áreas de actividad de las empresarias*

- Las mujeres crean o transforman en un 41% en el sector de prestación de servicios (prestación de servicios a personas, salud/enseñanza y especialmente prestación de servicios a empresas). Este hecho se podría interpretar como negativo, aunque tomando en cuenta la población envejecida de los países europeos, los servicios individualizados parecen tener buenas perspectivas.
- 50% de estas empresas pertenecen al sector comercial.
- Estas actividades son más orientadas hacia clientes individuales (76%) y nativos, al contrario de los hombres, quienes se representan más en trabajos entre empresas (39%).¹⁸⁶

¹⁸⁵ INSEE, investigación sobre el Empleo 2005.

¹⁸⁶ “Hombres y mujeres (nuevos creadores y la compra de empresas)” – julio 2005, fuente INSEE / Panel SINE 2002 – elaboración APCE.

• *Las ganancias económicas por el emprendizaje femenino*

Para establecer su propia empresa, las mujeres no piensan en términos de ganancias e inversiones. Tienen como punto de partida alguna de sus verdaderas necesidades que, según ellas, no se satisface, y que, por regla general, es el reconocimiento social. Además, han mostrado que disponen de una manera de trabajar dinámica, ofreciendo y creando servicios que no existían.

Las empresarias conocen bien las dificultades y obstáculos que existen, y por esta razón están dispuestas a compartir sus experiencias y a cooperar con fin de evitar los problemas. El ingreso de las mujeres al emprendizaje es importante para la evolución y el progreso de las sociedades.

• *Empresas pequeñas*

- El 64% de las mujeres jóvenes directoras de empresas desean sobre todo crear su propio trabajo, mientras que entre los hombres el porcentaje equivalente llega solamente al 50%.
- Las empresas que han creado o han asumido son más pequeñas al principio: el promedio de número de empleados es de 0,65 para las empresas establecidas por mujeres, y de 1,06 para las nuevas empresas establecidas por hombres.
- Tres años y medio después del establecimiento de las empresas, el 71% de las empresarias no tiene empleados, en comparación con el 59% de los hombres. Esta diferencia aumenta con el paso de tiempo.
- El 65% de las empresas establecidas por mujeres son individuales (el porcentaje correspondiente de los hombres es de 52%).¹⁸⁷

• *Mejora de los datos cuantitativos acerca del emprendizaje femenino con el objetivo de superar los obstáculos enfrentados por las mujeres*

En la actualidad no existe método alguno para determinar el género de los empresarios franceses. Casi ningún estudio existe acerca del género de los empresarios que pudiera presentar claramente la imagen del grado exacto de la inversión femenina en el emprendizaje.

Sin embargo, en empresas individuales de servicios comerciales e industriales, el género se especifica claramente en la base de datos SIRENE. Estos datos se encuentran eventualmente también en las empresas SARL y EURL, ya que los datos del dueño y del personal administrativo son conocidos. Esta información está disponible en las oficinas de los empleados, pero no existen conclusiones ni en estas oficinas ni a escala nacional.

Esta es una apuesta significativa, porque no existe reconocimiento sin conocimiento. La falta

¹⁸⁷ «Les hommes et les femmes – créations pures et reprises», juillet 2005, Source INSEE/Panel SINE 2002, traitement APCE.

de reconocimiento de las empresarias es una de las causas de los problemas que ellas enfrentan: financiación, acceso a mercados, acceso a redes.

Se considera indispensable desarrollar un sistema de estadísticas coordinado tanto por el sector público como por el privado, con intención de elaborar estudios acerca del género, los cuales se publicarían.

La red CIDFF ya ha desarrollado una herramienta estadística en que el público se puede inscribir. El uso de esta herramienta en cooperación con varias entidades locales puede ofrecer datos útiles sobre la cuestión del género.

3. Medidas para el desarrollo del emprendizaje femenino

FGIF: El Fondo de Iniciativas Femeninas (FGIF) fue creado en 1989 en Francia por iniciativa de la Secretaría de los Derechos de las Mujeres, con el objetivo de promover la financiación de las empresarias. Esta iniciativa muestra que una medida concreta en favor de las empresarias puede ser posible, sin contrarrestar el principio de igualdad de oportunidades. Los institutos europeos consideran que el FGIF constituye la práctica de promoción del emprendizaje femenino la más importante. Sin embargo, el número de empresarias que acepta esa ayuda sigue todavía limitado.

El FGIF se dirige a mujeres que quieren iniciar, encargarse y desarrollar una empresa, sin ninguna limitación en lo que se refiere al sector o a la forma jurídica de la empresa.

- El mínimo préstamo que el FGIF concede es de 5.000€. Para los préstamos que llegan hasta los 38.112€, la máxima garantía es del 70% y se limita a los 27.000€.
- Los préstamos tienen garantías por un período de 2 a 7 años.
- Los préstamos garantizados del FGIF financian las necesidades de inversiones o transacciones, pero solamente a plazos cortos.
- Para poder recibir la garantía de desarrollo de empresa, la empresa debe existir por lo menos por 5 años.
- El banco no puede autorizar el préstamo antes de que el comité de selección apruebe la garantía del FGIF.

CLEFE: La asociación local de ahorro para mujeres empresarias (Clubs locaux d'Épargne pour les femmes qui Entreprennent) es un instrumento económico destinado a empresarias, y concierne empresas creadas y administradas por mujeres. Este tipo de asociaciones se crea por un grupo de personas que ahorran cierta cantidad de dinero por varios meses. El dinero ahorrado se da a una empresaria prometedora en la forma de préstamo, para ayudarle a crear una empresa o contribuir en mejorar su funcionamiento y desarrollo. La empresaria prometedora tiene que pagar el préstamo en el período acordado y con el mínimo tipo de interés. La beneficiaria del préstamo puede, si así lo desea, recibir ayuda de asociaciones de ahorro. Al ser completamente pagado el préstamo, ese importe se entrega como préstamo a otra empresaria prometedora.

El CLEFE constituye una solución en la situación actual de financiación disponible limitada para actividades empresariales femeninas, actuando como intermediario con iniciativas personales. Se trata de un instrumento sencillo, basado en la solidaridad y en el principio de afinidad.

III. LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN FRANCIA

- A escala local existen posibilidades para la creación de empresas en muchos sectores: en servicios relativos al turismo y el transporte, al sector social (por ejemplo, ayuda a domicilio y cuidado de niños), al sector del medio ambiente, al sector de construcciones, al comercio de productos y otros bienes locales, al desarrollo del sector inmobiliario, al sector de seguros, de la cultura y de deporte. El potencial es tremendo.
- Los servicios educativos y de formación se organizan, desarrollan y prestan ante todo en el ámbito local.

Por último, a escala local se prestan servicios que contribuyen a la reintegración de los grupos sociales más vulnerables.

Agentes principales que apoyan el empleo a escala local:

- Las autoridades locales y regionales: son imprescindibles en la creación de un ámbito favorable para el inicio de una empresa y para garantizar el apoyo de todos los servicios locales al empleo. Pero, como los gobiernos, las autoridades locales y regionales tampoco pueden funcionar en el vacío, y por esta razón la participación de otros agentes locales es necesaria.
- Los servicios públicos, relativos al empleo, pueden desempeñar un papel importante al combinar los mercados locales de trabajo con las necesidades locales de empleo.
- Los organismos de enseñanza y formación pueden ayudar a los desempleados y a los trabajadores a mejorar sus capacidades mediante la educación y la formación continua para todos.
- Los interlocutores sociales pueden prestar un apoyo importante a la adaptabilidad, la igualdad de oportunidades de la mano de obra, y a la incitación a la creación de cooperativas locales.
- Por su doble característica de empleadores e interlocutores sociales, las empresas pueden contribuir de modo esencial, ofreciendo puestos de trabajo y estimulando otros socios locales a extender su contribución a favor de la mejora del empleo.
- Las organizaciones de voluntarios y las organizaciones del Tercer Sistema, como empleadores y como defensores de los ciudadanos y de los grupos sociales, pueden apoyar aún más la participación local.

Servicios de los centros locales de información del CIDFF

Las 115 asociaciones locales (CIDFF) han sido certificadas por el Estado y forman parte de un estatuto nacional de deontología, adoptado en febrero de 1997. Estos centros locales funcionan en toda Francia a través de los 1169 puntos de información, creados en diferentes ámbitos: urbanos, semi-urbanos, rurales y regiones de desarrollo social desigual.

En el marco del interés de planificación general delegada por el Estado, la red CIDFF, con la implicación de grupos de varias calidades (personal jurídico, asesores de empleo, formación, emprendizaje, igualdad de oportunidades, familia, mediación, asistentes sociales, sociólogos, etc) da información y orientaciones, y presta ayuda a las mujeres y al público en general. La información es completa, confidencial y gratuita.

Sus competencias abarcan los sectores de: asesoría jurídica, lucha contra la violencia contra las mujeres, cuestiones de maternidad y paternidad, vida familiar, mediación, empleo, orientación y formación profesional, inicio de profesión/empresa, sexualidad y salud. Se utilizan métodos pedagógicos que garantizan a las mujeres los recursos necesarios para lograr su autonomía personal, económica y social.

Cada año la red CIDFF recibe 361.604 personas en sus oficinas y analiza más de 661.682 demandas de información. Trabaja en estrecha colaboración con las autoridades locales, el gobierno y varias asociaciones locales. Mantiene relaciones privilegiadas con representantes regionales y delegados oficiales a escala regional que son responsables de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género. Después de haber hecho análisis del ámbito local de las mujeres y sus demandas, y conforme a las políticas promovidas por el Servicio para los derechos femeninos, la red CIDFF se está dedicando a las cuestiones de creación de empresas por más de 15 años.

Actualmente, el 63% de las asociaciones de CIDFF trabaja en la esfera del emprendizaje. La red CIDFF adapta sus intervenciones, en función de la región, para poder cubrir de la mejor manera posible a los problemas que las mujeres enfrentan principalmente en su entorno profesional: asesoramiento, empoderamiento, formación profesional, emprendizaje, etc. Algunos ejemplos de instrumentos y acciones realizadas por la red CIDFF para apoyar el emprendizaje femenino son:

- Empoderamiento de grupos de mujeres para la creación de empresas de catering,
- organización de conferencias sobre el tema "El emprendizaje femenino",
- creación de centros de documentación para el inicio de empresas en una región determinada,
- organización de "desayunos" relativos a la creación de empresas, con agentes locales y factores económicos,
- desarrollo de cooperativas,

- elaboración de un guía relativo a los temas sobre el equilibrio de la vida profesional y la personal, con un capítulo especial dedicado al apoyo a las empresarias,
- aplicación de una metodología que da la posibilidad de elaborar la planificación profesional desde el punto de vista del emprendizaje y el empleo, etc.

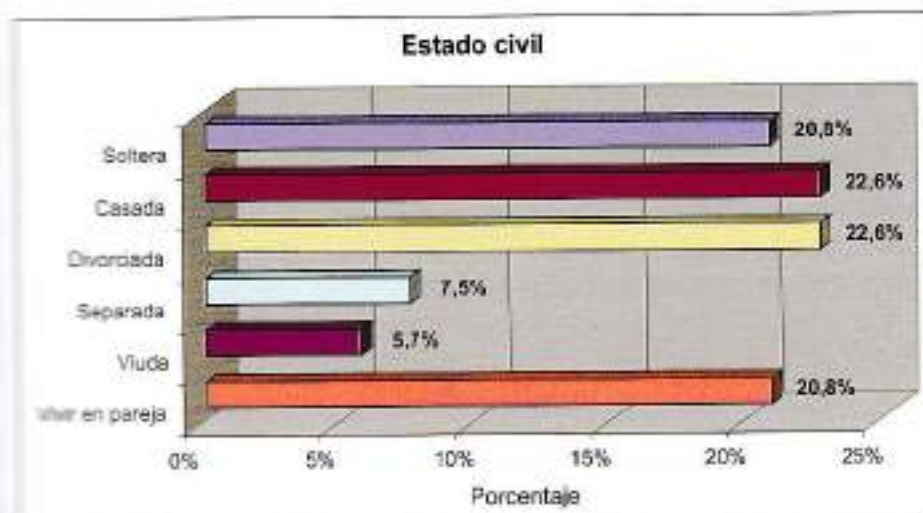
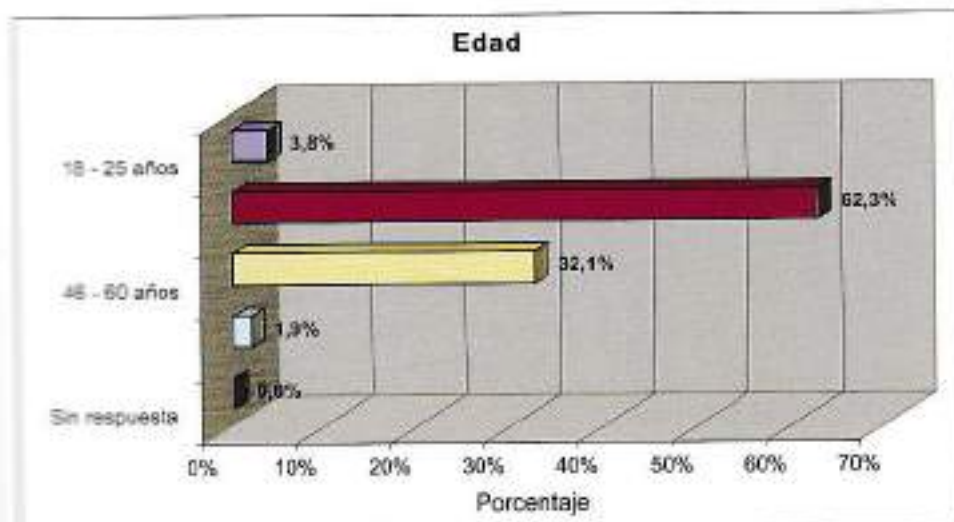
Los múltiples campos de acción hacen posible el empoderamiento individual por medio de un enfoque universal:

- Prestación de ayuda para adquirir autoestima y conocimiento de sí mismo, en relación con la gestión de un proyecto y hasta su realización final, con apoyo psicológico,
- ayuda jurídica en relación con la situación entre los esposos,
- asesoramiento familiar para examinar el proyecto desde el punto de vista de la familia,
- consejos para lograr el equilibrio entre la vida profesional y la personal.

