

10 CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en este estudio sobre “Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España” se presentan en este último capítulo las principales conclusiones obtenidas en esta investigación y, con base en la información recogida, se plantean una serie de sugerencias generales para la mejora del colectivo en estudio.

Mediante el análisis longitudinal de la Encuesta de Población Activa se ha apreciado que la incorporación de la mujer a la esfera laboral extradoméstica ha sido considerable en el sector público de la economía, menos apreciable entre las asalariadas del sector privado y casi inexistente en el caso de las empresarias, cooperativistas y autónomas. Por ello, del mismo modo que se ha producido de forma lenta, pero eficaz, su incorporación en otros sectores de la economía, cabe esperar en el futuro próximo que las tasas de feminidad asciendan entre las personas que trabajan por cuenta propia, especialmente si desde los poderes públicos se desarrollan políticas que incentiven la incorporación de la mujer en esta modalidad laboral.

Con un análisis transversal de la misma fuente del año 2004 se han obtenido una serie de *características particulares del colectivo de mujeres autoempleadas y empresarias*, que conforman su situación actual. Atendiendo a variables sociodemográficas – edad, estado civil y educación – es ésta última la que juega un papel más relevante: la tasa de feminidad entre trabajadoras por cuenta propia con estudios universitarios supera el 30% en todas las categorías de análisis. Así mismo, las actividades de autoempleo aumentan entre mujeres separadas, divorciadas, y especialmente entre viudas. En función de la edad, podemos dividir entre mujeres empleadoras o autónomas, donde el tramo de edad de 35 a 50 años es el más numeroso – y mujeres cooperativistas entre las que son mayoría las menores de 35 años

Por otro lado, al considerar variables más económicas, observamos cómo el colectivo estudiado se agrupa en torno a una serie de sectores tradicionalmente considerados “femeninos”, como son el sector servicios, con especial preeminencia de los servicios personales, y los sectores de comercio y hostelería. Del mismo modo, el tamaño de la empresa es un aspecto de obligada reseña, porque las mayores tasas de feminidad se encuentran entre las empresas con menos de 10 trabajadoras/es. Es decir, en buena medida estaríamos hablando de un colectivo al frente de empresas con un menor número de empleadas/os, y en consecuencia con menor trascendencia económica.

Esta aproximación preliminar al objeto de nuestro estudio resume a grandes rasgos el contexto general de las actividades empresariales de las mujeres españolas, orientando en parte el diseño y análisis de la investigación.

Dentro de la explotación de la encuesta estadística, el primer aspecto analizado ha sido la *actividad de la empresaria española*, resaltando en principio el origen de la actividad en función

de a) la experiencia de trabajo asalariado anterior o no, y b) la procedencia de los fondos con los que se crea la actividad por cuenta propia: Una parte importante de las mujeres que iniciaron una actividad por cuenta propia han tenido contacto con el mercado laboral en forma de asalariadas. Este dato parece estar indicando una probable “*expulsión*” del mercado de trabajo o un proceso de “*huída*” de las condiciones laborales actuales de las asalariadas hacia una situación más independiente y beneficiosa económicamente. Por otro lado, primordial es también el papel jugado por la familia en este proceso, ya que una amplia mayoría ha contado con recursos familiares para la constitución de su actividad.

En relación a la identificación espontánea de la actividad que desempeñan, observamos que las dos terceras partes de las entrevistadas describen su trabajo más en términos de profesión que en términos de gestión, dirección o propiedad de los negocios, y es que, en efecto, las actividades preferidas –y más realizadas- suelen ser las productivas y las comerciales, en lugar de las directivas, administrativas o financieras. En este sentido, debemos resaltar que apenas un 60% del colectivo estudiado toma las decisiones por sí misma sola y apenas un 10% las comparte con otras socias o socios de la empresa. El resto o no toma las decisiones importantes de su actividad o las comparte con su entorno familiar más inmediato.

Otro aspecto fundamental es el enorme esfuerzo que estas mujeres dedican a la actividad por cuenta propia: Sólo una tercera parte de la muestra trabaja las 40 o menos horas en su empresa. En realidad, el esfuerzo y la dedicación para sacar adelante los proyectos, especialmente en los inicios, son mayores que en el trabajo asalariado. Esta situación es más problemática aún, si tenemos en cuenta que en la mayoría de los casos – como se ha proyectado a lo largo del informe – estas personas son las que realizan la mayor parte de las tareas domésticas, viéndose afectadas por una doble jornada cuyos efectos negativos han emergido en la fase cualitativa de esta investigación.

Para caracterizar a este colectivo de mujeres, es también importante efectuar un examen de sus actitudes hacia el trabajo. Destaca en este sentido el alto grado de autonomía que sienten en su labor profesional, así como la satisfacción que les produce el sentirse realizadas a través de él. Por el contrario, para muy pocas mujeres el trabajo es lo más importante en su vida y sólo la mitad piensan que sea el único medio de proporcionar un nivel económico digno a su familia. En relación a estas actitudes la valoración general del trabajo es positiva, evaluación ligeramente modificada en función del sector en que se incluya la actividad.

Una vez advertidos los principales descriptores de la actividad empresaria procedemos a plantear las conclusiones primordiales en relación con el *marco de esta actividad emprendedora*, intentando reflejar tanto el inicio como la posterior evolución de la actividad productiva de las mujeres trabajadoras por cuenta propia, e incidiendo en las funciones que desempeñan para la creación y mantenimiento de los negocios o empresas.

En términos generales la antigüedad media de estas actividades es de 11 años, aunque prácticamente para el 45% de las mujeres esta experiencia se reduce a algo menos de la mitad. Al mismo tiempo la facturación, y por tanto su trascendencia económica, es limitada, lo que unido a un bajo índice de ampliación de capital hacen suponer que están al cargo de actividades con poca fuerza y potencia dentro del mercado económico actual.

Los problemas que en mayor medida afectan actualmente a este tipo de negocios son los relacionados con el exceso de trabajo y, paradójicamente, con las insuficiencias del negocio. Las diferencias entre los comienzos y los momentos posteriores radican en que al inicio el principal inconveniente está relacionado con la falta de fondos, mientras que en la continuación el problema señalado más frecuentemente es la competencia. El apoyo institucional ante estas dificultades se ha manifestado muy débil en la medida en que sólo ha sido señalado por menos de un 10% de las entrevistadas. En cambio, se sienten plenamente respaldadas en la mayoría de los casos por sus familiares.

En relación con el conocimiento y contacto con las asociaciones profesionales o empresariales entre las mujeres que trabajan por cuenta propia, hemos de destacar que casi las dos terceras partes conocen el Instituto de la mujer, pero el contacto y conocimiento con otras instituciones y asociaciones es prácticamente mínimo. No obstante, el colectivo es heterogéneo en este aspecto, ya que, como hemos profundizado a lo largo del estudio, existen diferencias contrastables en función del tipo de actividad y del sector económico en el que se incluyen. La principal razón que se aduce para no formar parte de una asociación es que no son útiles y la segunda es que la desconocen. En el otro lado de estas opiniones, las ventajas que encuentran en el asociacionismo es que proporciona información útil, favorecen las relaciones personales, organizan cursos de formación y ejercen presión sobre las Administraciones Públicas.

Un tema central de esta investigación es la *doble jornada* que afecta a las mujeres trabajadoras, y con especial fuerza, al colectivo de mujeres empleadas por cuenta propia. En este sentido, la doble jornada es valorada negativamente entre estas mujeres, que en alta medida desempeñan una mayor carga cotidiana de trabajo que sus compañeros varones. Sin embargo, a pesar de esta valoración negativa conciben su ocupación profesional de una manera muy positiva en cuanto a autonomía, liberación, realización personal y complemento a los ingresos familiares. En consecuencia, presentan una actitud de cuestionamiento frecuente sobre su situación social, por el sobreesfuerzo cotidiano que han de realizar para cumplimentar satisfactoriamente sus dos roles.

A pesar de que los datos recogidos en la encuesta muestran una conciencia muy alta de igualdad en relación a los hombres, observamos una fuerte correlación entre el género y la realización de las distintas tareas reproductivas y domésticas: prácticamente el 70% del conjunto de estas tareas son realizadas por las mujeres trabajadoras analizadas en este

estudio. Se corrobora, por tanto, la existencia de una doble jornada, donde las mujeres siguen asumiendo las responsabilidades y actividades domésticas, combinando éstas con el desarrollo de la actividad por cuenta propia emprendida. Esta situación supone una más que evidente “sobresaturación” con nefastos efectos físicos, psíquicos y sociales.

La última temática analizada en la encuesta hace referencia a las demandas sociales formuladas y a las valoraciones de las políticas públicas. En este aspecto las mujeres muestran una amplia inclinación a la concesión de préstamos para realizar inversiones en buenas condiciones de plazo e interés, así como (aunque en menor medida) a la aplicación de medidas que sólo afecten a las personas de su género, dada la desigualdad de oportunidades con la que afrontan sus proyectos.

Las ayudas recibidas por parte de la Administración favorecieron al 25% de este colectivo. En este caso las más beneficiadas fueron las cooperativistas en perjuicio principalmente de las autónomas. Tal y como se ha plasmado en el informe encontramos ciertas áreas donde estas mujeres consideran que el Estado debería intervenir, áreas relacionadas principalmente con la conciliación de la vida laboral y familiar: el cuidado de ancianos, la ayuda a domicilio, las guarderías o los comedores escolares entre otros.