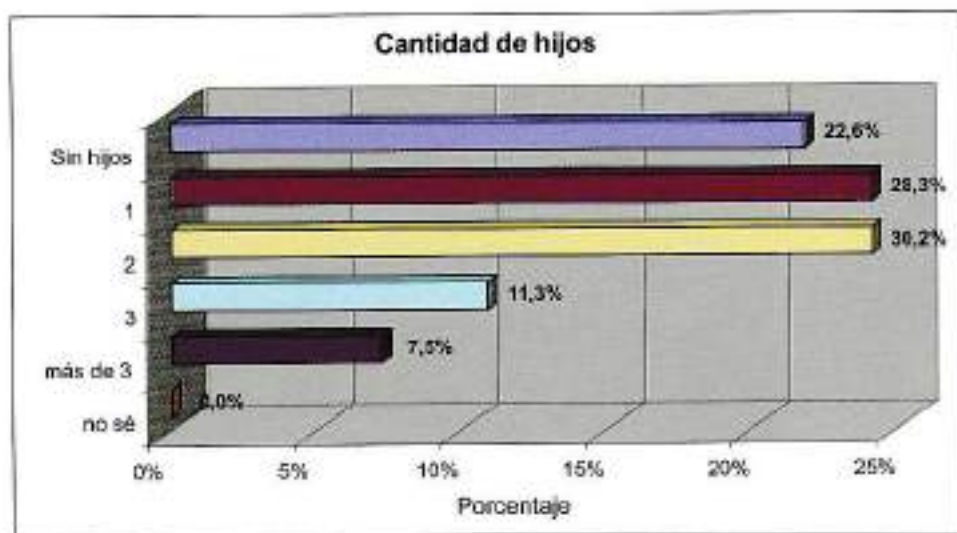
Todos esos obstáculos se toman en cuenta en el asesoramiento sobre el emprendizaje femenino. La red CIDFF toma también en cuenta la realización de todos los proyectos, independientemente del grado de madurez. El empoderamiento prestado por la CIDFF crea la flexibilidad necesaria para responder a las demandas de ritmo, duración y a los diferentes pasos en la gestión del proyecto. El mayor problema que las empresarias enfrentan es el tiempo (investigación e informe de CIDFF, Abril, 2007) porque el tiempo necesario para la maduración es un factor imprescindible para poder enfrentar eventuales problemas.

A. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

La muestra fue distribuida sobre la base de edad, nivel de formación, estado civil, cantidad de hijos y profesión.



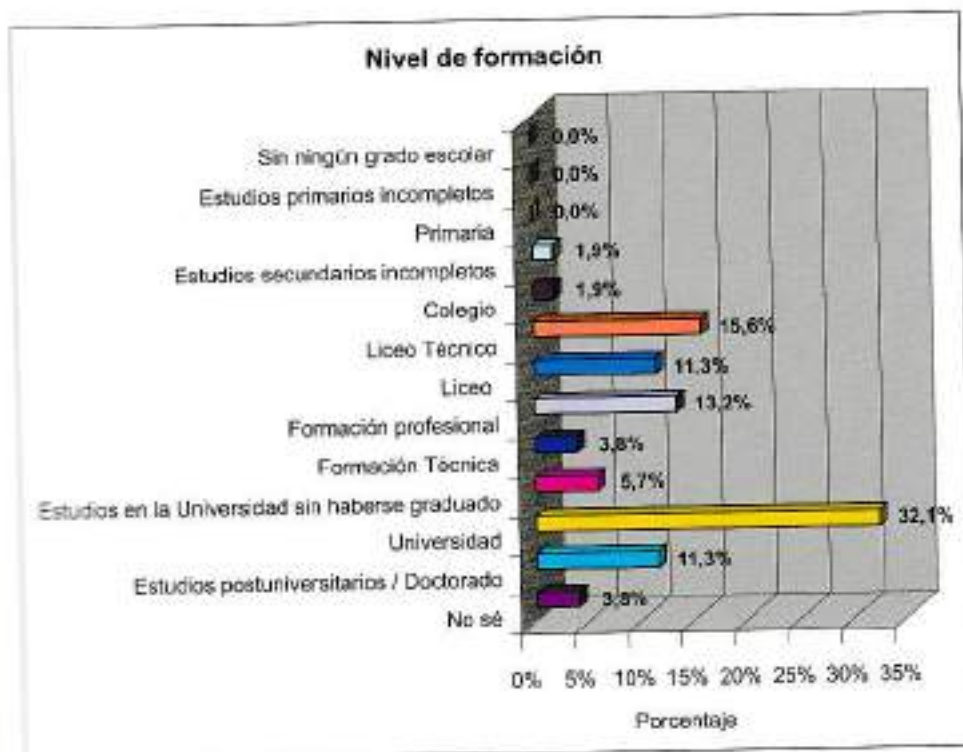
En esta investigación la mayoría de las encuestadas (62%) son entre 26 y 45 años y viven solteras (20,8% solteras, 22,6% divorciadas) o con sus esposos (22,6% casadas, 20,8% viven con su pareja).



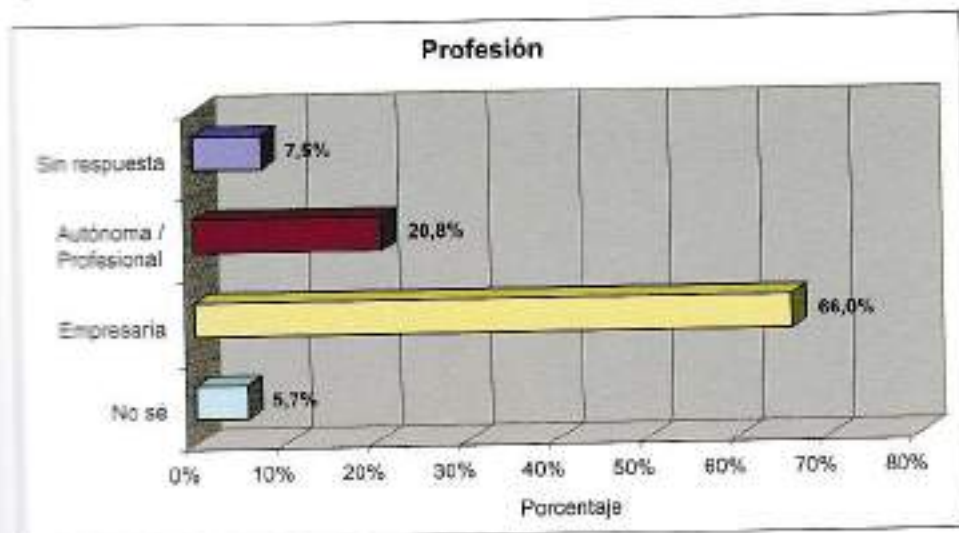
Edad de los hijos

	Sin hijos	Menor de 5 años	6-10 años	11-15 años	16 años o más	No sé	Total
Edad del 1er hijo	4	3	8	8	22	0	45
Edad del 2º hijo	8	3	7	4	12	0	34
Edad del 3er hijo	9	2	4	2	2	0	19
Edad del 4º hijo	11	0	1	1	0	1	14
Total	32	8	20	15	36	1	112

Casi el 77,4% de las encuestadas tiene por los menos un hijo. De las madres, casi el 63,75% tiene hijos en la edad de la pubertad (de 11 a 16 años o/y más), mientras que sólo el 10% tiene hijos de 0 a 5 años de edad.



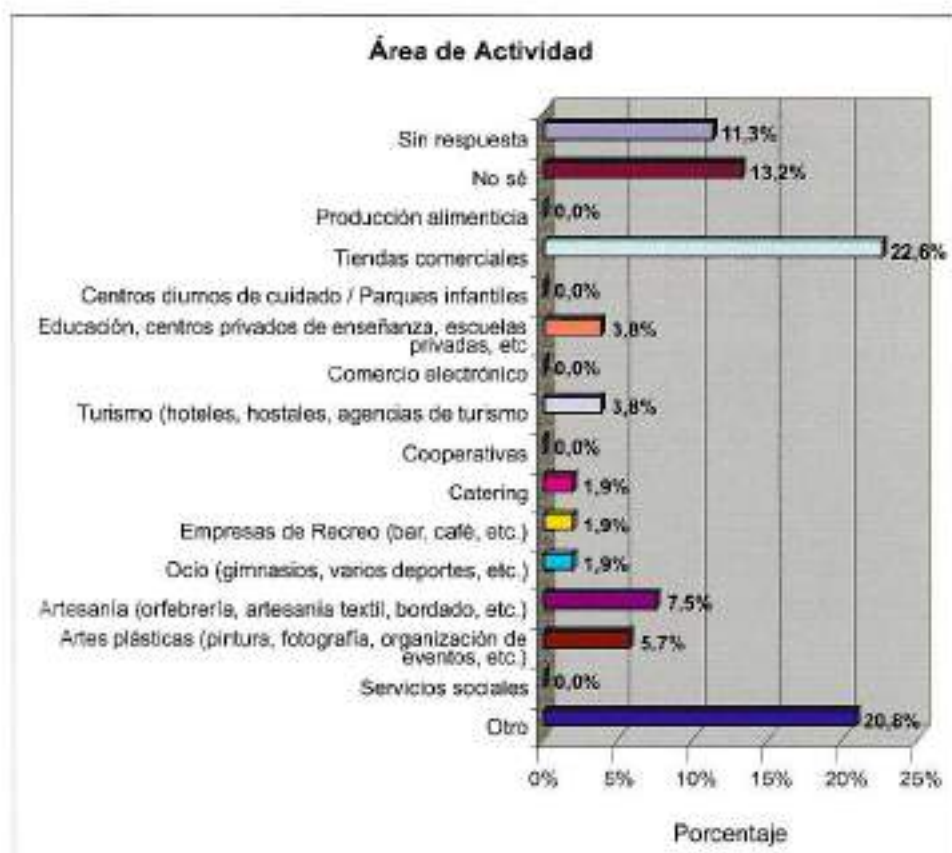
Casi la mitad de las encuestadas han estudiado en la Universidad y el 31,3% tiene educación técnica. Las mujeres de esta muestra poseen útiles conocimientos técnicos y teóricos que les ayudaron a iniciar su empresa.



El 66% de las encuestadas administra su propio negocio o empresa. El resto de las mujeres son autónomas o profesionales (21%).