Por otra parte, la investigación cualitativa y, concretamente, las historias de vida han puesto de manifiesto desde una perspectiva discursiva más expresiva la situación y posición de los diferentes colectivos de mujeres empresarias en la estructura social española. Como no podía ser de otro modo, la posición o extracción social de las mismas ha condicionado, nos guste o no, la carrera empresarial/profesional de las entrevistadas. Tanto las estrategias desplegadas por los diferentes colectivos empresariales, como los recursos (culturales, económicos, sociales) con los que han contado para desarrollar su carrera están íntimamente vinculados a los antecedentes familiares. Así pues, la reproducción del estatus social y profesional de las entrevistadas sigue las trayectorias de clase heredadas de sus madres o sus padres. De acuerdo a los relatos analizados, la superación del estatus familiar, de la posición de clase, se ha producido, con especial incidencia, en el caso de las empresarias que cuentan con progenitores que han desarrollado una carrera empresarial. Las posibilidades, por tanto, de desarrollar una carrera empresarial/profesional relativamente exitosa aumentan en función de los recursos socioeconómicos y culturales familiares. Parece ser así cuando, además, las trayectorias empresariales más exitosas de las entrevistadas provienen, en su mayoría, del mediano empresariado.

Junto a los recursos familiares, la formación, aunque en menor medida, y la experiencia laboral (en cualquier ámbito) se configuran como vías o estrategias utilizadas, de distinta manera, por las empresarias de nuestra investigación. Las actitudes ante la formación recibida, en general, no han sido positivas siendo, incluso, las mujeres de mayor nivel cultural las que peor han valorado los estudios que han recibido. Ahora bien y en algunos casos, los menos, los

estudios (el capital humano) de las biografiadas se ha definido como un recurso importante para conseguir una cierta posición empresarial. La experiencia profesional, en cambio, se vive en tanto que un proceso de aprendizaje o de entrenamiento práctico muy eficaz. El “saber hacer” otorgado por la experiencia es muy valorado entre las protagonistas de la presente investigación a la hora de realizar cualquier tipo de gestión empresarial o de tomar alguna decisión importante.

La red social de estas mujeres es otro de los recursos que forman parte de las estrategias tejidas por las empresarias. Sabemos que las redes sociales funcionan al margen de las instituciones formales sin límites precisos y que están siempre en construcción. En la investigación, las entrevistadas han otorgado un papel muy significativo al uso, a la utilización, de los contactos (“del saber moverse”) proporcionados por las redes sociales construidas por cada una de ellas. La posición en esta red se genera en función del estatus, de los antecedentes familiares, del capital cultural o de la posición del cónyuge o pareja de estas mujeres. Su utilización, en cualquier caso siguiendo el relato, es significativa para las carreras de las protagonistas. En relación a esto, incluso, el mecanismo del “boca a boca” se desarrolla al amparo de estas redes sociales. Frente a la creciente dimensión social, menos formal, de las relaciones empresariales, las relaciones corporativas más formales y regulares protagonizadas por las mismas parecen, en cambio, tener poca presencia dentro de este colectivo a excepción del cooperativismo donde la colaboración entre las empresas está ciertamente desarrollada.

En cuanto al capital económico (a los recursos económicos) necesario para poner en marcha cualquier actividad empresarial diferenciamos cuatro fuentes: los créditos bancarios, las ayudas estatales, los ahorros o el capital de la protagonista y la ayuda familiar. Aunque nos hemos encontrado con diferentes formas de acometer la inversión inicial existe, de acuerdo a los relatos, un itinerario más o menos común: el capital familiar y el propio se utilizan en mayor medida que las líneas de crédito o las subvenciones para poner en marcha el negocio y cuando la actividad está más consolidada se recurre a las entidades bancarias o, de nuevo, a los ahorros propios. Las ayudas o subvenciones tienen poca presencia durante la fase de inicio (donde más se necesitan) y consolidación de la actividad empresarial. Como es lógico, la disponibilidad y las posibilidades de los recursos económicos están vinculadas a las distintas posiciones de clase de las entrevistadas. En relación con las ayudas también, cabe añadir que las actitudes de estos colectivos ante las mismas son ciertamente ambivalentes, es decir, combinan opiniones negativas y positivas. Los relatos de las empresarias de mayor estatus (tal y como se significa en el grupo de discusión realizado con pequeñas y medianas empresarias) alcanza, en este punto, un tono altamente competitivo, cuando de un modo u otro afirman que las subvenciones modifican las condiciones de partida de algunas/os empresarias/os introduciendo una cierta ventaja en la carrera empresarial. Esta supuesta ventaja se utiliza como argumento para pedir la supresión de algunas convocatorias de subvenciones, que podrían sustituirse por otro tipo de ayudas indirectas. Este discurso nos les impide, en todo caso, aceptar una supuesta ayuda o subvención que se le conceda.

Además de los temas ahora señalados, la producción de información de los relatos de la historias de vida se orientó a la cuestión del género, como es evidente, en relación a la propia posición social y empresarial (y a las imágenes sobre ellas mismas) de las mujeres. En este caso, la llamada “doble jornada” o “doble presencia”, la articulación de las responsabilidades doméstico familiares y laborales, se ha constatado, de forma muy dura en algunos casos, como uno de los principales problemas o escollos con los que se encuentran estas mujeres. Este “doble trabajo” está afectado, como significamos en el apartado correspondiente, por la situación familiar de las protagonistas, con descendientes o sin ellas/os y con o sin personas dependientes a su cargo, y por la extracción social de las mismas. Cuando los recursos socioeconómicos disponibles no son elevados, las estrategias para articular las responsabilidades familiares y profesionales se reducen a la colaboración intergeneracional, a cierta ayuda del cónyuge, cuando ocurre, y, especialmente, al esfuerzo y trabajo diario de estas mujeres mientras que en los colectivos empresariales de mayor estatus las estrategias anteriores se amplifican debido a que pueden recurrir al mercado privado doméstico.

La existencia de actitudes sexistas en el mundo empresarial emerge de forma reiterada en los distintos relatos recogidos. Siguen permaneciendo ciertas actitudes de los varones, que a juicio de algunas entrevistadas son un obstáculo o barrera más a superar dentro de su trayectoria empresarial. Las estrategias desplegadas para tratar de reducir estos comportamientos tratan, en la medida de lo posible, de reducir la ambigüedad ante las que se ven expuestas a consecuencias de las actitudes que generan en algunos colectivos de hombres. Dentro de la investigación, las diferencias en la gestión empresarial en función del género se reducen a tres posiciones: en la primera, la más numerosa, las diferencias entre los hombres y las mujeres están producidas por factores biológicos y culturales; en la segunda, se hace más hincapié en las diferencias naturales-biológicas antes que en las culturales-antropológicas, y en la tercera, en cambio, aunque aprecian diferencias, no se expresan, debido a que parecen responder, más que todo, a ciertas estrategias del movimiento feminista, que, a ojos de estas últimas protagonistas, desprestigia la propia imagen de las mujeres.

Por último queda apuntar algunas actitudes y motivaciones de las entrevistadas ante la actividad profesional. Se destacan en el conjunto de relatos dos: la capacidad de trabajo o dicho con otras palabras, el esfuerzo personal que invierten para sacar adelante la empresa o actividad y la identificación con la actividad/profesión que realizan.

Desde otro punto de vista, la información cualitativa obtenida en los grupos de discusión realizados nos remite a la identificación y comprensión de los marcos sociales, políticos y culturales donde se insertan los discursos de los diferentes colectivos. El análisis diferencia tres polos discursivos: el de las autónomas y profesionales liberales, por un lado; el de las pequeñas y medianas empresarias, por otro; y el de las cooperativistas, por último, pero no menos importante.

En la primera posición se distinguen dos grupos o franjas sociales diferentes: las profesionales liberales¹⁵² de ámbito metropolitano, especialmente las casadas con hijas/os (mayoría en el primer grupo) de estatus medio, con estudios medios y superiores, adscritas al primer grupo de discusión así como las autónomas de las clases medias y medias-bajas de comercio, hostelería o turismo rural de una zona semiurbana del último de los grupos de discusión realizado.

Ninguno de estos colectivos sociales plantea un cambio o transformación más o menos radical de la sociedad-mercado en el que vive. Aun así describen con cierto pesimismo, desde distintas posiciones, los efectos perversos del sistema capitalista, de la competencia por encima de todo, en relación a la degradación de las condiciones sociales y laborales de su entorno profesional junto a la propia discriminación sexual que viven tanto en el trabajo como el hogar. Las situaciones más desagradables relativas a la doble jornada se muestran en los dos grupos de discusión, aunque el conjunto de estrategias socioeconómicas desplegadas por las primeras superan, atemperando sus efectos más regresivos, a las de las segundas, de menos recursos. De un modo u otro, las consecuencias sociales de la doble jornada, escenificada en situaciones de estrés, cansancio, falta de valoración profesional y personal, mala conciencia, etcétera, se verbalizan, constantemente, en estas dos reuniones de grupo. De igual modo, la maternidad es el significativo principal de la identidad femenina. Aun en el caso de las primeras, en tanto en cuanto la identificación con la profesión es un aspecto fundamental del discurso, son profesionales y madres a tiempo completo lo que influye, de forma negativa, en ambas esferas. El ritmo y los tiempos sociales de la gran ciudad se configuran, en gran medida, como los principales obstáculos a los que se tienen que enfrentar las mujeres profesionales de este primer grupo. Así, la carrera de estas mujeres se ve continuamente interrumpida por las responsabilidades domésticas y familiares, pero no ocurre lo mismo con la de sus cónyuges.

Las políticas públicas y el trabajo de algunas instituciones sociales (el sistema educativo, especialmente) parecen ser los principales mecanismos sociales sobre los que se apoya el lento y complejo proceso de cambio relativo al menoscabo de la dominación masculina en el caso del primer grupo. En todo caso, las mujeres de las franjas medias y medias-bajas del ámbito semiurbano creen, más que en el trabajo de las instituciones públicas, en la educación familiar, a veces bajo tácticas radicales como declararse en “huelga” y no realizar algunas tareas domésticas.

¹⁵² De manera periférica en este grupo se adivina una cierta posición, encabezada por las mujeres más jóvenes y/o que no tienen hijas/os, que parece aceptar, de forma positiva, las consecuencias sociales y económicas del actual sistema de mercado. Así para esta posición discursiva, decimos que periférica dentro del primer grupo de discusión, el éxito empresarial y económico unido a un cierto consumo diferencial frente a otro tipo de valores sociales constituyen los aspectos referenciales de la vida en sociedad por lo que para ello despliegan todas las estrategias que están a su alcance para conseguir tal meta.