Áreas de Actividad

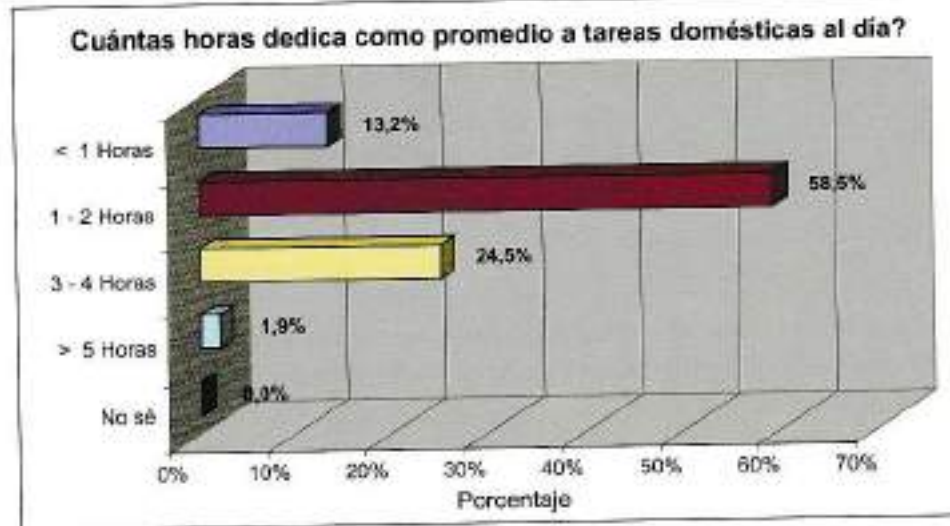
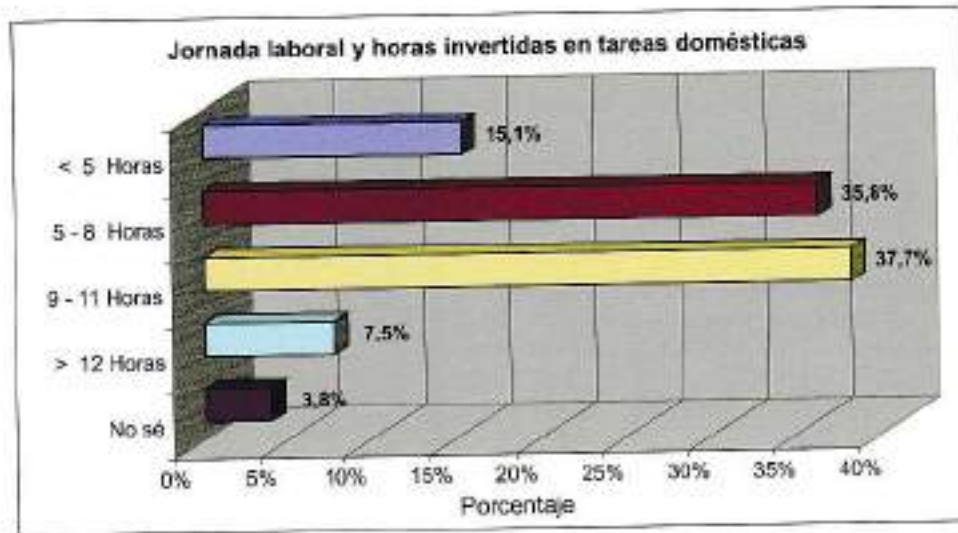
744b	1
Artesanía de alfarería	1
Artes Gráficas	1
Tiendas de arreglo y venta de ropa	1
Comercio ambulante	1
Comercio, bar, bodega, productos locales, dibujos animados, exposición	1
Comunicaciones, taller de gráfica	1
Perito	1
Consejero	1
Creación de joyas	1
Especialista en cosmética	1
Educación e investigación en ciencias sociales	1
Laboratorio de análisis médicos	1
Artesanía de caligráfica	1
Salud y prevención	1
Profesora de español	1
Relaxología	1
Potencial humano	1
Terapeuta, kinesiologa, shiatsu	1
Confección	1
Total	20



El 26,2% de las mujeres de la muestra trabaja en el sector comercial y el 9,6% en el sector de actividades artísticas. Un nuevo sector en donde las mujeres se ocupan cada vez más son los centros de bienestar y los spa.

Si ejerce otra actividad, aclare:

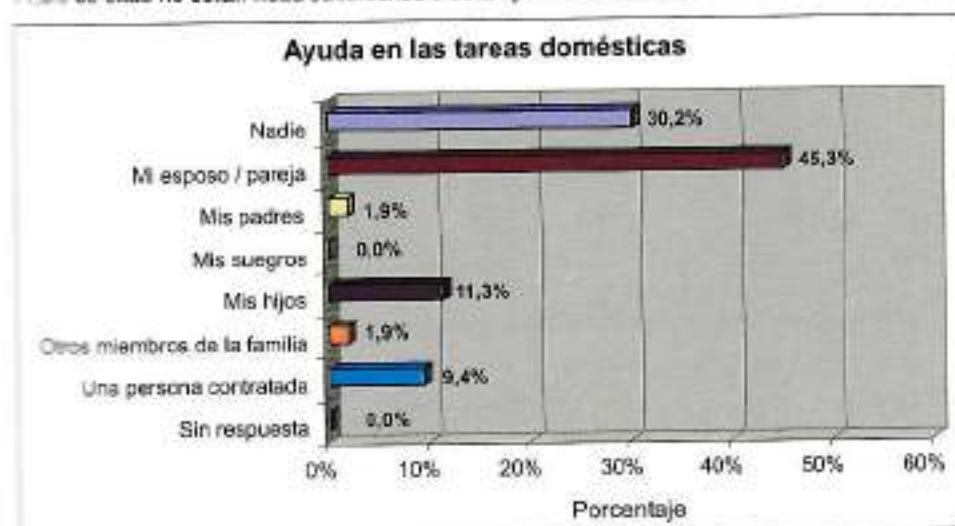
Escuela privada	<input type="checkbox"/>
Armar hormigón	<input type="checkbox"/>
Cocinero a domicilio	<input type="checkbox"/>
Consejero personal/coach sobre temas de comunicación y desarrollo personal	<input type="checkbox"/>
Decorador	<input type="checkbox"/>
Desarrollo profesional y personal	<input type="checkbox"/>
Especialista en cosmética	<input type="checkbox"/>
Gestión de recursos humanos y educación	<input type="checkbox"/>
Construcción	<input type="checkbox"/>
Medios de Comunicación - Comunicación	<input type="checkbox"/>
Reflexología, bienestar	<input type="checkbox"/>
Transporte rápido de mercancías dentro de los límites de la región	<input type="checkbox"/>
Total	<input type="checkbox"/>



El 38% de las empresarias tiene jornada laboral entre 9 y 11 horas diariamente y el 35,8%, 5 a 8 horas. El 58,5% dedica 1-2 horas al día a las labores del hogar. Las empresarias parecen dedicar muchas horas a su trabajo y, a la vez, encontrar tiempo para sus tareas domésticas.

B. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL CON LA FAMILIAR

Las empresarias de esta investigación tienen hijos a una edad que no requiere cuidado especial (sólo el 10% tiene hijos menores de 5 años), hecho que justifica la satisfacción que la mayoría de las encuestadas sienten por el equilibrio alcanzado entre la vida profesional y la familiar (64%), y que las obligaciones familiares no constituyen obstáculos para sus actividades profesionales (60,4%). En lo que refiere a los servicios públicos que pueden apoyar la conciliación de la vida profesional con la familiar, las empresarias no están muy satisfechas (el 71,6% de ellas no están nada satisfechas o están poco satisfechas).



El 45% recibe ayuda del esposo o de la pareja en las tareas domésticas y obligaciones familiares. Un tercio de las encuestadas no tiene ninguna ayuda en casa, y lo hacen todo ellas solas (56,6% de las mujeres de la muestra son solteras, divorciadas, separadas o viudas).

C. EMPRESARIAS Y AUTÓNOMAS



- Si ejerce otra actividad, aclare:**
- Una gran inversión en mi trabajo interesante con el objetivo de desarrollarlo en mi interés
 - Con el Ingreso Mínimo de Inserción (RM), quería crear mi empresa
 - Actividad compatible con la familia
 - Esta es mi profesión (administración de empresas)
 - Ingreso complementario en mi renta y una idea clara sobre qué quiero hacer
 - Iniciar mi empresa en el sector de mi preferencia
 - En mi región nadie puede encontrar trabajo asalariado y ante todo los extranjeros
 - Ser independiente, mi propia jefa, tener contacto directo con los clientes, crear relaciones agradables, evitar la rutina, «improvisar cada noche mi propia representación, como si fuera al teatro»

Siempre he sido autónoma e independiente	<input type="checkbox"/>
Siempre quise crear mi propia empresa, desde que tenía 14 años, para ser libre en elegir, valorizar mis calificaciones, ser la dueña de mis acciones y llevar a cabo esta maravillosa aventura, algo como un bebé que lo vemos creciendo, madurando y por el cual luchamos con el fin de poder ser orgullosos un día por nuestro trabajo y esfuerzos	<input type="checkbox"/>
Estaba en paro	<input type="checkbox"/>
Establecimos nuestra empresa junto con mi esposo	<input type="checkbox"/>
Trabajo por mí	<input type="checkbox"/>
El hecho de que creas algo tuyo que corresponde a tus valores y que ofrece un equilibrio entre el rol de madre y de la mujer independiente... otras buscan encontrarlo en el hombre...	<input type="checkbox"/>
Por deber	<input type="checkbox"/>
Continuación de negocio de la familia	<input type="checkbox"/>
No tenía profesión, fue una posibilidad para crear algo mío.	<input type="checkbox"/>
Es la combinación de los trabajos improvisados que hacía en el pasado	<input type="checkbox"/>
Después de mi despido	<input type="checkbox"/>
La quería desde hace tiempo	<input type="checkbox"/>
Total	<input type="checkbox"/>

La mayoría de las mujeres de la muestra consideran que es importante poder desarrollar una actividad empresarial en su región (98%). La mayoría de las empresarias y de las autónomas iniciaron su empresa u oficio cuando se sintieron listas para trabajar de una forma autónoma y porque sentían que tenían los contactos adecuados.

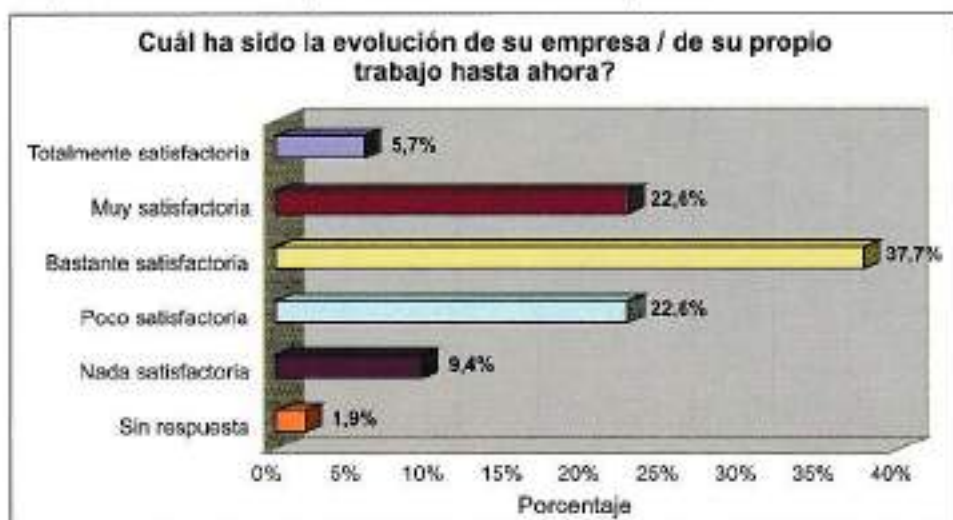
Las encuestadas declaran que cuando tomaron la decisión de iniciar su negocio, para ellas era importante ser independientes y autónomas. Para algunas que estaban en paro y no había trabajo en su zona de residencia, ese era una manera de crear su propio trabajo. En estos casos las razones fueron también económicas.

Dificultades que enfrentan Uds. como empresarias/autónomas

Sin respuesta	4
Enfrento dificultades en compaginar la vida profesional con la personal/familiar	15
Dificultades financieras	27
La empresa no va tan bien como lo esperaba	14
No tengo los contactos adecuados	8
Me tratan con desconfianza a razón de género	1
No he organizado de modo correcto mi proyecto empresarial	2
Existe alta competencia por parte de empresas similares a la mía / de otros trabajadores autónomos	12
Otra razón	14
Total	97

Si ejerce otra actividad, aclare:	
Ninguna	<input type="checkbox"/>
Dificultades adicionales porque soy minusválida	<input type="checkbox"/>
Control político fuerte a escala local y desconfianza	<input type="checkbox"/>
Gestión del tiempo de preparación y actividades administrativas	<input type="checkbox"/>
Gran número de reglamentaciones en Francia	<input type="checkbox"/>
Formación insuficiente (permiso de vehículos pesados)	<input type="checkbox"/>
No sé, porque todavía estoy en el comienzo	<input type="checkbox"/>
La ineficacia e incapacidad de los servicios estatales, así que los fondos obligatorios	<input type="checkbox"/>
El proyecto está en desarrollo y verá la luz en abril, 2008	<input type="checkbox"/>
Existen necesidades a escala local, pero se necesitará tiempo para que se revelen y adquieran repetitividad	<input type="checkbox"/>
Quiero orientarme hacia una profesión con muchas actividades.	<input type="checkbox"/>
Tengo una actividad de temporada	<input type="checkbox"/>
Mi empresa no está en un lugar central	<input type="checkbox"/>
Rendimiento del proyecto en desarrollo	<input type="checkbox"/>
Mudanza, establecimiento a otra región	<input type="checkbox"/>
Total	<input type="checkbox"/>

La primera dificultad para las empresarias y autónomas fue la económica. Otras dificultades importantes fueron la conciliación de la vida profesional con la familiar, así que el hecho de que la evolución de la empresa no tuvo los resultados esperados.



A pesar de los problemas y dificultades que las empresarias y autónomas enfrentan, en su mayoría parecen estar satisfechas con sus trabajos y empresas. El 65,8% está absolutamente, muy y bastante satisfecho.

Cuál de las siguientes medidas considera adecuadas para estimular las mujeres a crear su empresa / trabajar como autónoma en su región?