El segundo polo discursivo encarna a una parte del colectivo de pequeñas y medianas empresarias de estatus medio-alto de hábitat metropolitano. Desde el primer momento, el discurso se centra en la planificación y organización del trabajo ante la nueva competencia exterior (países del este europeo y asiáticos) e interior (“los chinos”). La calidad, la especialización, la tecnificación y la creación de equipos de trabajo flexibles, entre otras medidas, se definen como los nuevos estandartes productivos. Y en su discurso también se refleja la preocupación, un tanto paternalista, por las condiciones sociolaborales de sus trabajadoras/es.

La situación de doble jornada aunque está presente se vive desde una posición radicalmente distinta a la definida dentro de las posiciones anteriores. Los recursos económicos y la colaboración familiar, en algunos casos, liberan considerablemente a estas mujeres de las responsabilidades familiares. Por otra parte, las actitudes ante las ayudas dirigidas al colectivo que representan son, en general, negativas. Parecen no existir. El tono altamente crítico define en esta fase del discurso el estado de ánimo de las empresarias respecto al intervencionismo de la administración. Frente a las ayudas y subvenciones, ellas ofrecen trabajo: ese parece ser su lema.

En último lugar tratamos de reflejar el conjunto de actitudes y opiniones del tejido cooperativo de estatus medio-bajo. La cooperativa representa para este colectivo una elección, una apuesta, por un camino o itinerario vital y profesional que no se ajusta a la “normalidad”. Para éstas la “normalidad”, los valores de la sociedad de consumo actual y de sus estilos de vida más característicos son el origen de muchos de los problemas sociales actuales y de sus consiguientes frustraciones personales. Su ideario político se construye a partir de un modelo social más justo, más igualitario, en el que las diferencias y desigualdades sociales entre las clases, entre “ricos” y “pobres”, de acuerdo a sus palabras, se reduzcan paulatinamente a través de un cierto cambio social y político. La utopía como perspectiva futura está sin duda presente en este grupo.

De hecho, el cooperativismo representa un camino autogestionado y autorregulado, diferente a toda lógica empresarial (hablan de “*beneficios sociales*”) que permite, en la medida de lo posible, reducir y evitar las consecuencias más regresivas de la actual sociedad de mercado. Estas mujeres, por tanto, tratan de escapar del desempleo estructural, de la discriminación de género o de la pauperización de las condiciones laborales, entre otras amenazas que se ciernen sobre la mujer moderna, mediante la realización de un proyecto social y laboral colectivo: la cooperativa de trabajo asociado

Desde este punto de vista, también se critica a la Administración por no favorecer (cierta discriminación positiva) o incentivar, al menos, a este colectivo de pequeñas y medianas cooperativas dado el esfuerzo social, familiar y económico que en la mayoría de casos realizan

para sacar adelante este tipo de empresas. Por ello, no confían en las instituciones políticas como un recurso estable para mantener y desarrollar su proyecto.

-0-

A lo largo de la presente investigación, como se ha visto, hemos identificado y analizado tanto las actitudes como las demandas de los colectivos investigados ante las ayudas públicas. Tras valorar las necesidades expresadas respecto a las políticas se presentan ahora una serie de sugerencias, que no tienen otro propósito que el de proporcionar pistas a los poderes públicos y ejecutores de políticas públicas para que desarrollen programas más útiles y aceptados por la población a la que van dirigidos. Bien es cierto que las propuestas que a continuación se exponen no resuelven definitivamente, y en ningún caso a corto plazo, los problemas estructurales y cotidianos propios del colectivo estudiado, pero están guiadas por la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres en la esfera económica y laboral tanto en el ámbito doméstico como en el público. En cualquier caso y dada la complejidad y multicausalidad de los fenómenos estudiados, las propuestas descritas atienden a distintos niveles de la realidad. Se combinan, de este modo, propuestas de carácter más general con propuestas específicas relativas a los distintos ámbitos empresariales de los grupos estudiados. De un modo u otro, el objetivo de estas indicaciones pasa por elevar, contribuyendo al bienestar común, la calidad de vida de las mujeres que en nuestro país generan su propio empleo, e indirectamente contribuyen al aumento de la riqueza del país en su conjunto.

Estas indicaciones o propuestas se organizan en torno dos ámbitos: a) políticas de apoyo doméstico (familiar) y b) políticas de apoyo empresarial y laboral.

a) Dentro del ámbito doméstico o familiar la información recogida nos ha aportado una serie de conclusiones que describen y explican la situación vivida por las mujeres que han iniciado actividades por cuenta propia, pero son extensibles a la población de trabajadoras asalariadas. Sobre esta información, hemos extraído las siguientes líneas de actuación, que pasamos a describir clasificadas en tres esferas: el desarrollo de políticas de igualdad, el empleo del tiempo y la distribución estereotipada de roles.

En relación con el desarrollo de políticas de igualdad las propuestas principales pasan por *garantizar la eficacia y eficiencia de las políticas de igualdad* mediante el compromiso de cumplir las medidas y actuaciones propuestas en las diferentes medidas legislativas y planes de igualdad por todas las administraciones y poderes públicos. También sería deseable *fomentar la extensión justa de las políticas públicas de igualdad*, garantizando las mismas condiciones de igualdad y la no discriminación en el acceso a estas políticas, así como la difusión y amplificación de las mismas. Y con el objetivo de extender las ayudas a personas con menos recursos de gestión, sería muy conveniente *facilitar las gestiones* para acceder a

estas políticas, eliminando la burocracia no necesaria y simplificando los trámites necesarios en estos procesos.

En la esfera vinculada con el uso del tiempo las actuaciones deberían *promover medidas que favorezcan las prácticas de flexibilidad* dentro de estas actividades empresariales. A través de subvenciones, premios o medidas fiscales serían deseables aquellas actuaciones que favorezcan y sostengan un *sistema de flexibilidad horaria* dentro de las propias empresas o en las actividades de autoempleo creadas por estas mujeres, y la *promoción de una política comercial que permita la ampliación de horarios comerciales*, ajustándolos a la nueva realidad y a las necesidades de las personas ocupadas, facilitando de esta manera la realización del tareas extra laborales.

También en el ámbito del uso del tiempo resulta evidente la creciente demanda de una *política de servicios de ayuda a la familia que reduzca y ayude a compaginar la vida laboral y familiar*. En este sentido, destaca la necesidad de servicios de cuidado de personas mayores y servicio de ayuda a domicilio. Además se necesita impulsar la creación de guarderías de titularidad estatal, garantizando la posibilidad de acceso a éstas, así como la cercanía a los lugares de trabajo de padres y madres, promoviendo además una red de guarderías en cierto modo “auto-mantenidas”, de manera, que las progenitoras/es puedan formar parte de la organización y estructuración de estos servicios, fomentando a su vez una red de solidaridad y contactos entre todas/os ellas/os, y eliminando posibles “sentimientos de culpabilidad” innecesarios.

Complementariamente, ayudaría mucho a la mujer con altas responsabilidades familiares *la flexibilización espacial, que posibilite el trabajo desde otros lugares*. Dentro de esta flexibilización juegan un papel fundamental las nuevas tecnologías como instrumentos de flexibilidad. Y, para su correcto uso e implementación, sería necesario acercar estas tecnologías a este colectivo, facilitando su comprensión y utilización.

De modo más radical y controvertido podría optarse por *la potenciación del prestigio del trabajo doméstico*, reconociendo su valor económico y su utilidad social, asegurando un sueldo por la realización de este tipo de actividad e incluyéndolo en el cómputo de la renta nacional.

En todo caso, para la promoción de la igualdad de género, en el área del trabajo doméstico son necesarias actuaciones que eliminen una distribución estereotipada de los roles femeninos y masculinos como el *fomento del reparto equitativo de las tareas domésticas*, garantizando la igualdad en la distribución de los trabajos reproductivos -erradicando de esta manera la continuidad de distribuciones desiguales estereotipadas- que evite las situaciones de estrés y saturación que afectan a las mujeres activas en la actualidad; *la promoción de la participación de los varones en el trabajo doméstico*, fomentando políticas de permisos de paternidad así como diseñando y ejecutando medidas orientadas a impulsar la incorporación de éstos en el

ámbito familiar como un sujeto activo, abandonando el rol pasivo que les caracteriza en estos momentos, y *el desarrollo de modelos no estereotipados*, donde no existan actividades consideradas “femeninas” ni “masculinas, para lo que han de jugar un papel muy importante los medios de comunicación y el sistema educativo como instituciones socializadoras y transmisoras de valores.

b) En cuanto a las medidas más centradas en los ámbitos empresariales y laborales, de acuerdo a la información recogida en esta investigación las sugerencias se dirigen hacia los siguientes ámbitos: las ayudas públicas, la regulación empresarial y laboral, la formación y el espacio asociativo.

Sobre las ayudas públicas se proponen dos tipos de cuestiones: unas relacionadas con el contenido; las otras con las formas y procedimientos.

En relación con el contenido, es preciso diversificar la modalidad de subvención. Para ello se proponen tres vías distintas: En primer lugar, la *creación de líneas de crédito blandas* (los conocidos como microcréditos). La inversión empresarial se puede apoyar en estas líneas de apoyo económico en lugar o además de contribuciones monetarias. El pago de estos créditos no debe suponer, en ningún caso, un proceso de “descapitalización” empresarial. En muchos casos, el temor a cierto tipo de créditos redundaría negativamente en el desarrollo empresarial de algunos de estos grupos. La potenciación de este tipo de medidas puede fortalecer, en algunos casos, la posición empresarial de algunos colectivos de mujeres.

Otra vía alternativa de consideración es el recurso a *exenciones fiscales, reducción de impuestos, disminución de tasas, reducción del costo de los seguros sociales y otras vías* que puedan afectar universalmente al colectivo de mujeres, pero de modo compensatorio frente a los socialmente privilegiados varones, sin tener que recurrir a la vía de los concursos.