Medidas	
Seminarios de formación/enseñanza sobre el emprendizaje femenino	4.52
Subvenciones o préstamos en condiciones privilegiadas para el inicio de empresas/oficinas por mujeres	3.77
Estructuras suficientes de Asesoramiento sobre el emprendizaje femenino	3.77
Regulaciones favorables e incentivos estatales para el desarrollo	3.84
Toma de medidas e iniciativas a escala nacional y local para la revaloración	4.85
Información continua por parte de las autoridades locales sobre las subvenciones, iniciativas y programas que favorecen el emprendizaje femenino / las autónomas	3.91
Otro	3.75
Total	4.07

Aciare:

Se imponen antes de la financiación	<input type="checkbox"/>
Encuentros entre jóvenes creadores y creadores futuros con el apoyo de agentes locales y nacionales	<input type="checkbox"/>
Mujer contratista, asociación de creadores	<input type="checkbox"/>
Poder liberarme profesionalmente para atender un programa (escuela privada, seminarios)	<input type="checkbox"/>

Está claro que las mujeres empresarias no necesitan las mismas medidas de ayuda en la gestión o desarrollo de su actividad profesional. Algunas desearían más formación y servicios de información a escala local y, otras, preferirían el apoyo económico o del Estado a escala regional mediante medidas concretas. Sus respuestas se diferencian en función de la Región donde viven. Algunas propuestas alternativas son el apoyo a través de encuentros de empresarias, para poder compartir experiencia y consejos, y el apoyo y promoción de las mujeres dentro de las empresas.

¿Cuál de los siguientes servicios conoce que se presta
en su Municipio/Comunidad y cuál ha utilizado?

22. ¿Cuál de los siguientes servicios conoce que se presta a nivel Municipal/Comunal y cuál ha utilizado?			
	Si	No	No sé / No puedo contestar
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	23	0	30
Unidades del Municipio/Comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	36	3	14
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	22	5	26
Centros del Municipio/Comunidad para el cuidado de ancianos y minusválidos	13	5	35
Programas de medicina preventiva del Municipio/Comunidad	9	6	38
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	16	7	29
Campamentos de verano del Municipio/Comunidad para niños y mayores	22	4	27
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	19	11	23
Servicios de planchado en horario compatible con las actividades profesionales	3	10	40
Servicio de reparación de coches en horario compatible con las actividades profesionales	4	9	40
Banco de tiempo en horario compatible con las actividades profesionales	7	15	31
Servicios de arreglo de cuentas en horario compatible con las actividades profesionales	0	9	44
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	19	4	30
Servicios de asesoramiento sobre el inicio de empresa/trabajo autónomo	24	7	22
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	16	7	30
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	3	35	15
Unidades del Municipio/Comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	22	22	9
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	11	28	14
Centro del Municipio/Comunidad para el cuidado de ancianos y minusválidos	1	37	15
Programas de medicina preventiva del Municipio/Comunidad	0	37	16
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	0	37	16
Campamentos de verano del Municipio/Comunidad para niños y mayores	8	33	12
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	5	34	14
Servicios de planchado en horario compatible con las actividades profesionales	3	34	16
Servicio de reparación en horario compatible con las actividades profesionales	5	31	17
Banco de tiempo en horario compatible con las actividades profesionales	9	28	16
Servicios de arreglo de cuentas en horario compatible con las actividades profesionales	0	35	18
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	10	27	16
Servicios de asesoramiento sobre el inicio de negocio/trabajo autónomo	23	18	12
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	13	26	14
Total	346	564	679

En la mayoría de las regiones los servicios prestados se concentran en los niños (centros de cuidado semi-internado, campamentos de verano, transporte gratuito mediante autobuses municipales). Les siguen los servicios para ancianos y los servicios de asesoramiento sobre el inicio de una empresa. La mayoría de las mujeres de la muestra ha utilizado los servicios del cuidado semi-internado y los servicios de asesoramiento sobre el inicio de una empresa.¹⁸⁸

In che misura sei soddisfatta dei servizi utilizzati ?

	Perfettamente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Non ha risposto
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	0	0	1	2	1	49
Unidades del Municipio/Comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	6	3	7	4	2	31
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	5	1	2	1	1	43
Centro del Municipio/Comunidad para el cuidado de ancianos y minusválidos	0	0	0	1	1	51
Programas de medicina preventiva del Municipio/Comunidad	0	0	0	1	1	51
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	0	0	0	1	1	51
Campamentos de verano del Municipio/Comunidad para niños y mayores	2	1	2	2	0	46
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	2	0	1	2	1	47
Servicios de planchado en horario compatible con las actividades profesionales	0	0	0	2	0	51
Servicios de reparación de coches en horario compatible con las actividades profesionales	0	2	1	3	0	47
Banco de tiempo en horario compatible con las actividades profesionales	1	1	4	2	2	43
Servicios de arregio de cuentas en horario compatible con las actividades profesionales	0	0	0	3	0	50
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	1	1	4	4	1	42
Servicios de asesoramiento sobre el inicio de empresa/trabajo autónomo	8	5	5	3	0	32
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	5	4	4	1	2	37
Total	30	18	31	32	13	671

¹⁸⁸ Aclaramos que las empresarias de la muestra recibieron el cuestionario de los servicios de creación de empresas de los CIDFF locales.

Las encuestadas expresan su satisfacción con las Unidades para el cuidado de niños (Jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.), con los servicios administrativos sobre el inicio de una empresa, y con los servicios de financiación de nuevas empresas. Muchas empresarias no han expresado su opinión sobre los servicios porque no los utilizan directamente.

En su opinión ¿las siguientes iniciativas corresponden a sus necesidades?

	Totalmente	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Sin respuesta
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	2	2	0	2	20	27
Unidades del Municipio/Comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	12	6	2	0	16	17
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	5	1	9	2	12	24
Centro del Municipio/Comunidad para el cuidado de ancianos y minusválidos	0	1	4	1	19	28
Programas de medicina preventiva del Municipio/Comunidad	3	1	3	2	18	26
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	0	1	1	2	20	29
Campamentos de verano del Municipio/Comunidad para niños y mayores	5	4	4	4	13	23
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	5	5	4	3	10	26
Servicios de planchado en horario compatible con las actividades profesionales	2	5	3	2	14	27
Servicio de reparación de coches en horario compatible con las actividades profesionales	3	3	3	3	13	28
Banco de tiempo en horario compatible con las actividades profesionales	9	7	8	3	6	20
Servicios de arreglo de cuentas en horario compatible con las actividades profesionales	2	3	3	1	14	25
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	5	4	5	3	11	25
Servicios de asesoramiento sobre el inicio de empresa/trabajo autónomo	13	6	6	2	5	21
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	15	6	5	2	6	19
Total	81	55	60	32	197	365

Los servicios de las Unidades para el cuidado de niños, los servicios de apoyo al inicio de una empresa y los servicios de financiación de nuevas empresas son los que cubren la mayor parte de las necesidades de las encuestadas. Los Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia y la alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos son de los servicios que corresponden al mínimo a las necesidades de las encuestadas.

Cree que las siguientes iniciativas deben seguir realizándose en su región en el futuro?

	Seguro Sí	Quizá Sí	No estoy segura	Quizá No	Seguro No	Sin respuesta
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	22	15	5	0	0	11
Unidades del Municipio/Comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	25	8	5	0	0	15
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	20	12	4	0	1	15
Centro del Municipio/Comunidad para el cuidado de ancianos y minusválidos	19	10	4	1	0	15
Programas de medicina preventiva del Municipio/Comunidad	19	8	6	2	1	17
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	21	9	5	0	1	17
Campamentos de verano del Municipio/Comunidad para niños y mayores	20	12	5	0	1	15
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	20	6	7	3	0	17
Servicios de planchado en horario compatible con las actividades profesionales	10	11	9	3	1	18
Servicio de reparación de coches en horario compatible con las actividades profesionales	9	9	9	5	0	21
Banco de tiempo en horario compatible con las actividades profesionales	15	12	10	1	0	15
Servicios de arreglo de cuentas en horario compatible con las actividades profesionales	11	4	8	6	3	21
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	17	9	4	3	1	19
Servicios de asesoramiento sobre el inicio de empresa/trabajo autónomo	20	6	7	2	0	18
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	19	7	9	2	0	15
Total	267	138	97	28	9	249

La mayoría de los servicios son importantes para las encuestadas, principalmente las Unidades para el cuidado de niños, los servicios de asesoramiento para apoyar al inicio de una empresa, y los servicios de financiación de nuevas empresas. Existen diferencias en las respuestas de las empresarias en lo que se refiere al servicio banco de tiempo: en algunas regiones se ve que este servicio conviene en gran medida a sus necesidades, pero no lo consideran imprescindible en su región, mientras que según otras mujeres es muy importante que este servicio funcione en su región. Finalmente, los servicios que aparentemente tienen menor importancia para las empresarias y las trabajadoras autónomas son los servicios de reparación de coches y los servicios de arreglo de cuentas.

V. CONCLUSIONES Y PROPOSICIONES

Con el objetivo de apoyar la creación y desarrollo de empresas femeninas, Francia ha adoptado las medidas y acciones correspondientes para el inicio, financiación, formación, asesoramiento, así que creación de redes entre unidades de información y asesoría. Se presta especial atención a la información de las mujeres sobre las posibilidades prestadas para que reciban ayuda y conozcan a personas de prestigio del entorno empresarial. Parece que las mujeres enfocan el tema de funcionamiento de una empresa de un modo diferente que los hombres. Este hecho demuestra la importancia de la dimensión género en la planificación y aplicación de medidas destinadas a las mujeres empresarias. Por ejemplo, las oficinas de empleo deben conocer las diferentes características de sus clientes, hombres y mujeres, así como los obstáculos que influyen su participación económica a la hora de planear las correspondientes medidas de apoyo.

La investigación ha demostrado que las mujeres enfrentan múltiples obstáculos en el proceso de iniciar y conservar una empresa. Aunque la mayoría de las dificultades son comunes para los dos géneros, en algunos casos hay la tendencia que las dificultades sean más pesadas para las mujeres. Estos obstáculos se deben a factores como un ámbito empresarial pobre, la opción por la forma y el sector de la empresa, la falta de contactos y acceso a redes, la discriminación y los estereotipos a razón de género, el bajo nivel de disponibilidad de estructuras para el cuidado de niños, las dificultades en compaginar las obligaciones profesionales con las personales, así que el modo diferente de enfocar el emprendizaje por parte de los dos géneros.

La financiación resulta también un problema serio para las mujeres. Por un lado, a causa de su situación económica, la mayoría de las mujeres no tienen las garantías necesarias que los bancos exigen y, como consecuencia, no disponen del capital necesario para que sus empresas puedan funcionar de modo eficaz. Por otro lado, con frecuencia se observa que ellas no están acostumbradas a los importes financieros y a la gestión económica. Ese estereotipo puede tener consecuencias en la forma que las tratan algunos banqueros. A pesar de que el sector económico ha comenzado a reconocer que las mujeres son buenos ejecutivos en las empresas y pagan mejor los préstamos, las posiciones y las opiniones sobre las mujeres no han cambiado.

Las deudas son también un problema adicional para las mujeres. Cuando tienen deuda tratan de pagarla lo más rápido posible y, como consecuencia, utilizan un importe considerable de la reserva. La conducta de los banqueros ejerce una influencia directa sobre la manera que las mujeres enfrentan el problema de las deudas. Así, las mujeres pasan por alto la gran importancia del desarrollo de la empresa y evitan las nuevas inversiones.

Esta investigación podría contribuir tanto en informar las (potenciales) empresarias sobre la solución de dificultades y problemas concretos, como en el inicio de una conversación cons-

tructiva para encontrar, a escala local, las medidas adecuadas de apoyo a las empresarias. El intercambio fructífero de buenas prácticas entre los países-miembros de la Unión Europea es un punto de partida para una próspera Europa empresarial, donde empresas de hombres y mujeres pueden funcionar exitosamente.

Las autoridades públicas tendrán que apreciar la gran importancia y contribución de las empresas femeninas a la sociedad. Éstas resultan un beneficio socio-económico para la sociedad y para el principio de igualdad de oportunidades iguales para ambos géneros. La perspectiva de creatividad y emprendizaje femenino es una fuente invisible de desarrollo económico y de creación de nuevos puestos de trabajo y por esa razón debe ser estimulada.

DEPARTAMENTO PARA LOS DERECHOS Y
OPORTUNIDADES DE PARES - ITALIA

INFORME DEL SOCIO ITALIANO



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

195

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN AL MARCO GENERAL: EL EMPRENDIZAJE FEMENINO EN ITALIA	197
1. LA INVESTIGACIÓN: OBJETIVO Y METODOLOGÍA	201
2. ANÁLISIS DE LOS DATOS	202
2.1 Características demográficas	202
2.2 Conciliación de la vida profesional con la familiar	206
2.3 Actividad empresarial femenina	208
2.4 Registro y evaluación de las iniciativas de desarrollo de la región	211
CONCLUSIONES	220

INTRODUCCIÓN AL MARCO GENERAL: EL EMPRENDIZAJE FEMENINO EN ITALIA

En Italia se observa un cambio sustancial del perfil de los autónomos, sobretudo de las mujeres. En realidad dentro de diez años (la década de 1993-2003) el auto-empleo, y en particular el emprendizaje femenino, ha cambiado considerablemente. El resultado es la formación de nuevas características en el perfil de las mujeres autónomas.

Los cambios conciernen tanto el aumento estable de las empresarias (las empresarias cuentan con el 0,8% de la totalidad del empleo femenino, contra el 2,3% que representan los hombres)¹⁰⁰ como el aumento relativo del número de profesionales – más del doble – en la década investigada. Al contrario, se nota una clara reducción de las trabajadoras auto-empleadas, así que de las empleadas auxiliares.

Hubo entonces cambio en el auto-empleo, pero sobretudo se introdujo el elemento femenino, hecho que se relaciona con el aumento del número de profesionales de alto nivel. Una característica significativa es el aumento del número de empresarias, así que de las profesionales autónomas con altas calificaciones profesionales, mientras que, por otro lado, se nota clara reducción de las actividades tradicionales, artesanales y de las profesiones de bajas calificaciones profesionales.

A pesar de la interrupción en la continuidad temporal de la revisión de la mano de obra, a causa de la introducción de nuevos métodos, parece que las tendencias se confirman, aunque en el período 2004-2005 se ha registrado disminución en el número de empresarias, así que en la mano de obra femenina que trabaja de manera autónoma.

Tabla 1. Mujeres trabajadoras por posición profesional (Término medio (en miles)

POSICIÓN PROFESIONAL	1993	2003	Variable % 1993-2003	2004	2005	Variable % 2004-2005
Empresarias	50	140	180,0%	82	73	-11,2%
Trabajadoras autónomas	120	288	140,0%	301	306	1,3%
Auto-empleadas	906	775	-14,5%	931	905	-2,8%
Colaborando con una Cooperativa	43	72	67,4%	23	17	-23,9%
Personas contratadas para las tareas domésticas	596	486	-18,5%	325	250	-23,1%
TOTALE	1.715	1.761	2,7%	1.662	1.550	-6,7%

Fuente: Elaboración del Instituto Nacional de Estadística

¹⁰⁰ Este es un período muy importante para los cambios realizados en el mercado laboral durante el cual hubo interrupción estadística. En continuación, el estudio trimestral sobre la mano de obra del Instituto Nacional de Estadística se ha hecho «continuo». El 30 de abril de 2005 se reorganizó la continuidad temporal de los datos sólo en lo que concierne los conjuntos básicos, sin diferenciaciones por edad y muy pocas diferenciaciones por género.

El cambio más serio y extenso, de lo que podemos ver de los datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística sobre la mano de obra, ha sido el hecho que el empleo, y no sólo el empleo autónomo, está compuesto por un grupo de trabajadores, cada vez menos homogéneo que se encuentra en fase de cambio constante. Aunque el empleo autónomo no se encuentra en fase de aumento, la autonomía dentro del empleo crece a causa de la elevación del nivel de formación y especialización, y se observa una extensa autonomía profesional en los trabajadores.

El crecimiento del número de mujeres que dirigen una empresa o trabajan como autónomas constituye fenómeno importante y ampliamente difundido que existe en muchos países, aún en los países menos desarrollados del mundo. En Italia también se ha constatado un gran aumento de la actividad empresarial femenina en los últimos diez años. La fuente principal utilizada en el estudio del emprendizaje es la base de datos Movimprese administrada por InfoCamere.

Los datos más recientes conciernen las empresas inscritas como miembros en el Registro de Empresas de la Cámara de Comercio en 2006.¹⁰⁰ La comparación entre los datos de la revisión de la mano de obra realizada por el Instituto Nacional de Estadística y los datos recogidos por las inscripciones en la Cámara de Comercio –a pesar de todas las dificultades en la comparación de datos sobre la demanda y la oferta– demuestra ciertos rasgos comunes con relación a la cohesión y el carácter del fenómeno, empezando por los diferentes sentidos que podemos dar al concepto emprendizaje, dejando al lado las diferentes definiciones utilizadas por varias fuentes.¹⁰¹

¹⁰⁰ Comunicado de prensa, 5 de marzo de 2007.

¹⁰¹ Un paso importante hacia la disponibilidad de datos más fiables sobre las empresas dirigidas por mujeres se ha dado con la movilización del Observatorio del Emprendizaje Femenino, promovido por Unioncamere al final del año 2002. El Observatorio eligió como empresas femeninas las empresas donde las mujeres socios sobrepasan el 50%. El porcentaje de participación femenina está formado según la ley, por la proporción entre las mujeres propietarias de empresas y sus partes de capital y el trabajo, o por las que tienen una posición directiva. La presencia femenina se puede analizar en tres niveles: mayoría (más de 50% socias o propietarias), poder (más de 60%), exclusividad (el 100% de las socias o directoras que son propietarias de sociedades individuales).

Tabla 2. Empresas activas y empresas femeninas por región y zona geográfica (31 de diciembre de 2006) Valores y variables absolutos en % 2006-2005

Región	Empresas activas			Total de empresas		Var. % 2006-2005	
	Total	Empresas femeninas	Porcentaje % de empresas femeninas del total de empresas en 2006	Total	Empresas femeninas	Total de empresas	Empresas femeninas
NOROCCIDENTAL	1,374,610	305,798	22,25%	13428	3936	0,99%	1,30%
NORORIENTAL	1,091,809	229,207	20,99%	5,760	2,062	0,53%	0,91%
CENTRAL	969,562	243,503	25,11%	11,950	3,986	1,25%	1,66%
SUR E ISLAS	1,722,297	456,611	26,50%	8,642	5,623	0,50%	1,29%
ITALIA	5,158,278	1,234,919	23,94%	39,780	15,807	0,78%	1,30%

Fuente: Retecamere Elaboración para el Observatorio por el Emprendizaje Femenino, Unioncamere-Infocamere.

Los datos principales que provienen del Observatorio dan la posibilidad de crear un perfil más concreto de las empresas femeninas, pero son pocas las conclusiones que se pueden sacar sobre las empresarias, porque la única información de esa fuente relativa al género es su puesto de trabajo.

Según los datos más recientes (31 de diciembre de 2006), las empresas femeninas en Italia ascienden a 1.234.919 (5.807 más que en 2005) marcando un ritmo de crecimiento mayor que la totalidad de empresas (1,30% para el período 2006-2005, contra el total de 0,78%). La frecuencia de aparición de empresas femeninas en el total de todas las empresas llega al 23,94% por 2000 nuevas empresas.

El promedio de los datos omite constantemente las diferenciaciones locales, las que no se pueden ignorar, y en algunos casos son incluso imprevisibles. en el sur de Italia existe prácticamente una gran frecuencia de aparición de empresas femeninas (más de 26% en su totalidad), mientras que en la parte del noreste el porcentaje equivalente no llega al 21%.

Estas estadísticas iniciales contienen ya ciertas indicaciones sobre las características de las empresas administradas por mujeres. La mayoría de ellas se encuentran en regiones productivas, donde las empresas, como promedio, son pequeñas y concentradas en sectores productivos más tradicionales (agricultura, comercio), mientras que hay menos empresas en regiones con industria pesada, donde las empresas pequeñas-medianas son más frecuentes.

Además, por los datos se constatan algunas indicaciones sobre la forma jurídica de las empresas femeninas: alrededor de 70,9% son empresas individuales (66,6% en su totalidad), por

consiguiente la mayor parte de las empresas son de tipo limitado o con un acuerdo absoluto entre la empresa y un grupo femenino que gestiona la empresa. Las Sociedades regulares colectivas parecen ser la forma más difundida de empresas dirigidas por mujeres (19,6%, mientras el promedio llega a 17,5%), por ser empresas simples, adaptadas a la práctica de las actividades comerciales y las actividades a pequeña escala. Como promedio, el 92% de las empresas femeninas pertenece a estos dos tipos de forma jurídica, mientras que las empresas participativas ascienden a 8,2%, contra el 13,8% del promedio.

Tabla 3 – Empresas activas por género, forma jurídica y región (31 de diciembre de 2006)

	Empresas Participativas	Sociedades regulares colectivas	Empresas individuales	Otras formas
%	13,8%	17,5%	66,6%	2,1%
Total	710,445	905,044	3,436,245	106,544
%	8,2%	19,6%	70,9%	1,3%
Empresas femeninas	101,508	241,853	875,330	14,228

Fuente: Retecamere Elaboración para el Observatorio por el Emprendizaje Femenino, Unioncamere-InfoCamere.

1. LA INVESTIGACIÓN. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

Tomando como base el marco expuesto en breve en la introducción, el objetivo del socio italiano fue describir el tipo de apoyo que las empresarias reciben a escala local y el tipo de apoyo que necesitan.

La investigación se efectuó con las siguientes orientaciones del investigador principal (socio griego, coordinador del Proyecto):

- realizar una investigación sobre la base de un cuestionario,
- administrar el cuestionario a 30 empresarias italianas por lo menos, independientemente de edad, lugar de nacimiento y domicilio.

Sobre la base de estas instrucciones, el socio italiano, tomando en cuenta la heterogeneidad del territorio italiano, decidió elegir para la muestra empresarias de diferentes zonas geográficas y de tal modo tener opiniones del norte, centro y sur de Italia.

Después de una comunicación con BIC (asociación nacional que promueve el emprendizaje en el territorio italiano) se solicitaron nombres y direcciones de un número concreto de empresarias que trabajan en diferentes zonas. BIC suministró los datos de comunicación de mujeres que viven en Pavia (ciudad de tamaño mediano en el norte de Italia), Frosinone (una ciudad de tamaño pequeño-mediano al centro de Italia) y Matera (una ciudad de tamaño mediano al sur de Italia) a los socios italianos.

El cuestionario elaborado, por el socio griego, fue traducido al italiano y enviado a todas esas empresarias (60 en total). De los 60 cuestionarios administrados se rellenaron los 19, después de algunos esfuerzos recordatorios por nuestra parte. Para cumplir con la exigencia del investigador principal (entrevista con por lo menos 30 mujeres), el socio italiano decidió incluir en la investigación otras mujeres empresarias, cuyos datos le fueron suministrados por la Cámara de Comercio de Bolonia (una ciudad de mediano tamaño que representa el Norte y el Centro de Italia). De tal modo se reunieron 17 cuestionario más, llegando al número de 36.

El análisis que sigue proviene de esas cuestionarios. Claro que las 36 encuestadas no representan un número suficiente para crear una representación estadística. Eso significa que no se puede generalizar los resultados para la población femenina de empresarias en Italia. Sin embargo, los resultados pueden dar algunas indicaciones y opiniones sobre el apoyo al emprendizaje femenino a escala local.

2. ANÁLISIS DE LOS DATOS

El cuestionario está dividido en cuatro partes:

1. carácter demográfico
2. conciliación de la vida profesional con la familiar
3. emprendizaje femenino
4. registro y evaluación de las iniciativas de desarrollo de la región

2.1 Características demográficas

Las encuestadas son entre 26 y 45 años de edad en un porcentaje que llega casi al 78%. El 22% tiene entre 46 y 60 años y ninguna pertenece al grupo entre 18 y 25 años de edad (vea Tabla 4).

Tabla 4. Edad de las encuestadas

Qué edad tiene?	%
18-25 años	0,0%
26-45 años	77,8%
46-60 años	22,2%
>61 años	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

Esa distribución confirma una característica ya presentada en la descripción del marco general: el fenómeno de emprendizaje femenino es reciente en Italia, y se intensificó durante los últimos 20 años, en paralelo con los cambios sociales y culturales que tuvieron lugar en la sociedad italiana, relativos a la posición de la mujer. Además, la falta de encuestadas por debajo de 25 años refleja una opinión, muy o bastante común: las mujeres deciden "crear una empresa", cuando creen tener todas las capacidades necesarias. Eso significa que se presta gran atención a la educación. Además, los datos confirman este hecho. Alrededor del 60% de las encuestadas está en la categoría de las graduadas del liceo y el resto (porcentaje 40%) son graduadas de la Universidad (vea Tabla 5).

Tabla 5. Nivel de formación de las encuestadas

¿Cuál es su nivel de formación?	%
Ningún nivel escolar	0,0%
Estudios primarios incompletos	0,0%
Primaria	0,0%
Estudios secundarios incompletos	0,0%
Secundaria	0,0%
Escuelas Técnicas	0,0%
Liceo (Bachillerato)	58,3%
Formación Profesional	0,0%
Estudios en la Universidad sin graduarse	0,0%
Universidad	41,7%
Estudios de Postgrado/Doctorado	0,0%
Total (N= 36)	100,0%

La mayoría de las encuestadas (47%) son casadas, mientras que es remarcable que muchas (38%) de las encuestadas son todavía solteras (vea Tabla 6), seguro las más jóvenes, si se toma en cuenta que la edad media de casarse en Italia a subido en los últimos 10 años.