También cabe la posibilidad de apoyar la creación de actividades económicas por parte de las mujeres mediante *el fomento de semilleros de empresas*, es decir, espacios donde puedan nacer iniciativas sin los excesivos costos de los locales, para que una vez que se hayan desarrollado puedan seguir creciendo de modo independiente. Existe demanda de este tipo de servicios a la Administración como los edificios de oficinas (bien equipados y situados) para empresarias que están iniciando su actividad, o como portales de Internet gratuitos que se orienten a la promoción comercial de los distintos servicios y productos que ofrecen las mismas. Esta idea sería mucho más fructífera si no se limitara solamente a proporcionar espacios, sino que también incluyera servicios comunes a los negocios crecientes: desde apoyo a la gestión y formación del personal hasta el desarrollo individualizado o conjunto de campañas de promoción. Se trata entonces de *crear programas originales de ayudas públicas*.

Pero, si importante son los contenidos, especial atención debe prestarse a la forma y presentación de las ayudas públicas a fin de que sean aceptadas por la población general y, en particular, a quienes van dirigidas. Por eso debe insistirse en los siguientes puntos:

Los programas de subvenciones deberían ser más flexibles para que se adapten a las características de los distintos colectivos empresariales femeninos. Se precisa aumentar la retribución de las ayudas recibidas además de mayor rapidez en el cobro de las mismas. Las subvenciones deben seguir los itinerarios profesionales (inicio, consolidación, crecimiento) de los colectivos estudiados en relación, como es lógico, a los ciclos productivos de cada sector. Es decir deben centrarse en los momentos iniciales de la actividad (gastos de elaboración y puesta en marcha de la actividad) y, en menor medida, en los momentos de consolidación del negocio. Aún y todo, la agilidad y flexibilidad de los programas se consolida como un aspecto fundamental a la hora de definir las necesidades de las demandantes. En la medida de lo posible y siguiendo una serie de condiciones o requisitos básicos e indispensables para acceder a las mismas, los programas podrían, en la medida de lo posible, adaptarse a las situaciones personales de las distintas empresarias o autoempleadas.

Es de gran importancia para la extensión de las ayudas la *ampliación y creación, en algunos casos (dentro de ámbitos más rurales, en especial), de puntos de información y asesoramiento de titularidad pública.* Se han detectado, en algunos casos (autónomas y pequeñas empresarias de ámbitos menos urbanos, aunque no exclusivamente), ciertas necesidades relativas a estos colectivos en relación a aspectos vinculados con la gestión empresarial: posibles vías de financiación, fiscalidad, contabilidad, problemas laborales, etcétera. Estos puntos de información pueden ofrecer un servicio continuo de asesoramiento a las empresarias sobre los aspectos que éstas deseen. De manera más específica, uno de los principales objetivos de estos espacios se orientará a divulgar y publicitar, de forma clara, las diferentes ayudas públicas a las que se pueden acoger las mujeres empresarias ya que entre los problemas más importantes que se citan relativos a este tipo de ayudas el relacionado con la falta de información es un de los más comunes. La divulgación de las ayudas y de los programas institucionales tendrá que realizarse respetando la situación y posición de los diferentes colectivos investigados dentro de la estructura social.

Otro aspecto esencial es la *agilización burocrática de los procesos de solicitud de las ayudas públicas.* En relación a este punto, la información recogida especialmente durante la fase cualitativa ha puesto de manifiesto, por un lado, la dificultad a la hora de acceder a la información relativa a los programas y subvenciones públicas y, por otro lado, se demanda que los procesos de solicitud de estas ayudas deberían ser simplificados y el tiempo de la concesión tendría que ser reducido sustancialmente. Parece, pues, que tanto la organización de la información como los procesos de solicitud deberán, en un futuro,

simplificarse para que sean ciertamente accesibles a todos los colectivos implicados. De hecho, estos dos problemas alejan, en algunos casos, a ciertas franjas socioempresariales de las instituciones y permiten, además, que algunos profesionales de la gestión se “aprovechen” de ello ofreciendo sus servicios con objeto de conseguir una ayuda o subvención a una posible demandante a cambio, por supuesto, del pago de una parte de la misma.

En definitiva, sería muy conveniente una transformación de la imagen de las instituciones y de las ayudas públicas. Junto a los problemas relativos a la información y a la burocratización excesiva de las distintas ayudas, en la investigación se han reflejado dos actitudes que redundan negativamente en la imagen de las instituciones y de los programas dirigidos a las mujeres que crean su propia actividad. Por un lado, se ha criticado abiertamente la arbitrariedad con la que parece actuar la administración a la hora de conceder (o negar) una subvención o cualquier otra ayuda a una posible demandante. Arbitrariedad que para las investigadas se convierte, según el colectivo, en “amiguismo”, “enchufismo” o en “clientelismo político”. Por otro lado, algunas mujeres (especialmente el grupo de autónomas de ámbito semi-urbano) expresaron de forma reiterada el comportamiento discriminatorio con el que se han visto tratadas en su doble condición de mujer-empresaria por la Administración en el proceso de solicitud de una ayuda o subvención. Denuncian, en definitiva, la reproducción de ciertas conductas discriminatorias en las diferentes administraciones.