Tabla 6. Estado civil de las encuestadas

¿Cuál es su estado civil?	%
Soltera	38,9%
Casada	47,2%
Divorciada	13,9%
Separada	0,0%
Viuda	0,0%
Vivo en pareja	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

La interpretación del significado del 28% de mujeres sin hijos es similar (la tasa de natalidad en Italia es de las más bajas comparado con los otros países de Europa, y el promedio de la edad de tener el primer hijo ha subido a los 30 años). Del resto de las encuestadas, el 50% tiene un sólo hijo, y el 22% tiene dos hijos. Ninguna de las mujeres tiene más de 2 hijos (vea Tabla 7).

Tabla 7. Número de hijos de las encuestadas

¿Cuántos hijos tiene?	%
Ninguno	27,8%
1 hijo	50,0%
2 hijos	22,2%
3 hijos	0,0%
Más de 3 hijos	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

El 50% de los hijos son menores de 5 años, mientras que el 42% tienen entre 11 y 15 años. Sólo un 7,7% de los hijos tienen más de 15 años y, en este caso, se trata del segundo hijo (vea Tabla 8).

Tabla 8. Edad de los hijos

Si tiene hijos ¿qu edad tienen?	Menor de 5	6-10 años	11-15 años	16 años más	Total
1 er Hijo	50,0%	0,0%	19,2%	0,0%	69,2%
2do Hijo	0,0%	0,0%	23,1%	7,7%	30,8%
3er Hijo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4o Hijo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total (N = 36)	50,0%	0,0%	42,3%	7,7%	100,0%

Las áreas de la actividad profesional de las mujeres se reparten en las siguientes cuatro esferas: 1) empresas turísticas (33%), 2) producción de alimentos (27,8%), 3) fabricación artesanal de productos (25%), 4) unidades de cuidado de niños (14%) (vea Tabla 9).

Tabla 9. Áreas de actividad profesional

Si es empresaria, ¿en cuál de los siguientes sectores desarrolla su actividad profesional?	%
Producción de alimentos	27,8%
Tiendas de comercio	0,0%
Jardines infantiles/ parques infantiles	13,9%
Educación (escuelas privadas, etc.)	0,0%
Comercio electrónico	0,0%
Empresas turísticas (hoteles, hostales, agencias de turismo, etc.)	33,3%
Corporativas	0,0%
Catering	0,0%
Empresas de recreo (bar, café, internet café etc.)	0,0%
Ocio (gimnasios, varios deportes, etc.)	0,0%
Fabricación artesanal de productos (talleres de orfebrería, artesanía textil, bordado, etc.)	25,0%
Artes plásticas (pintura, fotografía, organización de eventos, etc.)	0,0%
Empresas sociales	0,0%
Otro (por favor rellenar)	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

Estas cuatro esferas han sido apoyadas en un grado considerable por los programas italianos sobre el emprendizaje, especialmente en la parte central y sur de Italia, y son además sectores con la mayor representación femenina de trabajadoras.

El funcionamiento de una empresa requiere muchas horas de trabajo (vea Tabla 10). El 50% de las encuestadas declaró que está dedicando entre 9 y 11 horas al trabajo. Si a este dato añadimos el 20% que declara dedicar más de 12 horas, llegamos a la conclusión que casi 70% de las encuestadas declara jornada laboral más extensa que las ocho horas previstas por la ley para los/las trabajadores/as.

Tabla 10. Jornada laboral

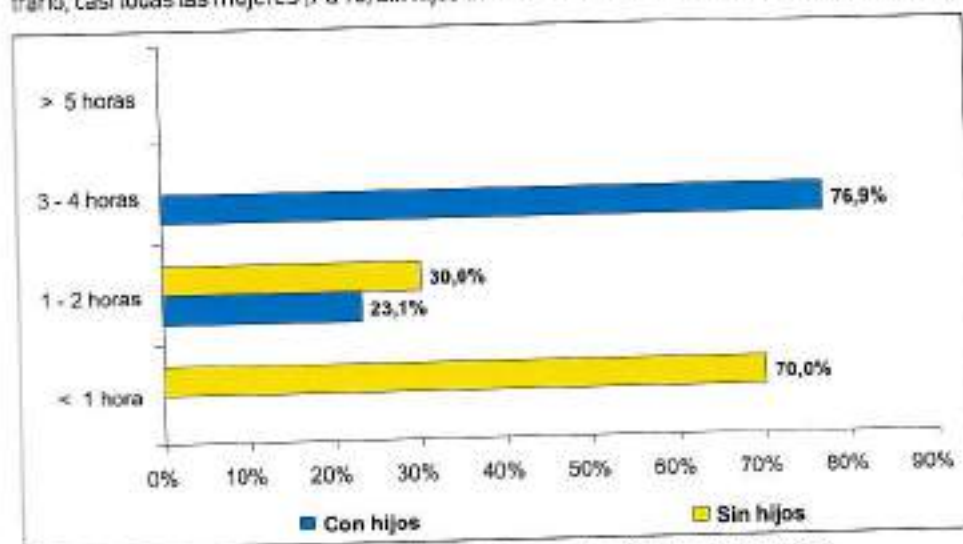
Cuántas horas trabaja como promedio?	%
< 5 horas	2,8%
5-8 horas	27,8%
9-11 horas	50,0%
> 12 horas	19,4%
Total (N = 36)	100,0%

A esa totalidad de horas de jornada laboral hay que añadir las horas invertidas por la mayoría de las mujeres en las obligaciones del hogar (vea Tabla 11). Realmente, más de 1/3 (36,4%) declara que dedica entre 3 y 4 horas a las labores del hogar, el 42,4% entre 1 y 2 horas, y el 21,2% menos de 1 hora. Está claro que las tareas domésticas siguen siendo "problema de la mujer", aún cuando una mujer dirige una empresa, lo que exige un promedio de 10 horas de trabajo.

Tabla 11. Horas invertidas en tareas domésticas

Cuántas horas al día dedica como promedio a las tareas domésticas?	%
< 1 hora	21,2%
1-2 horas	42,4%
3-4 horas	36,4%
> 5 horas	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

Por supuesto, esta distribución está influida por la existencia o no de hijos (vea gráfica 1). Todas las mujeres que declaran dedicar entre 3 y 4 horas a las tareas domésticas tienen hijos. Al contrario, casi todas las mujeres (7 a 10) sin hijos dedican menos de 1 hora a las tareas domésticas.



Gráfica 1. Horas dedicadas a las tareas domésticas con/sin hijos

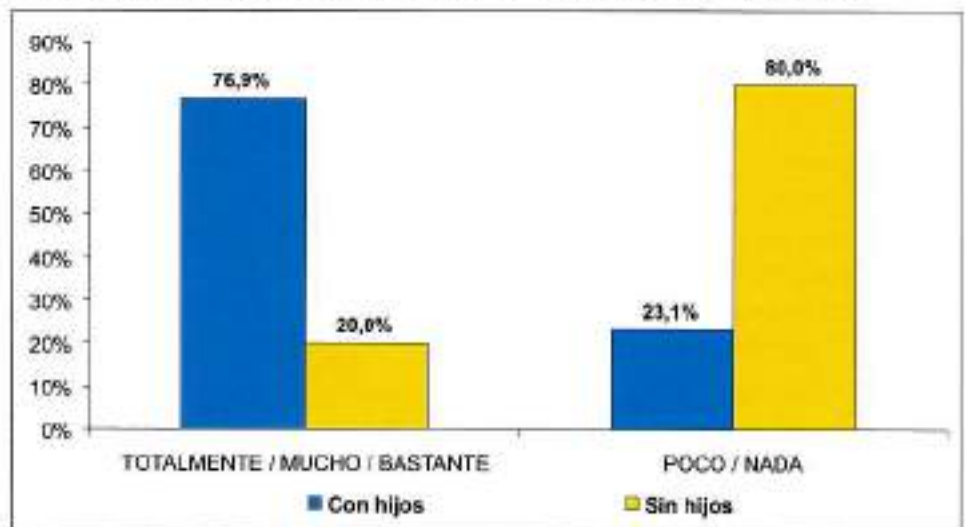
2.2 Conciliación de la vida profesional con la familiar

Como hemos visto, las obligaciones familiares son muy importantes para la mayoría de las cuestionadas, especialmente en el caso de tener hijos. Casi la mitad de las cuestionadas (44%) cree que sus obligaciones familiares dificultan su evolución profesional. Solamente el 13,9% cree que eso no es así (vea Tabla 12).

Tabla 12. Obligaciones familiares versus evolución profesional

Hasta qué grado sus obligaciones familiares dificultan la evolución profesional?	Totalmente	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Total
% (N = 36)	0,0%	13,9%	44,4%	27,8%	13,9%	100,0%

De nuevo, este reparto está plenamente relacionado con la existencia o no de los hijos. De las mujeres con hijos el 76,9% declara que sus obligaciones familiares dificultan su promoción profesional. Al contrario, este porcentaje es muy bajo entre las mujeres sin hijos (vea Gráfica 2).



Gráfica 2. Obligaciones familiares contra evolución profesional.

En todo caso, el 44% de las encuestadas declaran estar bastante satisfechas con el modo de compaginar la vida profesional con la familiar. Sólo 11 % declara estar insatisfecha (vea Tabla 13). Apparently, los esfuerzos diarios de cada una de las mujeres dan frutos.

Tabla 13. Satisfacción relativa a la capacidad de compaginar la vida profesional con la personal

Está satisfecha con el modo que compagina la vida profesional con la familiar?	Totalmente	Muy	Bastante	Poco	Nada	Total
% (N = 36)	0,0%	0,0%	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%

No es el Estado, por medio de los servicios que presta, que ayuda a las mujeres en la armonización de la vida profesional con la personal (vea Tabla 14). Casi 70% de las encuestadas declara que en realidad están "poco satisfechas" con los servicios de apoyo. Si a este porcentaje se añade el casi 17% de las mujeres que declaran ser "nada satisfechas", tenemos una demanda de servicios que el Estado no cubre satisfactoriamente.

Tabla 14. Satisfacción con los servicios para la conciliación

En su opinión, ¿los servicios estatales satisfacen sus necesidades de conciliar la vida profesional con la familiar/personal?	Totalmente	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Total
% (N = 36)	0,0%	0,0%	13,9%	69,4%	16,7%	100,0%

Todo eso se confirma por las respuestas a la pregunta sobre la ayuda prestada en las tareas domésticas (vea Tabla 15). Todas las encuestadas declaran que necesitan en realidad ayuda en sus labores del hogar. El 50% recibe la ayuda de los padres (aquí podemos añadir el 12,8% que recibe la ayuda de los suegros). El 20,5% recibe la ayuda de otros miembros de la familia y sólo el 15% tiene la ayuda del esposo/pareja. Así tenemos un marco, donde la ayuda familiar sigue siendo necesaria para la armonización de la vida profesional con la personal.

Tabla 15. Ayuda en las obligaciones domésticas

Quién les ayuda en sus obligaciones familiares y/o tareas domésticas?	%
Nadie	0,0%
Mi esposo/pareja	15,4%
Mis padres	51,3%
Mis suegros	12,8%
Mis hijos	0,0%
Otros miembros de la familia	20,5%
Una persona contratada	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

2.3. Actividad empresaria femenina

Casi 56% de las encuestadas considera muy importante la posibilidad de desarrollar actividad empresarial. Son pocas (5%), las que no están de acuerdo con esa opinión (vea Tabla 16).

Tabla 16. Importancia del desarrollo de una empresa

¿En su opinión, ¿Cuán importante es poder desarrollar una actividad empresarial o ejercer trabajo autónomo en su región?	Totalmente importante	Muy importante	Bastante importante	Poco importante	Nada importante	Total
% (N = 36)	0,0%	27,8%	55,6%	11,1%	5,6%	100,0%

Las razones por las cuales esas mujeres se convencieron iniciar un negocio, en la mayoría de los casos, tienen que ver con sus capacidades, y la necesidad que sienten de confirmartas en la práctica (vea Tabla 17).

Tabla 17. Incentivos para iniciar una empresa

¿Cuáles fueron los incentivos para iniciar una empresa /trabajar como autónoma?	%
Me sentí lista para iniciar mi propia empresa/trabajar como autónoma	%
Tenía el capital necesario	40,5%
Tenía los conocimientos necesarios/experiencia necesaria	2,7%
Tenía los contactos adecuados	40,5%
Tenía grandes ambiciones y metas	2,7%
Tenía el apoyo del entorno familiar en mis esfuerzos	5,4%
Me gusta la competencia	5,4%
Otro (por favor rellenar)	2,7%
Total (N = 36)	100,0%

La mayoría de las encuestadas (más de 80%, distribuido en partes iguales) declara que iniciaron su empresa porque se sentían "listas" de hacerlo, y porque consideraban que tenían la experiencia necesaria. Estas respuestas se deben asociar con la importancia de la educación, como fue subrayado más arriba. Ellas dan muy poca importancia a la ambición, a los contactos adecuados u incluso al capital necesario.

A la pregunta relacionada con las dificultades que enfrentan diariamente en la vida profesional (vea Tabla 18), la mayoría de las respuestas (para esta pregunta el cuestionario daba la posibilidad de respuestas múltiples), están vinculadas con las dificultades financieras. Por supuesto, el equilibrio entre familia y trabajo se considera todavía un problema (en este caso para el 21% de las respuestas). Otras dificultades mencionadas están relacionadas con problemas económicos, como dificultades en la organización correcta del proyecto empresarial (10,5%), y dificultades en cuanto a la competencia por empresas similares (15,8%), algo que quizá provoca pérdida de ganancias.

Tabla 18. Dificultades durante el funcionamiento de una empresa

Cuales son las dificultades que enfrenta como mujer empresaria/trabajadora autónoma?	%
Tengo dificultades en compaginar la vida profesional con la personal/familiar	21,1%
Dificultades económicas	37,9%
Mi negocio no va tan bien como esperaba	2,1%
No tengo los contactos adecuados	5,3%
Me tratan con desconfianza a razón de género	7,4%
No he organizado de modo correcto mi proyecto empresarial	10,5%
Existe un alto grado de competencia por parte de empresas similares a la mía/de otros trabajadores autónomos	15,8%
Otra razón (por favor rellenar)	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

No son todas las mujeres totalmente satisfechas con el desarrollo de su empresa (vea Tabla 19). El 55% de ellas declaran que están "poco satisfechas" y el 16,7%, "nada satisfechas". Con respecto a esta opinión, debemos señalar el alto porcentaje de corta duración de las empresas femeninas en Italia.

Tabla 19. Satisfacción con el desarrollo de la empresa

¿Cómo clasifica el desarrollo de su empresa/ oficina hasta hoy día?	Absolutamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Bastante satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio	Total
% (N = 36)	0,0%	0,0%	27,8%	55,6%	16,7%	100,0%

Podemos ver la importancia que se atribuye a los temas económicos también si examinamos las respuestas dadas sobre las medidas que se consideran importantes para la estimulación de las mujeres en iniciar su empresa (vea Tabla 20). Más de 39% de las respuestas a esta pregunta subraya la necesidad de medidas, como subvenciones y préstamos en condiciones privilegiadas. Los servicios de asesoramiento e información continua se consideran importantes también.

Tabla 20. Medidas consideradas adecuadas para el inicio de una nueva empresa

Cuáles de las siguientes medidas, en su opinión, son adecuadas para estimular las mujeres que inicien su empresa / trabajen como autónomas?	%
Seminarios educativos/de formación sobre el emprendizaje femenino	10,9%
Subvenciones o préstamos en condiciones privilegiadas para que las mujeres inicien una empresa/oficina privada	39,1%
Suficiencia de Estructuras de Asesoramiento sobre el emprendizaje femenino	21,7%
Regulaciones favorables e incentivos estatales para el desarrollo del emprendizaje femenino / profesión autónoma a nivel local	5,4%
Toma de medidas e iniciativas a escala nacional y local para el mejoramiento de la región y el aumento de la competitividad	6,5%
Información continua por parte de las autoridades locales sobre subvenciones, iniciativas, programas, etc. que favorecen el emprendizaje femenino/las autónomas	16,3%
Otro (por favor rellenar)	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

2.4 Registro y evaluación de las iniciativas de desarrollo de la región

En relación al conocimiento sobre los servicios a escala local, hay que señalar que la mayoría de las encuestadas está informada sobre las unidades para el cuidado de niños y ancianos y sobre las unidades de asesoramiento sobre el empleo (vea Tabla 21). Son menos las mujeres que conocen los servicios especializados y de innovación, como por ejemplo el banco de tiempo.

Tabla 21. Servicios a escala local

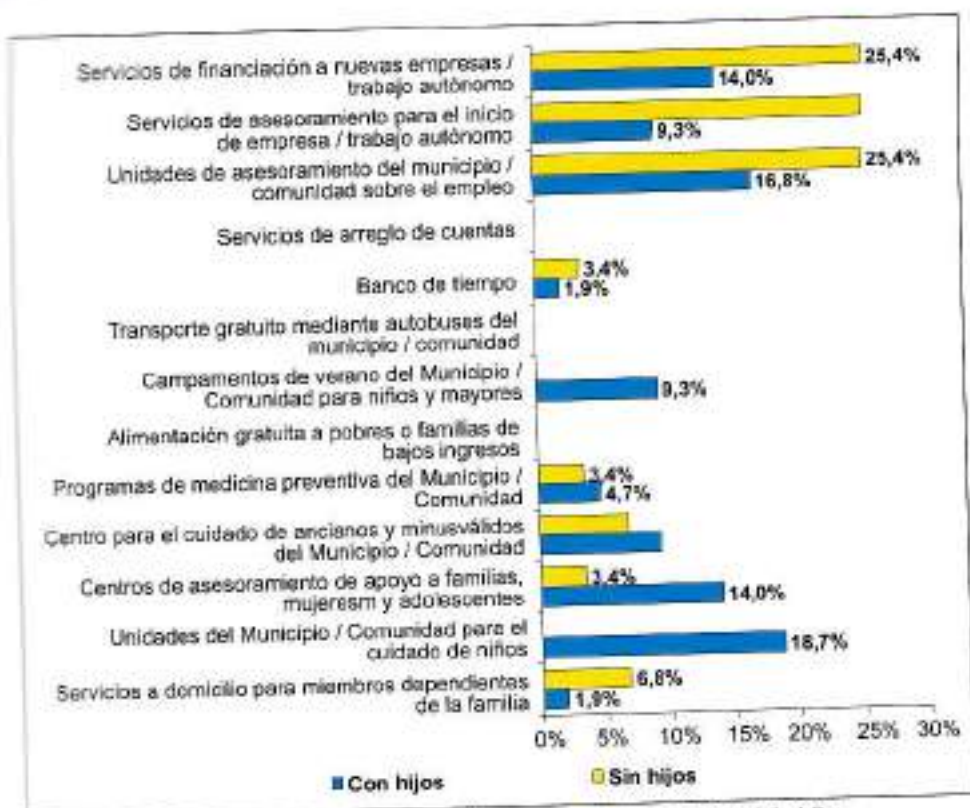
Cuáles de los siguientes servicios conoce que se prestan por su Municipio/Comunidad?	%
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	3,7%
Unidades del Municipio/Comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	14,8%
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	3,7%
Centros de cuidado de ancianos y minusválidos del Municipio/Comunidad	5,2%
Programas de medicina preventiva del Municipio/Comunidad	7,4%
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	0,0%
Campamentos de verano para niños y mayores del Municipio/Comunidad	7,4%
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	0,0%
Banco de tiempo	1,5%
Servicios de arreglo de cuentas	0,0%
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	26,7%
Servicios de asesoramiento para el inicio de empresa/trabajo autónomo	14,8%
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	14,8%
Total (N = 36)	100,0%

Los servicios de cuidado, y de asesoramiento sobre el empleo son también los que se utilizan lo más (vea Tabla 22).

Tabla 22. Utilización de los servicios

¿Cuáles de los siguientes servicios ha utilizado?	%
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	0,0%
Unidades del Municipio/Comunidad para el cuidado de niños (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	16,4%
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	4,1%
Centros de cuidado de ancianos y minusválidos del Municipio/Comunidad	12,3%
Programas de medicina preventiva del Municipio/Comunidad	1,6%
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	0,0%
Campamentos de verano del Municipio/Comunidad para niños y mayores	12,3%
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	0,0%
Banco de tiempo	1,6%
Servicios de arreglo de cuentas	0,0%
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	24,6%
Servicios de asesoramiento para el inicio de empresa/trabajo autónomo	12,3%
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	14,8%
Total (N = 36)	100,0%

En este caso, la diferencia entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos es muy grande. Mientras que los centros para el cuidado de niños y ancianos se utilizan principalmente por mujeres con hijos, los servicios sobre el empleo (de asesoría y apoyo económico) se utiliza por todas mujeres (vea Gráfica 3).

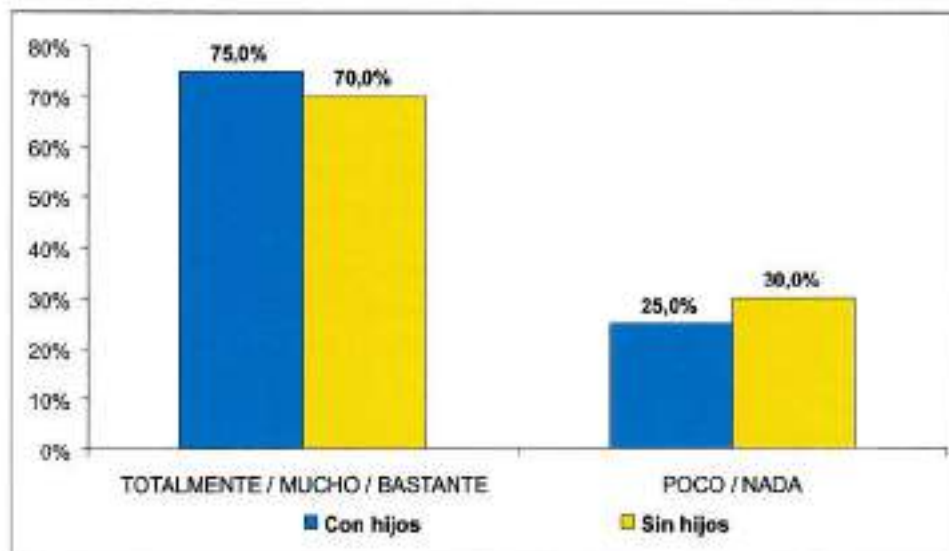


Gráfica 3. Servicios que se utilizan por mujeres con hijos /sin hijos

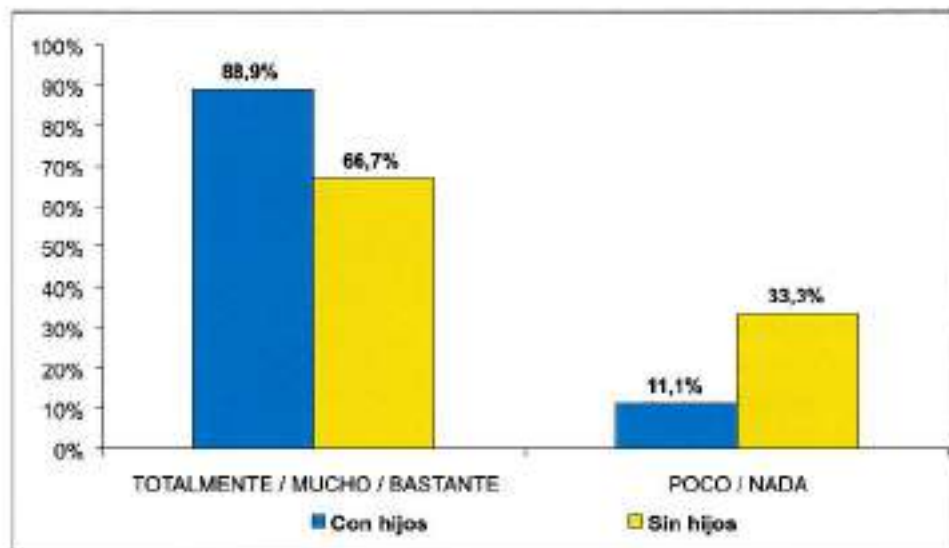
En líneas generales, parece que la mayoría de las mujeres está muy satisfecha o bastante satisfecha con los servicios que utiliza (vea Tabla 23), y no se observa diferencia entre las mujeres con hijos y las mujeres sin hijos (vea Gráfica 4 y 5).