Desde otra vertiente distinta de las subvenciones, es vital a todas luces en la promoción de la mujer al empleo en general y al autoempleo en particular la *potenciación y diversificación de la formación continua*, mediante el desarrollo de programas formativos “a la carta” según las necesidades profesionales y sociales de cada colectivo. Este tipo de formación debería ser específica y estar muy vinculada a la problemática cotidiana de cada uno de los grupos de mujeres con los que hemos trabajado: medianas empresarias de ámbito metropolitano, profesionales liberales, autónomas de ámbitos semi-urbanos y rurales y cooperativistas. Desde un punto de vista general, los contenidos formativos más demandados son los relacionados con las nuevas tecnologías (informática, internet e idiomas), con el reciclaje profesional dentro del sector de actividad (gestión y planificación de compras, conocimiento del sector, etcétera.) y con una mejor gestión de la actividad diaria (asesoría, prevención de riesgos, legislación laboral, etcétera.). Además, tanto la metodología de impartición (combinando la presencialidad y la no presencialidad), como la duración de las acciones (cortas y con horarios que respeten la agenda de estas mujeres) se tienen que adaptar a la situación de las demandantes. Por otra parte, a la hora de confeccionar las acciones formativas se demanda una mayor colaboración y coordinación entre las distintas instituciones (estatales, autonómicas, provinciales y municipales) y organizaciones (sindicatos, asociaciones sectoriales, etc.) existentes.

También son necesarias otras medidas que atañen a la regulación laboral y protectora de nuestra legislación: Entre otros muchos aspectos han emergido en el discurso de las mujeres que han participado en esta investigación el *desarrollo una política de permisos adecuada* al colectivo de mujeres empresarias, autónomas y cooperativistas, que garantice en todo momento el mantenimiento real de estas actividades, sin ocasionar pérdidas económicas y de volumen de trabajo, así como facilitar una adecuada prestación que permita disfrutar totalmente de los permisos y excedencias necesarios, y la *transformación de la prestación por baja maternal*. De acuerdo a las opiniones de algunos de los colectivos implicados (se debe destacar sobre todo a las profesionales liberales), la prestación por baja maternal repercute de forma negativa en la actividad empresarial de algunas mujeres. Para que esto no ocurra se afirman dos posibles cambios en relación a este tipo de prestación; por un lado, el aumento de la retribución y del tiempo de duración de la misma así como la reducción de la cuota destinada a la Seguridad Social y por otro, solicitan la posibilidad de compaginar a partir de un cierto momento (el primer mes) el disfrute de este tipo de prestación con la actividad profesional para no perder clientes. Y, además, otro elemento de discusión y posible reforma es el de las prestaciones discriminatorias que estas mujeres perciben en relación con las asalariadas en temas como el del desempleo y las pensiones.

Desde la Administración Pública también deberían *potenciarse las relaciones corporativas*, aunque tan solo sea para que se cree un tejido social que vele por si mismo por sus intereses. Para ello es muy importante que se fomente la creación de foros, encuentros y debates para que las mujeres empresarias puedan poner en común experiencias concretas sobre la gestión de su actividad y tratar, en la medida de lo posible, de buscar soluciones a los problemas planteados. Los contenidos de estos encuentros serán los que decidan las propias mujeres implicadas. Por otra parte, se tendrá que potenciar el grado de asociacionismo de los diferentes colectivos empresariales.

Finalmente, *debe concienciarse a la sociedad de la importancia de la mujer empresaria*. Del mismo modo, que en los años de la transición democrática, el empresariado español y otras instituciones como el ejército y los cuerpos de policía supieron dar una lección de integración en la modernidad y consiguieron mejorar su imagen pública. Este momento histórico que estamos viviendo es propicio para que se realice una sensibilización en torno a la imagen de la mujer como emprendedora. No sólo es conveniente que se trasmita una idea de las enormes posibilidades que tienen las mujeres en el mundo económico público, sino también se debe seguir potenciando la imagen del importante papel que cooperativistas, autónomas y empresarias desempeñan en el dinamismo de la vida económica de un país. Esta tarea no debe ser exclusiva del Estado, ni debe limitarse a campañas de limitado efecto. Asociaciones empresariales, movimientos y asociaciones feministas, organizaciones no gubernamentales, escuelas, institutos y universidades, esto es la sociedad civil en su conjunto, tienen la responsabilidad de educar a la sociedad para que se respeten y promuevan las oportunidades económicas de la mujer. La tarea no es fácil. Pero se ha visto a lo largo de este trabajo que ha

habido considerables progresos en la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado. En el campo empresarial los avances han sido muchos menores y, por eso, es razonable pensar que en este espacio se pueden lograr avances muy sustanciales, siempre y cuando los poderes públicos, ciudadanas y ciudadanos seamos conscientes de la parte de responsabilidad que nos corresponde.