Tabla 23. Grado de satisfacción por los servicios

¿Hasta qué grado está satisfecha con los servicios que ha utilizado?	Totalmente satisfecha	Muy satisfecha	Bastante satisfecha	Poco satisfecha	Nada satisfecha	Total
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	-	-	-	-	-	-
Unidades para el cuidado de niños del Municipio/ Comunidad (guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.)	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centros de cuidado de ancianos y minusválidos del Municipio/Comunidad	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Programas de medicina preventiva del Municipio/ Comunidad	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Alimentación gratuita a pobres o familias de bajos ingresos	-	-	-	-	-	-
Campamentos de verano para niños y mayores del Municipio/Comunidad	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	-	-	-	-	-	-
Banco de tiempo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servicios de arreglo de cuentas	-	-	-	-	-	-
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Servicios de asesoramiento para el inicio de empresa/ trabajo autónomo	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%



Gráfica 4. Grado de satisfacción de mujeres con y sin hijos con los servicios de asesoramiento



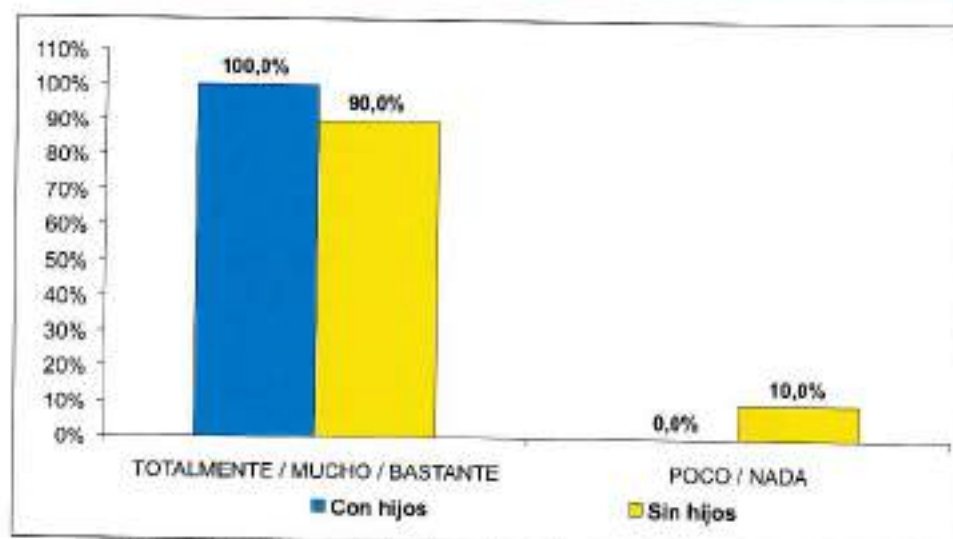
Gráfica 5. Grado de satisfacción de mujeres con y sin hijos con los servicios de apoyo económico

La importancia que se da a los servicios sobre el empleo y el apoyo económico se ve también en las respuestas dadas sobre las iniciativas que se deben extender (vea Tabla 24). La asesoría, los servicios de asesoramiento y los servicios de financiación de nuevas empresas/trabajo autónomo son las medidas que, junto con otras acciones las cuales contribuyen en la conciliación de la vida profesional con la familiar/personal, se consideran las más importantes tanto por las mujeres con hijos como por las mujeres sin hijos (Gráfica 6, 7, 8, 9).

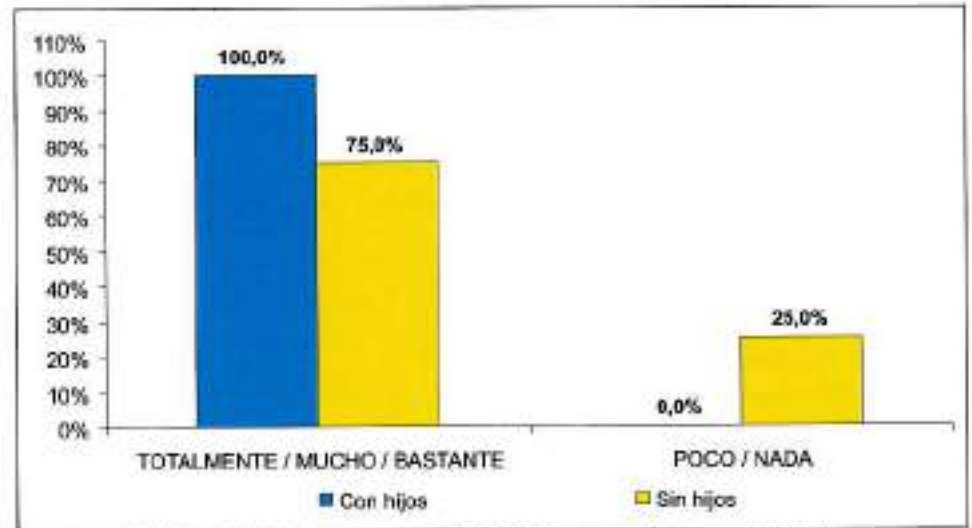
Tabla 24. Iniciativas que deben seguir realizándose

¿Cree que las siguientes iniciativas deben seguir realizándose en su región?	Totalmente satisfecha	Muy satisfecha	Bastante satisfecha	Poco satisfecha	Nada satisfecha	Total
Servicios a domicilio para miembros dependientes de la familia	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Unidades para el cuidado de niños del Municipio/ Comunidad [guarderías y jardines infantiles, Centros de cuidado semi-internado, Centros para la Ocupación Creativa de los Niños, etc.]	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centros de asesoramiento del Municipio/Comunidad sobre el apoyo a familias, mujeres y adolescentes	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centro de cuidado de ancianos y minusválidos del Municipio/Comunidad	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Programas de medicina preventiva del Municipio/ Comunidad	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Alimentación gratuita a los pobres o a las familias de bajos ingresos	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Campamentos de verano para niños y mayores del Municipio/Comunidad	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Transporte gratuito mediante autobuses del municipio/comunidad	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

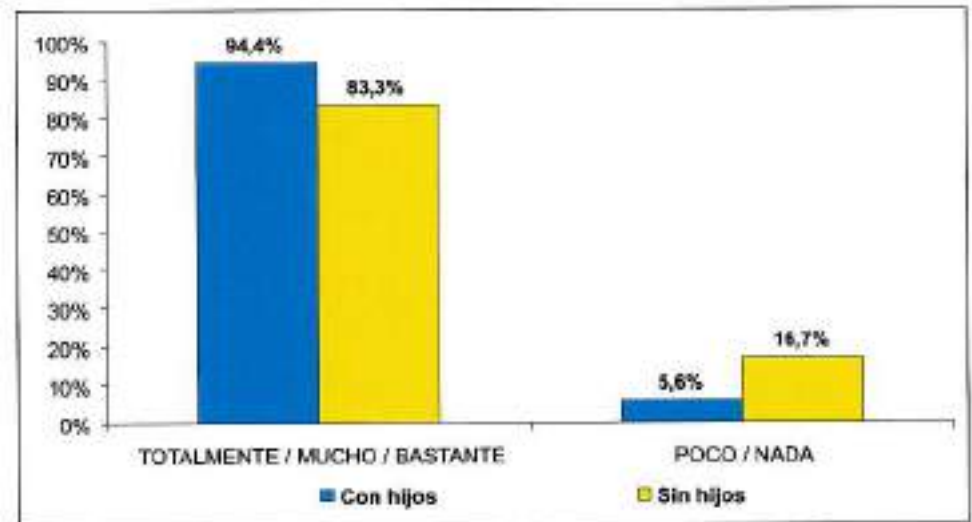
Banco de tiempo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servicios de arreglo de cuentas	-	-	-	-	-	-
Unidades de asesoramiento del municipio/comunidad sobre el empleo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servicios de asesoramiento para el inicio de empresa/trabajo autónomo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servicios de financiación de nuevas empresas / trabajo autónomo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%



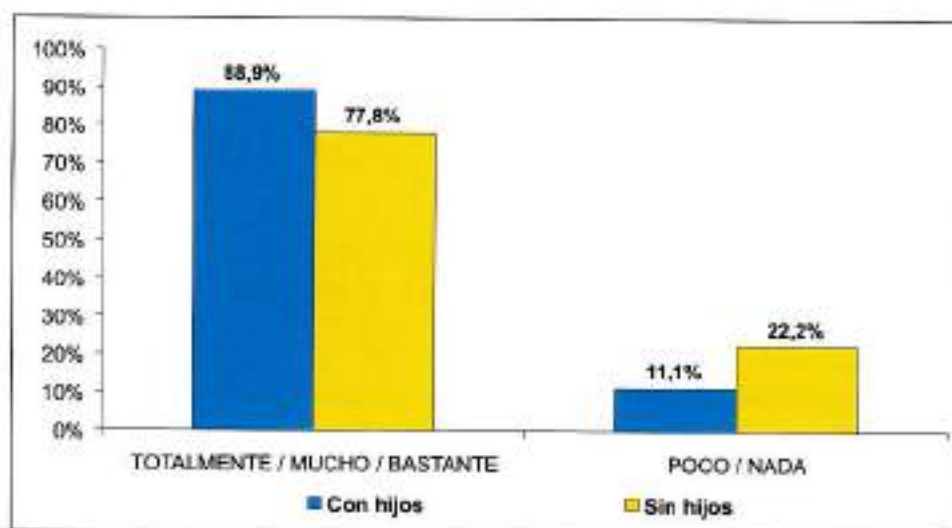
Gráfica 6. Servicios para miembros dependientes de la familia utilizados por mujeres con / sin hijos



Gráfica 7. Unidades para guardia de hijos por mujeres con / sin hijos



Gráfica 8. Servicios para el inicio de empresas utilizados por mujeres con / sin hijos



Gráfica 9. Servicios para la financiación de empresas, utilizados por mujeres con / sin hijos.

CONCLUSIONES

Como se ha constatado, la contribución de las empresarias en la actividad económica y el empleo (dos características principales del desarrollo local) ha aumentado en los últimos años. Las empresarias y sus empresas representan una parte de la población empresarial en desarrollo constante.

Sin embargo, a pesar de la creciente tendencia en la década de los 90, el porcentaje de empresarias en Europa sigue bajo, tanto en relación al porcentaje masculino, como en relación a la población femenina. Las investigaciones han demostrado que en comparación con los hombres, las mujeres enfrentan más dificultades en iniciar y mantener una empresa. Los problemas principales están relacionados tanto con cuestiones financieras (habitualmente, las mujeres piden de los bancos préstamos más bajos para iniciar una empresa, hecho que no suscita el interés de los bancarios), como con la conciliación de las obligaciones profesionales con las familiares. A pesar de eso, existen otros obstáculos también en el desarrollo del emprendizaje femenino, como elegir la forma y el sector de la empresa, los vacíos en la información, la falta de contactos y acceso a redes, los estereotipos y las discriminaciones de género y la baja disponibilidad de estructuras para el cuidado de niños.

En los últimos años se ha reconocido en general (a nivel local, nacional y europeo) la gran importancia del emprendizaje femenino. Como consecuencia, todos los estados-miembros (incluyendo Italia) se han movilizado en la puesta en marcha de determinadas acciones y medidas que tienen como objetivo la promoción de la participación femenina en el sector del emprendizaje. En líneas generales, las estrategias adoptadas por las diferentes autoridades nacionales y locales tienen muchas características comunes, ya que las dificultades que las mujeres enfrentan manifiestan características comunes de un país al otro. Por consiguiente, los dos enfoques principales en la promoción del emprendizaje femenino se concretizan con la toma de medidas financieras (que se toman a nivel nacional y tienen como punto de partida los créditos tributarios y los incentivos económicos) y de medidas de apoyo, basadas en la prestación de servicios a nivel local. A estas medidas de apoyo se añade un gran número de Programas nacionales y transnacionales, financiados por recursos europeos y destinados a la creación de determinados puntos de información, al aumento del número de las empresarias, al estímulo de las colaboraciones transnacionales, al apoyo de la creación de redes entre las empresarias, etc.

Un primer examen del tema a nivel transnacional demuestra dos características principales de intervención estatal, destinadas a la promoción del emprendizaje:

- Primero, los mecanismos y acciones adoptados por cada país y por las autoridades locales están en vigor no sólo en el país concreto, sino que tienden a repetirse en cada país europeo. La razón principal reside eventualmente en el hecho que muchos de los obstáculos enfrentados por las empresarias tienen características comunes de un país al otro.

- Segundo, existen dos enfoques principales en la promoción del emprendizaje femenino: el enfoque económico, con punto de partida los créditos tributarios, los incentivos económicos, etc. y el enfoque "de apoyo", basado en la prestación de una plataforma de servicios.

Al último enfoque se puede añadir un gran número de Programas nacionales y transnacionales, financiados por la Comisión Europea. Observando el gran número de Programas realizados sobre el emprendizaje femenino, vemos que las metas de los Programas son diversas y conciernen el aumento del emprendizaje femenino, el estímulo de las colaboraciones transnacionales y el apoyo de las empresarias para que creen y participen en redes.

Las acciones abarcan una amplia gama también.

- Existen, por ejemplo, Programas que utilizan mujeres asesores para activar, educar y crear redes de empresarias.
- Otros Programas tienen como objetivo la creación de redes o la organización de seminarios de formación en determinadas regiones del país.
- Existen también Programas innovadoras que proyectan la creación de un nuevo tipo de profesión, sustituta del oficio de empresaria autónoma, quien podrá sustituir a otra empresaria por un plazo corto o más largo. Con la creación de un grupo de empresarias "flexibles" se garantizará la continuación y la supervivencia de las empresas.
- Finalmente, una iniciativa común para muchos estados miembros europeos es la formación de centros especializados de información que proveen una amplia gama de servicios para empresarias (aspirantes) y apoyo continuo, ajustado a las necesidades concretas de las empresarias (asesoría económica y consejos sobre el inicio de un negocio, seminarios de formación). Estos centros sientan también la base para la creación de una red de empresarias.



Co-financed by the European
Commission and Spanish
Government through the Ministry of Gender
Equality

MINISTRY
OF GENDER
EQUALITY



GENERAL
SECRETARIAT
FOR GENDER
EQUALITY

KEOI



madrid



GOVERNMENT OF SPAIN

CNIDFF

CONSEJO NACIONAL
DE INSTITUCIONES
FEMINISTAS

ISBN: 978-960-6737-13-8